



BILANCIO SOCIALE ANNO 2025

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	5
B.	Informazioni generali sulla cooperativa	
B.1	Identità dell'organizzazione	6
B.2	Aree territoriali di operatività	7
	La Territorialità	7
B.3	Valori della cooperazione sociale	8
B.4	Oggetto e Scopo sociale e Mission della cooperativa	9
	Obiettivi di sviluppo sostenibili	10
B.5	Attività statutarie individuate	11
B.6	Collegamenti / collaborazione con altri enti del terzo settore	11
B.7	Contesto di riferimento	12
B.8	Cronostoria della cooperativa	13
C.	Struttura, governo e amministrazione	
C.1	Composizione della Base Sociale	14
	Organigramma della cooperativa	16
	Partecipazione	17
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)	19
D.	Persone che operano per l'ente – Le risorse Umane	
D.1	Tipologia e composizione del personale	22
D.2	Volontariato e gli inserimenti lavorativi	27
	Gli Inserimenti Lavorativi	29
	L'Articolo 14	30
D.3	Salute e sicurezza sul lavoro	31
D.4	Attività di Formazione	32
	Privacy	33
D.5	Struttura dei compensi	33
E.	Obiettivi e attività'	
E.1	Informazioni quantitative e qualitative	34
E.2	Analisi dei fattori	35
E.3	Elementi e fattori di criticità	35
F.	Situazione economico - finanziaria	
F.1	I settori produttivi – Esame situazione finanziaria	36
F.2	Dimensione economica - Conto Economico - Le Partecipazioni di Nuvola Lavoro	42
F.3	Indicatori Economici	43
F.4	Contributi da Enti Pubblici	43
	Bandi e Progetti avviati	44
G.	Altre informazioni	
G.1	Contenzioso o controversie	46
G.2	La parità di genere	46
G.3	Perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro	46
H.	Monitoraggio dell'organo di controllo	
H.1	Revisore dei conti	47
H.2	Pubblicità	47

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 2025 della cooperativa sociale NUVOLA LAVORO, è redatta come dalla seguente normativa di Legge.

- Delibera della giunta regionale della Lombardia n°5536/2007.

- **Legge delega del 6 giugno 2016 n. 106** che prevede l'obbligo di redazione del bilancio sociale e pubblicazione sul proprio sito internet per garantire trasparenza e informazione, anche verso i terzi.

- L'articolo 9 del D. Lgs. 112/17 ed il **DM del 4/7/2019** stabiliscono l'obbligo della redazione del bilancio sociale e le relative linee guida, a partire dall'esercizio 2022, per le imprese sociali (comprese le cooperative sociali); Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (GU n.186 del 9-8-2019).

- L'articolo 14 del D. Lgs. 117/2017 ed il **DM 4/7/2019** prevedono l'obbligo per tutti gli enti del terzo settore, della redazione del bilancio sociale, a partire dall'esercizio 2022. Lo schema che segue risponde a queste previsioni ed è applicabile a tutti gli enti del terzo settore, riportando specifiche alternative indicazioni laddove lo richieda la tipologia dell'ente, con principale riferimento alle cooperative sociali ex L. 381/91;

- **Decreto 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore"**.

Il presente bilancio sociale è stato presentato e condiviso nell'assemblea dei soci e delle socie del **25/06/2026**.

A.2 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Carissime, carissimi,

è un grande soddisfazione, per me, presentarvi il **Bilancio Sociale 2025**, documento che raccoglie i risultati conseguiti e che, soprattutto, racconta **chi siamo, la nostra identità, l'impatto delle nostre attività nei territori e nelle comunità** in cui operiamo in linea con i nostri valori fondanti.

È stato un anno importante, di grandi risultati, innovazioni e investimenti che abbiamo realizzato insieme, ma anche risultati negativi ma cercando sempre di avere al centro le persone, nella consapevolezza che ciascuno, con la propria storia, la propria personalità, il proprio modo d'essere, contribuisce a tradurre nella quotidianità la mission della nostra Cooperativa.

I risultati che troverete nel dettaglio nelle pagine di questo bilancio non nascono dal caso, ma derivano dal lavoro quotidiano, dall'integrazione delle tante anime e competenze di Nuvola Lavoro. Non è semplice né scontato, perché la complessità richiede una gestione costante ed equilibrata, ma crediamo che questa sia la strada giusta per realizzare la nostra vision: **una società dove la dignità lavorativa, il valore della legalità e dell'uguaglianza, contribuiscono al miglioramento del territorio e della nostra comunità.**

Per quanto riguarda la nostra crescita, il 2025 si chiude con un ottimo **risultato in termini di utile**. Questo non è solo un dato puramente economico, ma si traduce nella disponibilità di risorse per continuare a crescere, migliorare le condizioni per i soci lavoratori e supportare la comunità nelle sue necessità sociali.

Questo risultato è stato possibile grazie al lavoro e all'impegno di ciascuno. Il cuore della Cooperativa sono, infatti, le persone che la compongono, senza le quali non sarebbe possibile tutto questo.

La centralità che ciascuna lavoratrice e lavoratore ricopre nella Cooperativa è riconosciuta non solo in astratto, ma anche concretamente con lo sviluppo di una **politica di welfare** che, per il 2025, ha visto l'implementazione di politiche di premialità e valorizzazione delle risorse umane, con welfare aziendale, adeguamenti salariali e benefit. Per citare qualche esempio, il riconoscimento ai dipendenti dell'assistenza sanitaria integrativa e dopo anni un consistente riconoscimento economico attraverso l'assegnazione dei Ristorni per i soci lavoratori della Cooperativa.

Non ci siamo accontentati di lavorare sull'efficacia, ma abbiamo anche investito sulla crescita e sullo sviluppo delle nostre competenze, per offrire opportunità di crescita per le persone che fanno parte della nostra Cooperativa, mantenendo l'attrattività di Nuvola Lavoro come realtà capace di premiare l'impegno profuso.

Guardando alle attività svolte nel 2025, i numeri esprimono il **consolidamento degli inserimenti lavorativi**, che sono il cuore della nostra Cooperativa, con la promozione sistematica della promozione dell'Art. 14 (Riforma Biagi) e sviluppando nuovi progetti per favorire percorsi di inserimento che potenziano l'autonomia.

Abbiamo investito anche in termini di **efficientamento tecnologico** con ricadute anche sull'efficacia e sull'efficienza gestionale delle nostre attività; stesso dicasi per la sicurezza, ambito in cui abbiamo consolidato la gestione del rinnovato parco auto.

Non da ultimo, siamo in fase di realizzazione per l'acquisto di un immobile in Orzinuovi che diventerà la nuova sede amministrativa dove abbiamo avviato i lavori per ristrutturare conseguentemente alle necessità della Cooperativa.

Ci stiamo attivando anche ad una ricerca per promuovere l'efficacia del lavoro della cooperativa attraverso l'elaborazione di analisi dell'**impatto sociale** tracciata dai nostri valori fondanti. Per questo ci stiamo dedicando alla verifica dei Progetti sociali, dedicato a costruirli, renderli concreti e fattivi, attraverso nuove attività anche attività in coprogettazione insieme ad altre cooperative. Tra questi, ricordo:

- **informatizzazione dell'ufficio amministrativo per una comunicazione interattiva** con tutti i soci ed i lavoratori dipendenti della Cooperativa;
- ammodernamento delle attrezzature lavorative del settore "pulizie" dotando gli operatori di strumenti lavorativi che aiutano ad una miglior efficacia dell'attività;
- sostegno ai soci e lavoratori di accompagnamento all'integrazione nella comunità territoriale ;
- sostegno a progetti di inserimento abitativo rivolti a soggetti in fragilità sociale;
- maggior integrazione di azione comune con la cooperativa sociale LA NUVOLA promuovendo il significato dell'impresa Sociale all'interno della nostra comunità.
- sostegno ad associazioni del territorio per sviluppo di progetti rivolti ai bambini e giovani in paesi poveri del mondo ;

Questi progetti proseguiranno anche nel 2026, insieme ad altri che andranno ad incrementare l'impatto della nostra Cooperativa nelle comunità in cui operiamo.

Chiudo questa lettera ringraziando particolarmente i nostri soci, socie e dipendenti che con la loro professionalità, la loro competenza, il contributo fattivo, ogni giorno fanno crescere la nostra grande organizzazione. E ringrazio tutti voi soci lavoratori, dipendenti e collaboratori per il contributo attivo alla crescita della nostra Cooperativa, che sta diventando sempre più un punto di riferimento per la comunità. La **solidità delle nostre radici ci permette di cogliere le nuove sfide** ed adeguarci di conseguenza, in modo proattivo, per continuare a crescere e realizzare la nostra vision e la nostra mission in un contesto in costante trasformazione. Il Bilancio Sociale ci aiuta a restituire una fotografia di quello che facciamo e di come cerchiamo di farlo.

Il Consiglio di Amministrazione;

Marcarini Patrizia – Presidente

Merigo Anita – Vice presidente

Magri Bortolo – Consigliere Amministratore



Redatto il 25 giugno 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 2025 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 è, 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 Socie; e diffusa presso i committenti e i contesti territoriali in cui la Cooperativa si trova a operare.



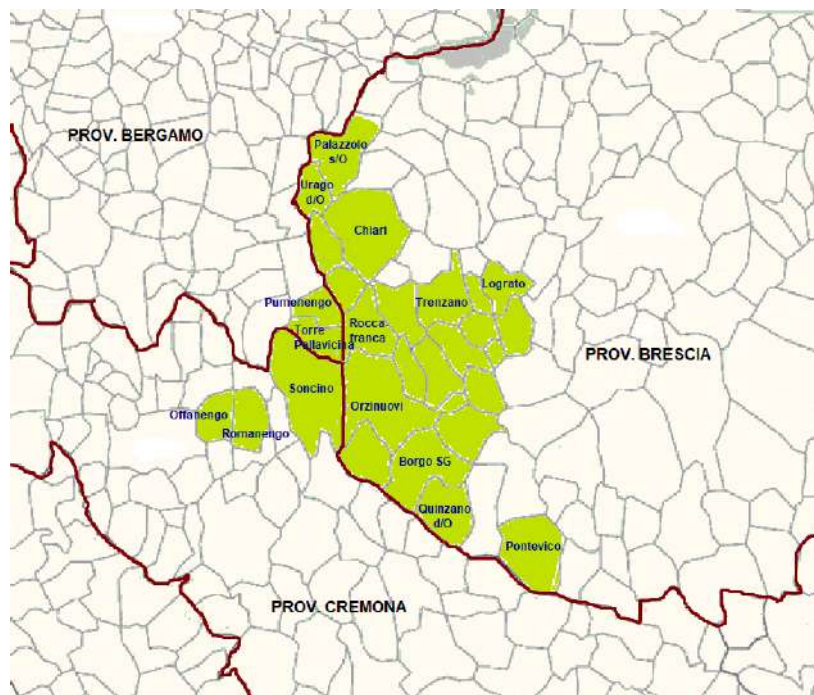
Gruppo di lavoro redazione Bilancio Sociale 2025

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 di Tipo "B" - 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 12/06/25 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:	nuvolalavoro@pec.confcooperative.it amministrazione@nuvolalavoro.it segreteria@nuvolalavoro.it personale@nuvolalavoro.it		
Sito internet	www.nuvolalavoro.it		
Qualifica impresa sociale (ai sensi del D.L. 117 del 3/7/17 "Codice del T.S.")	dal 2017		
Codici ATECO:	81.21.00 (pulizia generale); 81.30.00 (attività di servizio per la cura del paesaggio); 42.11.00 (costruzioni di strade ed autostrade) 43.99.09 (altri lavori vari di costruzioni specializzati n.c.a.) 43.34.00 (tinteggiature e posa in opera di vetri); 56.22.02 (altri servizi di ristorazione); 01.25.00 (coltivazione di altri alberi da frutto,) 01.61.99 (altre attività di supporto alla produzione vegetale) 63.10.29 (elaborazione altri dati) 81.23.91 (pulitura delle strade e rimozione di neve e ghiaccio) 96.99.99 (tutte le altre attività varie di servizi alla persona n.c.a.)		
Appartenenza a Reti Associate Altre partecipazioni e quote	Consorzio Solco Brescia	Anno - Dicembre 2002	€ 7.625,00
	Confcoopertidi	Anno - Giugno 2009	€ 250,00
	BCC di Borgo S.G.	Anno – Settembre 2024	€ 206,60
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 e 4F		
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 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.

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. Adesione libera e volontaria
2. Controllo democratico da parte dei soci
3. Partecipazione economica dei soci
4. Autonomia ed indipendenza
5. Educazione, Formazione ed informazione
6. Cooperazione tra cooperative
7. Impegno verso la collettività



Una cooperativa sociale è un'impresa senza scopo di lucro che persegue l'interesse generale della comunità. Lo scopo sociale è il benessere collettivo e si realizza attraverso la promozione umana e l'integrazione sociale.

Questi obiettivi si traducono operativamente in tre macro-categorie (definite dalla Legge 381/1991):

Il Legame con il Territorio e la Comunità

- **Reinvestimento degli utili:** Gli eventuali guadagni non vengono distribuiti ai soci per arricchirsi (divieto di lucro oggettivo), ma vengono reinvestiti nell'impresa per migliorarne i servizi o per creare nuove opportunità occupazionali.
- **Governance democratica:** Tutti i soci hanno pari potere decisionale (principio "una testa, un voto"), indipendentemente dal capitale investito.
- **Welfare integrato:** Lavorano in sinergia con gli enti locali e la pubblica amministrazione per rispondere ai bisogni del territorio

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.

TITOLO II - Scopo - oggetto

Art.3 (Scopo mutualistico)

La Cooperativa non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini 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 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, fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo - grazie anche all'apporto dei soci lavoratori - l'autogestione responsabile dell'impresa.

Nello svolgimento dell'attività produttiva la Cooperativa impiega principalmente soci lavoratori retribuiti, dando occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali. A tal fine la Cooperativa, in relazione alle concrete esigenze produttive, stipula con i soci lavoratori 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.



- **Persone:** Eliminare fame e povertà, garantendo dignità e uguaglianza.
- **Pianeta:** Proteggere le risorse naturali e il clima per le generazioni future.
- **Prosperità:** Assicurare vite prospere ed edificate in armonia con la natura.
- **Pace:** Promuovere società pacifiche, giuste e inclusive.
- **Partnership:** Collaborare tra nazioni per attuare l'Agenda globale. [1, 2, 3, 4, 5]



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 verde e florovivaismo

Area manutenzioni

Area informatica

Area pulizia

Area ristorazione

Servizi conto terzi

Area agricoltura sociale

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

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

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



**FONDAZIONE
SAGITTARIA**



FATEBENEFRATELLI



**CASTELLO
DI PADERNELLO
FONDAZIONE**

UNA
Adesso siamo Una: Enova, Nucleo, Coopera



CONFCOOPERATIVE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

**CASSA RURALE ED ARTIGIANA
DI BORGO SAN GIACOMO**
CAPIRELLA COOPERATIVE ITALIANE

SOLCO

**COOPERFIDI
ITALIA**

Il Frutteto®

B.7 CONTESTO DI RIFERIMENTO

La Cooperativa Sociale Nuvola Lavoro nasce il 28/11/2002 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).





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 delle 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 31/12/2025

Categoria dei Soci	N° soci maschi	N° soci femmine	Capitale sottoscritto
Soci Lavoratori	7	14	43.054,00 €
Soci Volontari	10	8	16.846,00 €
Soci Giuridici	1		5.000,00 €
Totale	40		64.900,00 €

Soci ammessi ed esclusi nell'anno 2025

Anno	Soci ad Inizio Anno	Soci ammessi nell'anno	Soci dimessi nell'anno	Soci a Fine anno	Differenza +/-
2023	37	6	6	37	=
2024	37	3	0	40	+3
2025	40	3	3	40	=



Nel corso dell'anno 2025 si è tenuta una Assemblea Straordinaria il 12/06/2025 e due Assemblee Ordinarie dei soci e delle socie, in data 12/06/2025 e 5/12/2025.

Assemblee annue svolte nel 2025

Assemblea Soci Straordinaria	Soci Iscritti	Soci presenti	Soci presenti fisicamente	Soci presenti in videoconferenza	Soci presenti per delega	%
12/06/2025	38	30	20	0	10	78,95

Assemblea Soci Ordinaria	Soci Iscritti	Soci presenti	Soci presenti fisicamente	Soci presenti in videoconferenza	Soci presenti per delega	%
12/06/2025	38	30	20	0	10	78,95
05/12/2025	40	28	25	0	3	70,00

All'ordine del giorno dell'Assemblea Straordinaria del 12/06/2025 sono stati trattati i seguenti punti:

- 1) Modifica dello Statuto della cooperativa,
- 2) Varie ed eventuali.

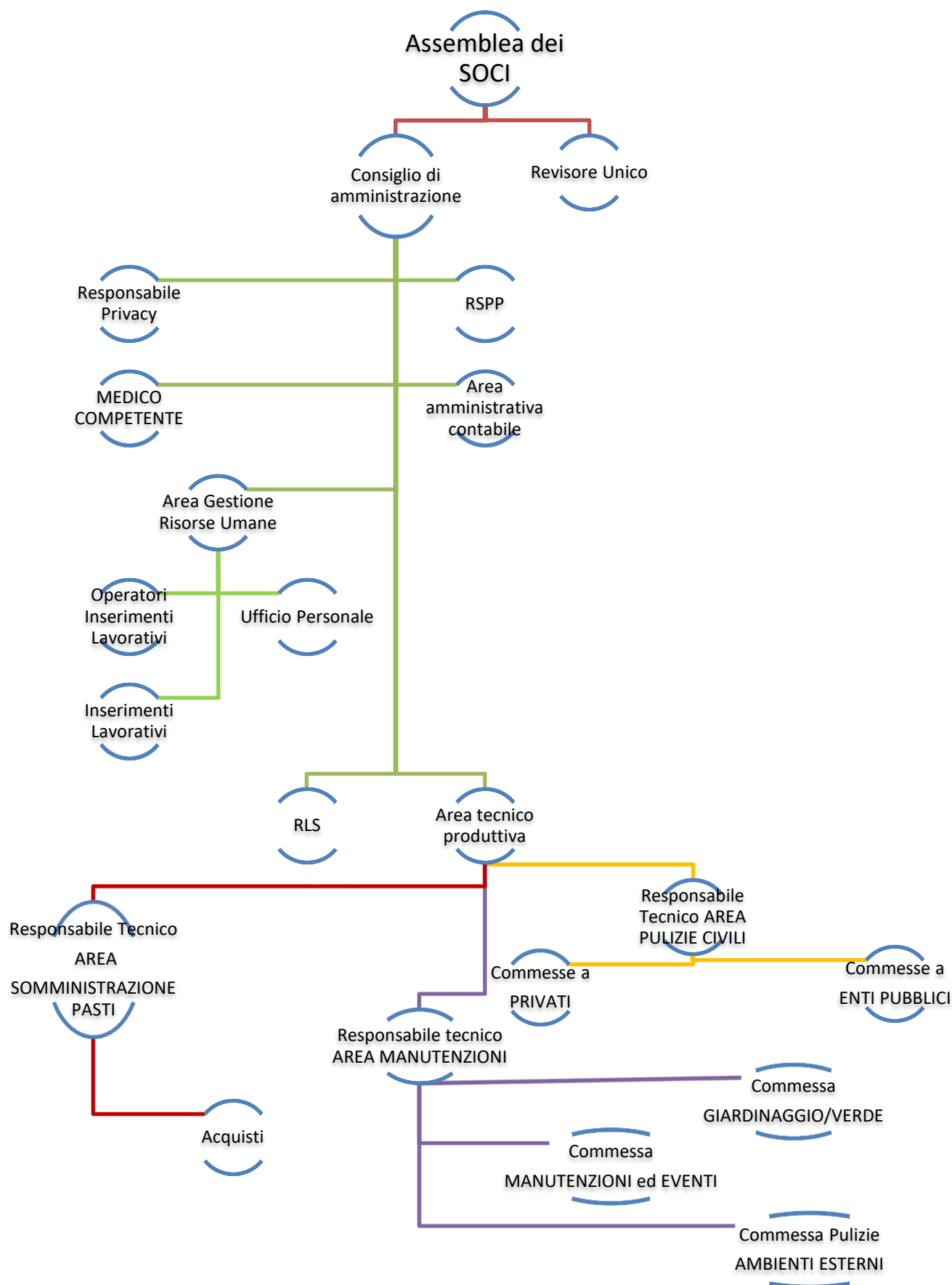
All'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria del 12/06/2025 sono stati trattati i seguenti punti:

1. Bilancio relativo all'esercizio sociale chiuso il 31.12.2024: deliberazioni inerenti e conseguenti;
2. Bilancio sociale relativo chiuso il 31.12.2024: deliberazioni inerenti e conseguenti;
3. Aggiornamento Regolamento Interno L.142: deliberazioni inerenti e conseguenti;
4. Nuovo Regolamento dei Ristori: deliberazioni inerenti e conseguenti;
5. Rinnovo carica del Revisore dei conti e delibera del compenso.
6. Varie ed eventuali.

All'ordine del giorno dell'Assemblea del 12/12/2025 sono stati trattati i seguenti punti:

- 1) Aggiornamenti situazione Contratti e gare di appalto.
- 2) Varie ed eventuali.





PARTECIPAZIONE

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 2025 abbiamo organizzato momenti e scambi per permettere a tutti di partecipare:

- abbiamo inviato e-mail e whatsapp 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.

C.2 LA STRUTTURA DEL GOVERNO ED AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione

La Cooperativa è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da tre consiglieri eletti dall'Assemblea, che ne determina il numero in apposita assemblea convocata ogni tre anni per il rinnovo delle cariche sociali.

Il CDA è composto solo da persone fisiche scelte tra i soci operatori iscritti e nominati dagli stessi soci (art. 32 dello Statuto).

I consiglieri durano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

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 il 25/06/2026.

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

Numero CDA all'anno e Partecipazione media		
anno	Nr. CDA	Presenza
Anno 2023	12 Consigli di Amministrazione svolti	100 %
Anno 2024	16 Consigli di Amministrazione svolti	100 %
Anno 2025	16 Consigli di Amministrazione svolti	100 %



La Cooperativa ha come **Revisore Unico** il Dott. Beltrami Roberto iscritto al Registro dei Revisori contabili al numero 4666. L'incarico è triennale ed è stato rinnovato all'assemblea dei Soci del 12/06/2025 per i prossimi 3 anni,



Revisore Dott. Roberto Beltrami

La Cooperativa è inoltre 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 03/12/2025 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.

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.



Stakeholder 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:

- **concorrono** alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- **partecipano** all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- **contribuiscono** alla formazione del capitale sociale e partecipa al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- **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 DIPENDENT

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.

Con essa collaboriamo in diversi progetti finalizzati alla creazione di sviluppo di attività lavorative per persone in situazioni di svantaggio.

Nel 2025 si è ulteriormente consolidata e ampliata la rete di realtà afferenti al nostro distretto al fine di mettere a sistema e integrare gli interventi rivolti alle persone fragili ed il tentativo di dare risposte ai bisogni di socializzazione, abitazione, lavoro, in un'ottica di insieme.

-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.



Stakeholder 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".

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.

Rete Economica**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.

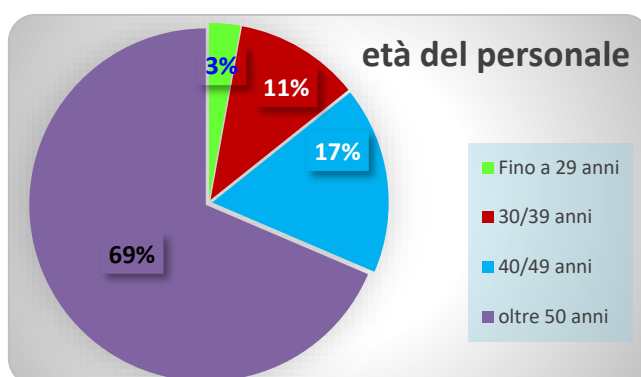
CLIENTI E FORNITORI

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	2025	2024	2023
Fino a 29 anni	1	3	3
30/39 anni	4	3	2
40/49 anni	6	9	8
oltre 50 anni	24	21	21
Totali	35	36	34



Composizione della forza lavoro:

L'organico del personale nell'anno 2025 è di 35 unità produttive (20,61 ULA) così composto:

- I lavoratori e lavoratrici ordinari soci e socie passano da 18 unità del 2024 a 20 unità nel 2025 con incremento di 2 unità;
- I lavoratori e lavoratrici ordinari non soci e socie passano dai 18 del 2024 ai 15 del 2025 con un decremento di 3 unità;
- I collaboratori soci e collaboratrici nell'anno 2025 sono 0 (zero);
- I collaboratori non soci e collaboratrici non socie sono pari a 0 nel 2025;

Suddivisione nei settori aziendali:

- Settore manutenzioni: 6 maschi per un totale di 6 unità
- Settore pulizie: 3 maschi e 19 femmine per un totale di 22 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 2025 i dipendenti sono diminuiti di 1 unità per un totale di 35 unità. I tempi indeterminati diminuiscono da 33 a 32 e corrispondono al 91,42 % dei lavoratori.

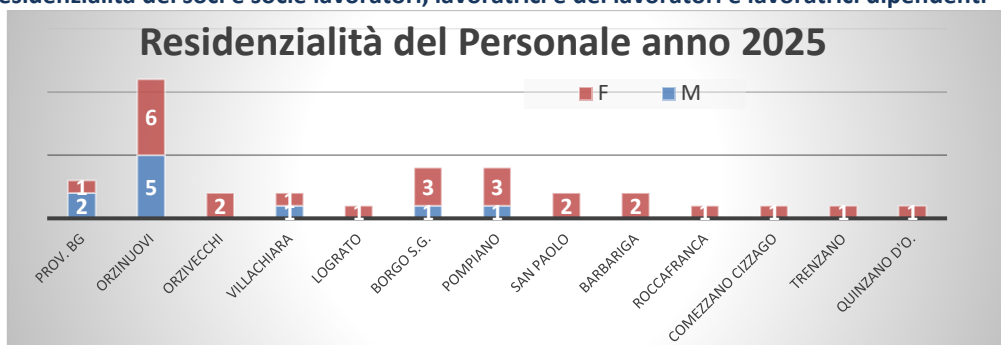
La media delle donne occupate è decrementata dal 73,40% nel 2024 al 72,36% nel 2025.

Gli inserimenti lavorativi sono aumentati ad 11 unità con 4 lavoratori maschi e 7 lavoratrici femmine.

Percentuale inserimenti lavorativi degli ultimi tre anni:

- anno 2023 - **30,59 %**
- anno 2024 - **41,71 %**
- anno 2025 - **43,14 %**

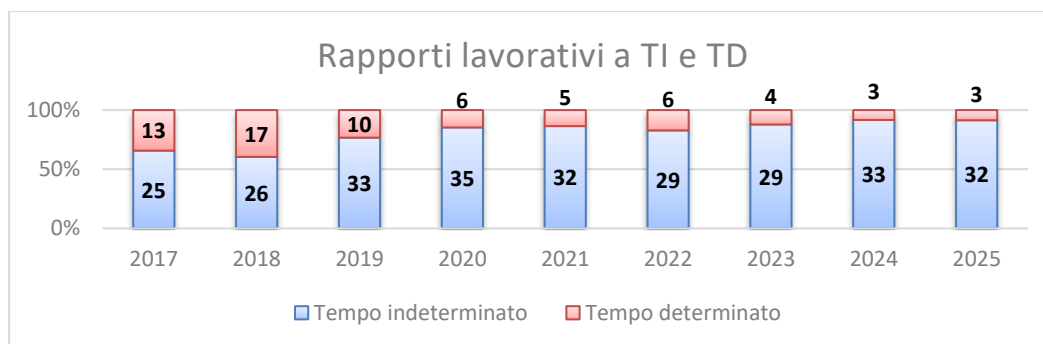
Residenzialità dei soci e socie lavoratori, lavoratrici e dei lavoratori e lavoratrici dipendenti



Anzianità lavorativa del personale dipendente



il rapporto fra tempi Indeterminati e Determinati negli ultimi 9 esercizi;



Composizione del personale dipendente

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
TOTALE	30	2
DIRIGENTI	0	0
QUADRI	2	0
IMPIEGATI	2	0
OPERATORI	26	2
OPERAI AVVENTIZI	0	0
APPRENDISTI	0	0
ALTRI	0	0

Situazione compagine dei soci lavoratori dipendenti

	2025	2024	2023
occupati al 31/12	35	36	33
assunzioni nell'anno	4	7	10
uscite nell'anno per:			
Dimissioni volontaria	1	1	4
cessazione tempo determinato	2	3	5
licenziamento	0	0	0
passaggio ad altra cooperativa per perdita gare (art. n. 37 CCNL)	2	0	0
pensione	1	0	3
interruzione periodo di prova	0	0	0
TOTALE USCITE	5	4	12



LE ASSENZE

Nelle tabelle sottostanti viene rilevata l'incidenza delle assenze personale. Nel 2025 è proseguita l'operazione di smaltimento ferie residue del personale. Si rileva una diminuzione percentuale di assenze per malattia.

Da segnalare, nel corso dell'anno abbiamo registrato un infortunio. Nell'esercizio annuo abbiamo avuto una maternità.

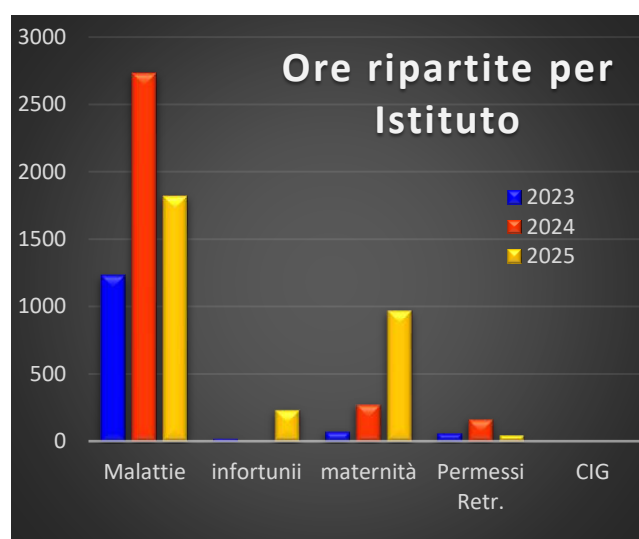
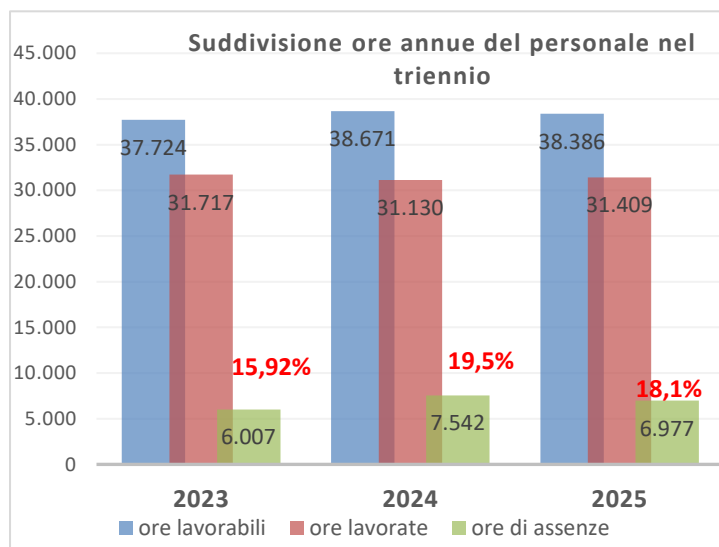
Indicatori

Rapporto Dettaglio ore assenze personale						
	2023	%	2024	%	2025	%
ore lavorabili	37.724		38.671		38.386	
ore lavorate	31.717		31.130		31.409	
ore di assenze	6.007	15,92	7.541,5	19,50	6.977	18,18

Dettaglio ore di assenza retribuite		2023	%	2024	%	2025	%
Malattie		1.232	3,27	2.733,5	7,07	1.823,0	4,75
infortunii		19	0,05	0,0	0,00	232,0	0,60
maternità		72	0,19	272,5	0,70	972,5	2,53
ferie		4.296	11,39	4.203,0	10,87	3.771,0	9,82
Permessi retribuiti		59	0,16	162,5	0,42	46,0	0,12
CIG		0	0,00	0,0	0,00	0,0	0,00
permessi non retrib.		256	0,68	157,0	0,41	112,5	0,29
Ingiustificazioni		73	0,19	13,0	0,03	20,0	0,05
		6.007		7.541,5		6.977	

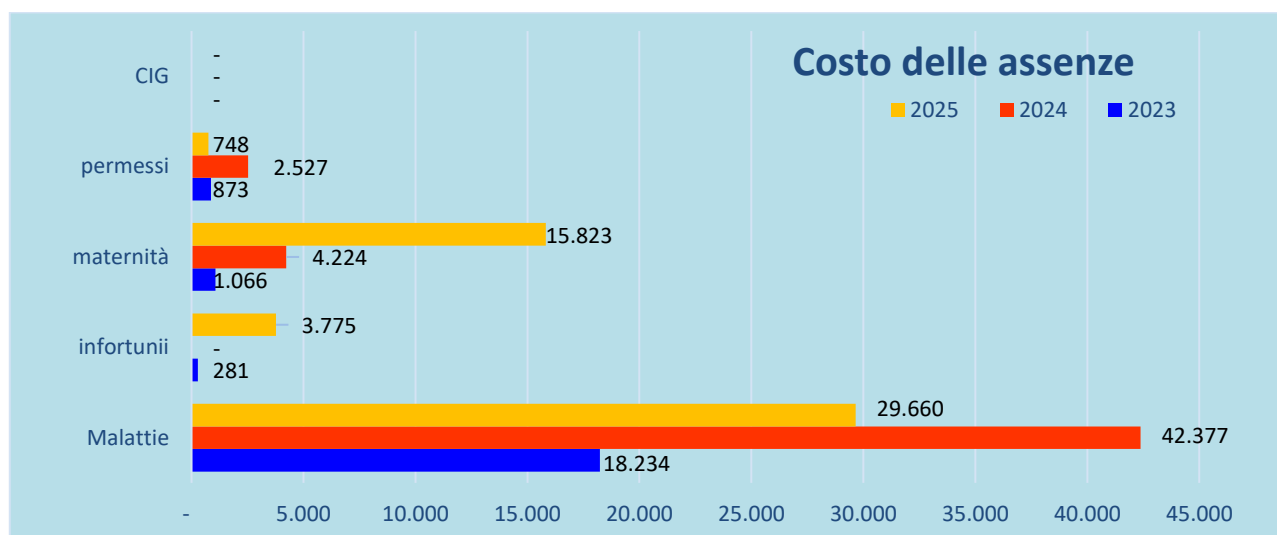
Ore assenze retribuite non a carico		2023	%	2024	%	2025	%
L. 104		273		249		394	
Banca ore		305		138		62,5	
		578		387		456,5	

Ore assenze nel triennio



L'incidenza in termini economici delle assenze

Costo delle assenze personale			
	2023	2024	2025
Malattie	18.234	42.377	29.660
infortunii	281	-	3.775
maternità	1.066	4.224	15.823
permessi	873	2.527	748
CIG	-	-	-
	20.453,60	49.127,25	50.005,85



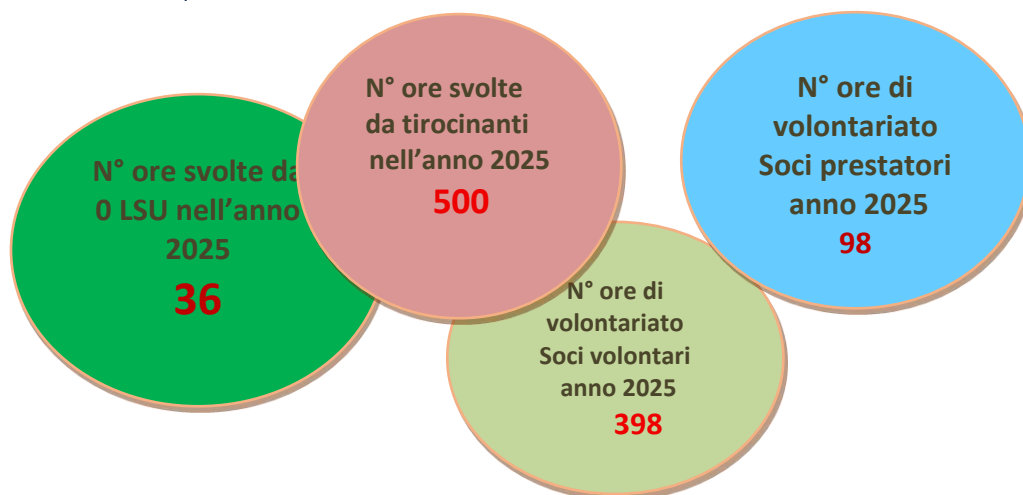
D.2 VOLONTARIATO

Nell'esercizio del 2025 molti socie e soci lavoratori 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.



Valore economico economico in € 20.712,24 su base calcolo prudenziale livello A1 nuovo CCNL



IO STO CON GLI IPPOPOTAMI

Casa Esperança, orfanatrofio situato a Quelimane, (Mozambico), era stato gravemente danneggiato dal ciclone Idai del 2019, con tetti crollati, muri deteriorati, dormitori inadeguati e senza accesso ad acqua potabile sicura. Nonostante le condizioni estremamente precarie, decine di bambini continuavano a vivere nella struttura. L'intervento ha permesso la completa riabilitazione dell'orfanatrofio, garantendo ambienti sicuri, servizi essenziali e condizioni di vita dignitose per i minori ospitati. Nel 2025 abbiamo devoluto per questa causa 500 € .



PRIMA



DOPO



VIVA LA VIDA

L'Associazione realizza progetti di accoglienza, educazione, assistenza e tutela ambientale, nella città di Kampong Cham in Cambogia, rivolgendosi principalmente a bambini, ragazzi e famiglie in situazioni di vulnerabilità. L'obiettivo è di offrire opportunità concrete per un futuro più dignitoso, sostenibile e consapevole, un ambiente sicuro, cure, affetto e ascolto:

“tutto ciò che spesso è mancato nel loro passato”.

Nuvola Lavoro nel 2025 ha sostenuto il progetto acquistando i calendari per tutti i soci e dipendenti della cooperativa, devolvendo € 500.



RETE DI DAPHNE

L'Associazione di volontariato mira a rispondere in modo articolato alle esigenze e richieste provenienti da donne che si trovino ad affrontare situazioni di violenza domestica. Gli sportelli sono a Iseo, Palazzolo, Chiari e Orzinuovi e **accolgono donne vittime di violenza**, garantiscono azioni di sostegno psicologico legale, economico e promuovono progetti di informazione e formazione di percorsi all'autonomia.

Nuvola Lavoro sostiene l'associazione mettendo a disposizione proprie risorse per supporto a eventi organizzati nel corso dell'anno. Nel 2025 sono stati inoltre devoluti, a sostegno dell'associazione € 250.



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 per il bene comune affiancati da un nostro operatore, con l'obiettivo di valorizzare la fatica come opportunità di apprendimento e rafforzare il legame tra generazioni e territorio.

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 2025 è del **43,14 %**.
- la media dei dipendenti calcolati con metodo ULA (Unità Lavorativa Annua) è pari a **20,61**.
- La media delle donne lavoratrici è leggermente decrementata al **72,36 %**.
- Nel 2025 è stato attivato 01 percorso di Pubblica Utilità.

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

Numero totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
13	Totale persone con svantaggio	12	1
8	Persone con disabilità fisica e/o sensoriale Legge 381/91	8	0
1	Persone con disabilità psichica Legge 381/91	1	0
2	Persone con dipendenze L 381/91	2	0
0	Persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare Legge 381/91	0	0
1	Persone detenute e in misure alternative L 381/91	0	1
1	Persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	1	0

7 lavoratori con svantaggio soci della Cooperativa

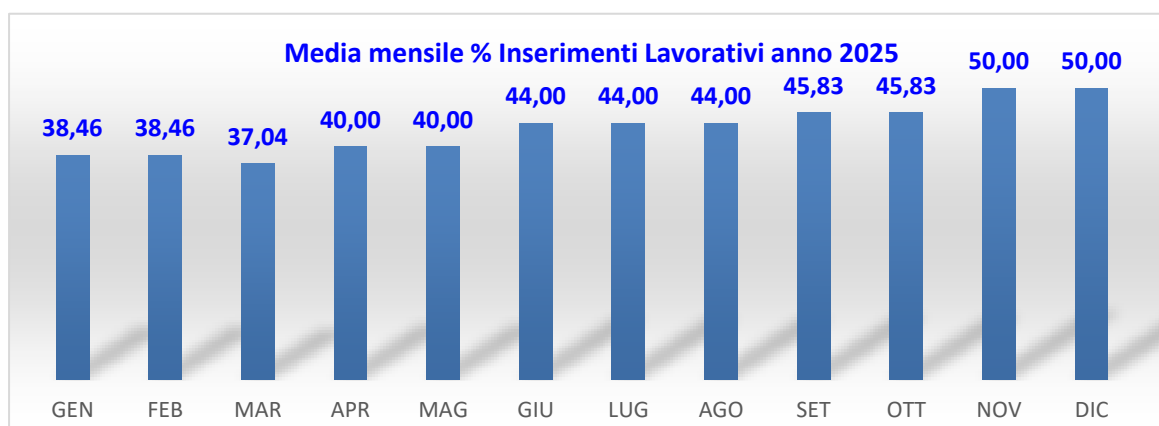
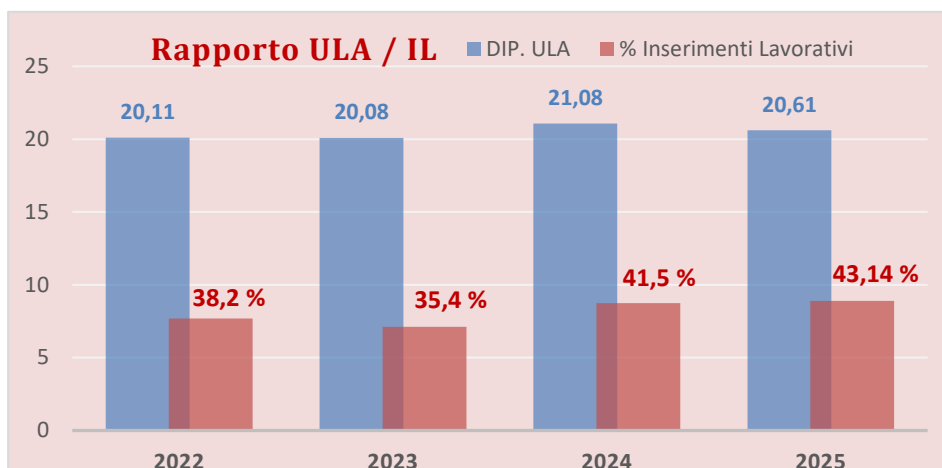
4 lavoratori con svantaggio dipendenti della Cooperativa

1 lavoratore Reg. 651/2014 dipendente della cooperativa

1 Tirocinio con svantaggio alle dipendenze della cooperativa

Percentuale inserimenti lavorativi dal 2023 al 2025

MEDIA PERSONALE	media anno 2023	media anno 2024	media anno 2025
MEDIA ANNUALE DI INSERIMENTI LAVORATIVI	35,35%	41,47%	43,14%
NUMERO ANNUALE TIROCINI	3	2	0



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 suoi fini e scopi sociali e 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 2025 abbiamo iniziato con un primo inserimento in una azienda nel territorio. L'obiettivo è acquisire maggiori strumenti e formazione interna per migliorare la nostra capacità di marketing e promozione dell'Art 14.

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 saltuariamente, e qualsiasi cliente/ 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 **convinzione 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.

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

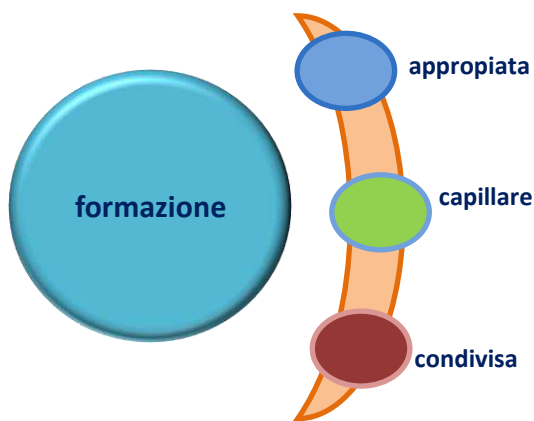
La Cooperativa ha scelto di dotarsi di un RLS (per quanto la normativa non lo renda obbligatorio in virtù delle ULA) per rendere partecipi i lavoratori e le lavoratrici. Il suo ruolo è quello di ascoltare le segnalazioni da parte di dipendenti e volontari circa la sicurezza, di effettuare i controlli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

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. Dal 2024, a seguito del rinnovo del CCNL, 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.



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 nel corso dell'Esercizio 2025:

- **SICUREZZA BASE E AGGIORNAMENTI** = tot ore 90
- **PRIMO SOCCORSO BASE E AGGIORNAMENTI** = tot ore 68
- **CORSO BASE E AGGIORNAMENTO ANTINCENDIO** = tot ore 128
- **AGGIORNAMENTO HACCP** rivolto a 1 dipendenti = tot ore 4
- **AGGIORNAMENTO RLS** rivolto a 1 dipendente= tot ore 4
- **UTILIZZO PIATTAFORMA AEREA** rivolto a 1 dipendente= tot ore 4
- **UTILIZZO ESCAVATORE** rivolto a 1 dipendente= tot ore 4
- **UTILIZZO TRABATTELLO** rivolto a 4 dipendenti = tot ore 16
- **SEGNALETICA STRADALE** rivolto a 4 dipendenti = tot ore 20

Con riferimento normativo alla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e come stabilito dalla **Legge 11 marzo 2026, n. 34** (Legge annuale sulle PMI), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 23 marzo 2026 ed entrata in vigore il **7 aprile 2026, la Cooperativa** ha adeguato la Formazione rivolta ai Preposti che prevede l'aggiornamento ai designati a cadenza biennale e non più quinquennale:

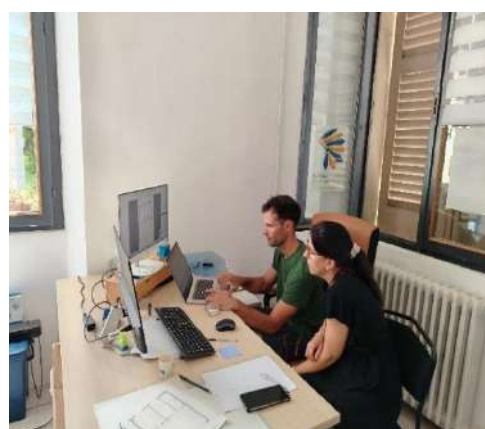
- **CORSO PREPOSTI** rivolto a 4 dipendenti = tot ore 24

Investimento formazione valorizzato economicamente in € 6.567,00

Programmati nel 2025 corsi di formazione facoltativi per esuzione nel corso dell'Esercizio 2026:

- **PENSIERO CRITICO** mirato a sviluppare il pensiero critico come strumento per comprendere le emozioni, le esperienze ed i valori altrui, favorendo la capacità di fornire risposte adeguate e coerenti con il contesto. Gli obiettivi includono l'acquisizione di tecniche per analizzare situazioni complesse, migliorare la capacità di ascolto attivo e promuovere interazioni empatiche e collaborative nei contesti lavorativi e sociali = tot modulo ore 24 rivolto a gruppo di 5 dipendenti;
- **COMUNICAZIONE EFFICACE** mirato a sviluppare competenze avanzate nella comunicazione efficace, favorendo l'utilizzo di strategie, codici e strumenti comunicativi adeguati a contesti e contenuti specifici. Gli obiettivi includono l'acquisizione di tecniche per migliorare l'efficacia delle interazioni, ottimizzare la trasmissione dei messaggi e promuovere un clima collaborativo e produttivo in ambito professionale e personale = tot modulo ore 24 rivolto a gruppo di 5 dipendenti;

Investimento formazione valorizzato economicamente in € 5.825,00



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.

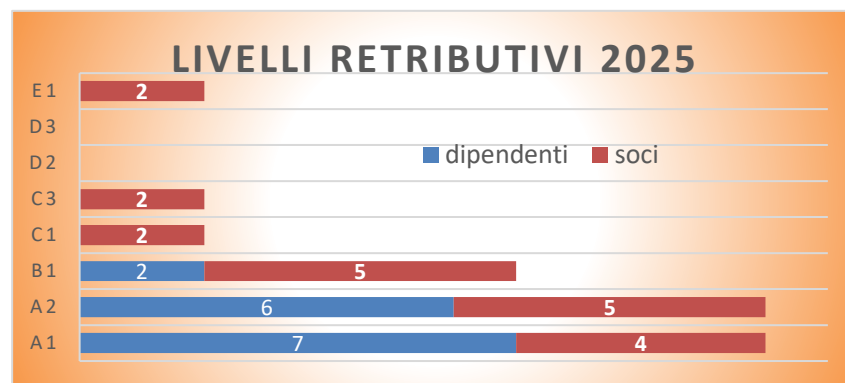
D.5 STRUTTURA DEI COMPENSI

La Cooperativa applica il "Contratto Collettivo Nazionale dei 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 2025.

 CONFCOOPERATIVE CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE	
LIVELLI	Minimi contrattuali lordi
A1 (ex 1° livello)	1.359,85
A2 (ex 2° livello)	1.372,53
B1 (ex 3° livello)	1.436,78
C1 (ex 4° livello)	1.545,21
C2 (ex 4° livello)	1.591,06
C3-D1 (ex 5° livello)	1.637,57
D2 (ex 6° livello)	1.727,83
D3-E1 (ex 7° livello)	1.839,15
E2 (ex 8° livello)	1.985,42
F1 (ex 9° livello)	2.192,55
F2 (ex 10° livello)	2.504,09

Riportiamo nella tabella a fianco 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 corrispondenza.

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.

Nel 2025 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. Continuano per l'anno 2025, da parte del CDA, le riflessioni 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 2025**Conseguire un risultato di esercizio positivo**Obiettivo raggiunto

Utile bilancio di esercizio 2025

€ 77.788

Diminuzione fatturato del 4,08 %**Incremento del personale riducendo i Tempi Determinati**Obiettivo raggiunto91,66% dipendenti a tempoindeterminato**Incrementare le commesse di lavoro**Obiettivo parzialmente raggiuntoAcquisito 3 nuove commesseservizi pulizie1 servizio manutenzione verde**Acquisire la certificazione di genere**Obiettivo raggiunto a settembre 2024e siamo stati riconfermati a settembre2025certificati per la PARITA' DI GENERE**Sviluppare un intranet aziendale**

- Efficientare il sistema comunicazione interna attraverso la definizione chiara di compiti, ruoli e riferimenti.

obiettivo parzialmente raggiunto

In fase di attuazione da migliorare e che nel 2025 dovremmo approntare definitivamente

- miglioramento ambientale?

Obiettivi medio e lungo termine**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

3. 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

2. Rafforzamento imprenditoriale attraverso:

- avvio processo di patrimonializzazione della cooperativa
- capitalizzazione della cooperativa anche con finanziatori esterni
- individuazione di una sede, acquisto immobile e 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 (avviate cooprogettazioni rti ,bandi disabilità,neet,vita e opportunità)
- attività di ricerca, sviluppo e potenziamento dei settori produttivi della cooperativa
- recepimento di nuove risorse umane per l'elaborazione e lo sviluppo di nuovi progetti

4.Apertura di una nuova ATTIVITA' per un servizio di Ecologia Ambientale"

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 all'inserimento lavorativo.
- Collaborazioni con le Cooperative del territorio su progetti complessi.

FATTORI FUORI DAL CONTROLLO DELLA COOPERATIVA

- crisi dell'economia a livello mondiale e che di conseguenza incide nel nostro territorio con l'aumento dei costi a tutti i livelli. (energia, beni di consumo, tassi di interesse bancari, inflazione, ecc ...)
- 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'

Dall'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 %, . Dall'esercizio del 2025 viene riconosciuto un nuovo istituto retributivo come la 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.

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

Incidenza assenza per malattie: pur riducendosi leggermente nel 2025 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.

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

*Quando una cooperativa sociale **perde una gara d'appalto**, il personale viene normalmente assunto dall'azienda subentrante in applicazione delle clausole sociali previste a tutela della continuità occupazionale. Tale principio rappresenta senza dubbio una garanzia importante per i lavoratori, poiché evita il rischio di perdita del posto di lavoro a seguito del cambio di gestione.*

Tuttavia, nel caso delle cooperative sociali di inserimento lavorativo, questo meccanismo presenta alcune criticità che meritano una riflessione approfondita. La mission della cooperazione sociale non si esaurisce infatti nell'offerta di un'occupazione, ma consiste soprattutto nel promuovere percorsi di inclusione, crescita personale e autonomia attraverso il lavoro. L'inserimento lavorativo richiede tempo, accompagnamento, relazioni di fiducia e progetti educativi costruiti sulle esigenze e sulle potenzialità della persona.

Il trasferimento automatico dei lavoratori all'azienda subentrante rischia invece di interrompere tali percorsi, riducendo la persona a una semplice risorsa da trasferire in funzione delle esigenze organizzative e contrattuali. In questo modo viene meno la continuità educativa che rappresenta uno degli elementi qualificanti dell'intervento della cooperazione sociale.

Le conseguenze possono essere particolarmente rilevanti per i lavoratori più fragili, che spesso necessitano di punti di riferimento stabili e di un contesto capace di sostenerne il percorso di crescita. Non è raro che tali situazioni generino disorientamento, perdita di motivazione e un progressivo distacco dal progetto lavorativo. Alcune persone finiscono per percepirsi non più come protagoniste attive del proprio percorso di inclusione, ma come soggetti passivi, spostati da un'organizzazione all'altra senza che venga adeguatamente considerato il valore umano, educativo e sociale del lavoro svolto.

Per questo motivo sarebbe opportuno individuare strumenti normativi e organizzativi che, pur garantendo la tutela occupazionale, consentano di preservare anche la continuità dei progetti di inserimento lavorativo, riconoscendo che il valore della cooperazione sociale non risiede esclusivamente nel posto di lavoro mantenuto, ma soprattutto nel percorso di inclusione e di crescita personale che quel lavoro rende possibile.

Lino Magri

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

È rimasta complicata anche per il 2025 la gestione del servizio mensa presso la Comunità "La Celeste" di Orzinuovi sia per l'aumento dei costi di gestione (alimentari, costo personale) sia per l'organizzazione di pianificazione risorse personale, nonostante l'assunzione di nuova figura per sostituzioni malattie e ferie.

Permane inoltre la difficoltà finanziaria dell'Ente committente ICCSS FATEBENEFRAELLI che, anche nel 2025, si è ripercossa pesantemente sulla cooperativa, sia per la liquidità bancaria che per le difficili interlocuzioni con il cliente.

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 comunque possibile garantire la continuità del servizio e salvaguardare i posti di lavoro delle socie e dipendenti.

Nel 2025, l'impegno preso dalla ICCSS FATEBENEFRAELLI di rispettare le scadenze dei pagamenti correnti viene mantenuto ed è stato sottoscritto un nuovo contratto migliorativo per la cooperativa con durata 1/04/2025- 31/03/2026 con l'obiettivo di recuperare il credito accumulato nell'anno precedente.

Nonostante l'incertezza iniziale per la prosecuzione dei rapporti, a febbraio 2026 il CDA ha deciso di procedere con un ulteriore rinnovo dei 2 contratti fino al 31/12/2027.



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 le commesse che hanno garantito un adeguamento dei prezzi, creando di conseguenza una maggiore marginalità economica.

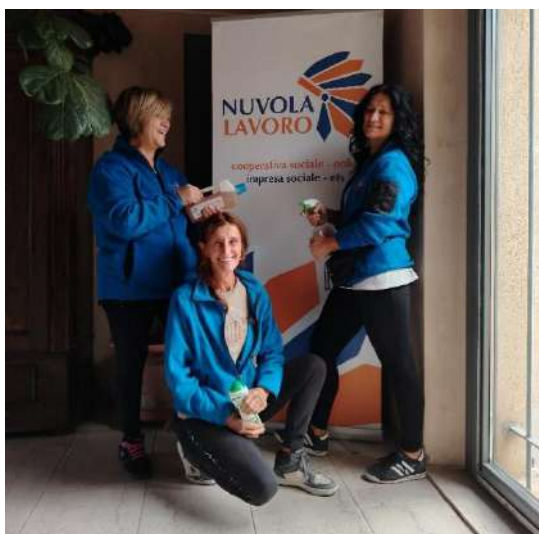
Si segnala l'acquisizione di nuove commesse quali: nuove abitazioni private, nuovo contratto con Caseificio Sociale Giardino di Orzivecchi in convenzione Art. 14, Azienda Agricola Troticoltura Erede Rossi Silvio di Rossi Niccolò di Torre Pallavicina.

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 e impegno di alcuni dipendenti* e soc* che si sono resi disponibili a svolgere le sostituzioni anche in situazione di emergenza per garantire la continuità dei servizi.

Sottolineiamo inoltre che un importante appalto storico che avevamo in essere con il Comune di Orzinuovi si è concluso a dicembre 2025, a seguito di gara è stato affidato a altra cooperativa sociale extraregionale.

Il servizio impiegava 5 dipendenti di cui 4 con progetti di inserimento lavorativo. Grazie allo sforzo di tutti e tutte le colleghe e ad una riorganizzazione interna, la cooperativa è riuscita a offrire a 3 dipendenti, la possibilità di rimanere con la nostra realtà inserendoli in altre postazioni nei servizi in essere. 1 socia lavoratrice è andata in pensione, 1 sola persona è stata assunta dalla cooperativa assegnataria.



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 2025 ha affidato a Nuvola Lavoro diversi interventi di cura e manutenzione di aree protette; Ci è stato affidato nuovo servizio di manutenzione e decoro verde da Parco Montenetto a Capriano del Colle, con possibile ampliamento di altre aree protette da gestire.

Il Comune di Soncino conferma la fiducia nella professionalità di Nuvola Lavoro; Da segnalare che l'appalto è in scadenza a settembre 2026, ci stiamo pertanto organizzando per partecipare alla prossima gara d'appalto. Prosegue intanto la ricerca di nuovi servizi nell'ambito manutenzione verde.

Purtroppo anche in questo settore abbiamo avuto una decurtazione di due servizi storici nel comune di Orzinuovi "Supporto eventi culturali" e "servizio piccole manutenzione immobili Comunali". I due appalti terminati a Settembre 2025 sono stati affidati ad altre realtà. Anche in questo caso il personale è stato ricollocato negli altri servizi in essere.



SETTORE AGRICOLTURA SOCIALE

Prosegue il progetto di sviluppo delle attività agricole presso 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 nel 2025 abbiamo conseguito un buon risultato nella raccolta, anche se leggermente inferiore rispetto all’anno precedente.

Durante alcune delle fasi di lavorazione, e in particolare per la raccolta dei frutti, hanno partecipato i soci volontari e socie volontarie a cui va il nostro ringraziamento.

Prosegue inoltre la ricerca di bandi finalizzati al recupero di parte della abitazione .

Ad oggi proseguono le seguenti collaborazioni con:

- **BCC di Borgo San Giacomo** per un progetto sperimentale di manutenzione di 2 vigneti limitrofi a Cascina Bina.

Durante la vendemmia anche nel 2025, 3 sezioni dell’ asilo “la Perla” di Orzinuovi hanno sperimentato la raccolta passando 3 mattinate insieme a noi.

- **Fondazione Castello di Padernello** è in corso una sperimentazione di coltura di prodotti agricoli.

- **Istituto Agrario Dandolo di Bargnano** proseguono percorsi di formazione sul campo. Nel 2025 una classe terza dell’istituto ha svolto una giornata di tirocinio durante la potatura dei vigneti.



Team building cooperativa La Nuvola

Il termine **team building** (traducibile letteralmente come "costruzione della squadra") indica l'insieme di attività, ludiche o formative, progettate per far interagire i membri di un gruppo. Il suo scopo principale è trasformare un insieme di individui in un gruppo coeso e collaborativo..

"Nelle giornate del 13 e 14 ottobre 2025 si è svolta l'esperienza di raccolta dei kiwi presso Cascina Bina, nel Comune di Borgo San Giacomo, in collaborazione con Nuvola Lavoro. All'iniziativa hanno preso parte i responsabili di La Nuvola, che hanno scelto di essere presenti attivamente, insieme agli operatori di Nuvola Lavoro, nelle attività di raccolta nei campi di kiwi. Questo evento ha rappresentato un segnale concreto di vicinanza, partecipazione e valorizzazione del lavoro svolto quotidianamente nei percorsi di inserimento socio-lavorativo. Le due giornate hanno costituito un momento significativo di collaborazione e coesione interna, rafforzando il senso di appartenenza e la consapevolezza del valore educativo del lavoro manuale. L'esperienza ha permesso di vivere in prima persona la fatica, la responsabilità e la soddisfazione legate al raggiungimento di un obiettivo comune, confermando l'importanza di una governance cooperativa presente e partecipativa."

Dal bilancio sociale di La Nuvola



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 2025 è continuato il riassetto organizzativo effettuato nel corso di tutto l'anno con un controllo parziale nel recupero e smaltimento delle ferie del personale. Il valore della produzione cala 889.906 € a 853.598 € con un decremento pari al 4,08 %.

Analisi delle uscite e degli oneri

La principale voce di costo della Cooperativa è rappresentata dal personale dipendente, che nel 2025 ammonta a € 561.726,06, pari al **64,05% dei costi complessivamente sostenuti**, con un incremento del **4,75%** rispetto al 2024.

Il numero dei dipendenti è diminuito, passando da **36 unità nel 2024** a **32 unità al 31 dicembre 2025**.

Considerando invece il personale dipendente espresso in **ULA (Unità Lavorative Annue)**, si rileva un lieve incremento, passando da **20,41 ULA nel 2024** a **20,61 ULA nel 2025**. La differenza tra la diminuzione del numero complessivo dei lavoratori (4 unità in meno) e il leggero aumento delle ULA è riconducibile alla crescita delle commesse registrata fino a settembre 2025, che ha comportato un maggiore impiego medio del personale. Successivamente, a seguito della perdita di tre commesse di lavoro con il **Comune di Orzinuovi**, si è verificata una riduzione dell'organico della Cooperativa.

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

Patrimonio

	2025	2024	2023
Capitale Sociale	63.798,00	42.800,00	46.900,00
Totale Riserve	79.576,90	38.310,42	15.192,41
Eventuali ristorni a Capitale sociale	0,00	20.000,00	0,00
Utile/Perdita dell'esercizio	77.788,03	42.542,77	23.833,00
Totale patrimonio netto	221.162,93	143.653,19	85.925,41

Conto Economico

	2025	2024	2023
Risultato netto di Esercizio	77.788,03	62.542,77	23.833,00
Eventuali ristorni a Conto Economico	0	0	0
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	80.113,00	69.201,00	31.155,00

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 e che nel 2025 e per la durata decennale, il quale abbiamo chiuso completamente anticipando di circa 2 anni i pagamenti ratealizzati.

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.



Il fatturato del 2025 è pari 853.589 € con un decremento pari al 4,08 % rispetto all'esercizio precedente.

Ricavi degli ultimi 3 esercizi – per settore di attività

RICAVI PER SETTORE	anno 2025	anno 2024	anno 2023
COOPERATIVA	1.034	0	5.694
MANUTENZIONI	250.109	259.570	300.047
PULIZIE	373.717	387.484	299.841
AGRICOLTURA SOCIALE	86.773	107.145	72.250
MENSA	141.956	135.707	139.093
RECAPITI	CHIUSO	CHIUSO	11.914
TOTALE	853.589	889.906	828.839

Ricavi degli ultimi 3 esercizi - per tipologia cliente

RICAVI ULTIMO TRIENNIO	anno 2025	anno 2024	anno 2023
COOPERAZIONE	140.687	136.307	147.878
CONSORZI	67.046	88.196	64.913
ENTI PUBBLICI	391.088	433.096	394.396
PRIVATI	254.769	232.307	221.652
TOTALI	853.589	889.906	828.839

In percentuale

RICAVI TIPO CLIENTELA	anno 2025	anno 2024	anno 2023
COOPERAZIONE	16,48 %	15,32 %	17,84 %
CONSORZI	7,85 %	9,91 %	7,83 %
ENTI PUBBLICI	45,82 %	48,67 %	47,58 %
PRIVATI	29,85 %	26,10 %	26,74 %

CONTO ECONOMICO	2025	2024	2023
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE	950.377	940.164	843.174
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	870.264	870.963	812.019
RISULTATO OPERAT. AREA CARAT.	80.113	69.201	31.155
AREA FINANZIARIA			
RISULTATO AREA FINANZIARIA	-2.325	-6.658	-7.322
AREA STRAORDINARIA			
TOTALE PROVENTI STRAORDINARI	0	0	0
TOTALE ONERI STRAORDINARI	0	0	0
RISULTATO AREA STRAORDINARIA	0	0	0
RISULTATO ANTE IMPOSTE	77.788	62.543	23.833
Imposte	0	0	0
RISULTATO D'ESERCIZIO	77.788	62.543	23.833

LE PARTECIPAZIONI DI NUVOLA LAVORO

Ente/Impresa partecipata	Quota partecipazione	Anno di adesione	Attività dell' Ente/Impresa
Consorzio Solco Brescia	7.625,00 €	2002	Fornitura di servizi adeguati alle particolari esigenze delle cooperative associate
Confcooperfidi	250,00 €	2005	Fornitura assicurativa di Garanzia e/o fidejussorie su prestiti e mutui
BCC Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo S/G.	206,60 €	2024	Fornitura servizi bancari

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 Ministeriale dell'art. 28 DL 48/2023 per l'assunzione ed il mantenimento occupazionale di disabili volto all'inserimento lavorativo: contributo concesso € 74.865.

PRESTITO SOCIALE

Nel 2025 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	53.307,33 €	35.493,40 €

Il Regolamento è aggiornato in base alle recenti normative.

F.4 CONTRIBUTI DA ENTI PUBBLICI

PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE CON SEPARATA INDICAZIONE DEI CONTRIBUTI PUBBLICI E PRIVATI

Esercizio	Data incasso	Ente	Descrizione origine contributo	Importo incasso
2025	23/05/2025	INPS via Ciro il Grande ROMA RM 00144	ORDINE CONTO PAGAMENTO CONTRIBUTO ASSUNZIONE DISABILI - ART. 28 DL 48/2023	19.561,34
			TOTALE CONTRIBUTI RICEVUTI AZIENDA NUVOLA LAVORO	19.561,34

Esercizio	Data incasso	Ente	Descrizione origine contributo	Importo incasso
2025	01/10/2025	INPS via Ciro il Grande ROMA RM 00144	ORDINE CONTO PAGAMENTO CONTRIBUTO ASSUNZIONE DISABILI - ART. 28 DL 48/2023	55.303,66
			TOTALE CONTRIBUTI RICEVUTI AZIENDA NUVOLA LAVORO	55.303,66

BANDO “fondo per la capitalizzazione delle imprese cooperative lombarde–sportello 2024”

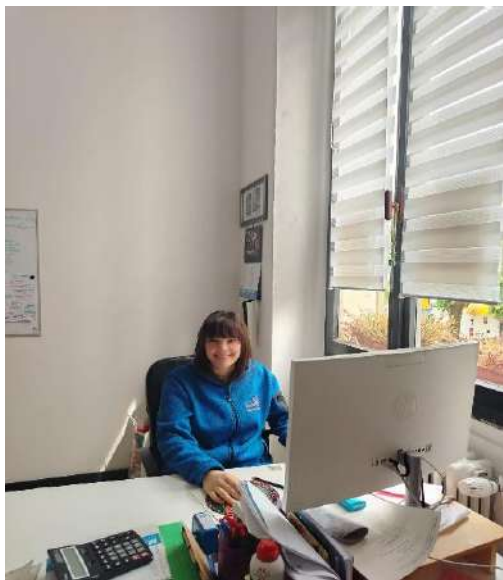
Approvato e finanziato nel 2025 Progetto di Sviluppo ed ottimizzazione dei servizi produttivi per nuove opportunità lavorative nell’ambito delle pulizie. La cessione ha previsto un finanziamento pari a € 64.213,39 di cui due quote di Contributo a fondo perduto pari a € 26.280,00 al raggiungimento di tutti gli obiettivi .

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti:

- Acquisto nuovo mezzo e nuove attrezzature
- aumentato capitale sociale del 20%
- l’incremento del 5% del personale pari a 2 unità

**BANDO RIPARTO**

La nostra cooperativa è stata selezionata da Cooperativa La Nuvola assegnataria del progetto bando #Riparto per lo svolgimento di servizi stiro pulizie e giardinaggio. Il progetto promuove la genitorialità come valore, dedicato al sostegno delle lavoratrici in gravidanza e delle neomamme con figli fino a 4 anni. Il servizio proseguirà tutto il 2026 con eventuali nuovi sviluppi in futuro.



Referente Progetto Nuvola Lavoro



Alcune nuove risorse impiegate nel progetto.

BANDO ZERO-NEET

Nuvola lavoro è partner del progetto Zero-neet che interviene su 3 Ambiti Distrettuali: n.2, n.4 e n.8, situati in continuità territoriale. La partnership è composta da 17 enti.

Attraverso la proposta di Laboratori esperienziali, flessibili, multiarea; Percorsi formativi per lo sviluppo di una mentalità digitale aperta; Tirocini extracurricolari e Inserimenti lavorativi, i ragazzi NEET potranno tornare ad essere protagonisti del proprio progetto di vita lavorativo oltre che personale, sociale.

BANDO LAVORI IN CORSO 2

Nuvola lavoro è partner del progetto Lavori in Corso - LIC2 che si pone l’obiettivo di rafforzare l’inclusione socio-lavorativa di persone con disabilità nell’Ambito 8 Bassa Bresciana Occidentale.

Il progetto offre percorsi personalizzati che combinano: laboratori del “fare” per abilità e partecipazione attiva; orientamento; tutoraggio nei contesti lavorativi e azioni per un ecosistema relazionale accogliente. Destinatari principali: giovani 16–35 anni in transizione scuola vita adulta/lavoro e adulti con disabilità medio-lieve.

Capofila: Comunità Fraternità; partner: La Nuvola, La Nuvola Lavoro, Solco, con Fondazione BBO e Comune di Orzinuovi.

NuvolaLavoro si inserisce attraverso il Progetto Orto didattico e terapeutico per avviare dei laboratori di coltivazione orticola al fine di favorire il benessere e l'autostima di persone con fragilità.



COPROGETTAZIONE RTI

Nuvola Lavoro nel 2025 ha sottoscritto l'accordo di collaborazione per la realizzazione di specifici progetti finalizzati all'inclusione sociale e alla riabilitazione di persone in carico ai servizi del dipartimento di salute mentale e dipendenze secondo il modello del budget individuale di salute.

Nuvola ci ha reso parte del progetto: "Gruppo Mattarello" da lei costituito con CPS Orzinuovi ed approvato e promosso dal Dipartimento di Salute Mentale.

In questo progetto, Nuvola Lavoro, mette a disposizione la propria esperienza e le proprie competenze culinarie per promuovere la crescita personale, l'acquisizione di abilità pratiche e la partecipazione attiva delle persone con fragilità psichica attraverso attività di cucina inclusive.



BANDO VITA E OPPORTUNITÀ???????

Si tratta di una iniziativa nazionale del Ministero per le Disabilità con una dotazione di oltre 386 milioni di euro a fondo perduto finanziando il 90% delle spese dei progetti presentati. Il bando è gestito da Invitalia ed è rivolto agli Enti del Terzo Settore per promuovere l'autonomia e l'inclusione delle persone con disabilità.

Le 3 Linee di Intervento

I progetti finanziabili si dividono in:

1. **Progetto di Vita:** percorsi per sostenere la piena autonomia delle persone con disabilità.
2. **Agricoltura Sociale:** inserimento lavorativo e iniziative agricole mirate.
3. **Attività Ricreative:** percorsi e spazi per bambini e giovani con disabilità.

Nuvola lavoro ha partecipato alla coprogettazione per la linea Progetto Vita con gli obiettivi di:

- sviluppare progetti di laboratori di coltivazione orticola rivolti a persone con disabilità

- ampliare opportunità di inserimento lavorativo nell'ambito dell'agricoltura sociale

- e ristrutturare parte della casa Bina in Borgo San Giacomo per poter accogliere le attività anche al coperto e creare uno spazio di accoglienza fruibile a tutti. Il progetto presentato a marzo 2026 è in fase di istruttoria e l'esito verrà comunicato presumibilmente entro la fine del mese di luglio 2026.



ALTRE INFORMAZIONI

G.1 CONTENZIOSO O CONTROVERSIE

Nel corso del 2025, nonostante l'accordo sottoscritto nel 2024 (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, prosegue la difficoltà del rispetto dei pagamenti dei crediti in essere da parte dell'Ente Religioso ICCSS FATEBENEFRAELLI.

Ad oggi continua il servizio di pulizie e produzione pasti presso la comunità La Celeste e C.D. La Cascina di Cooperativa La Nuvola. Dopo le rassicurazioni pervenute da parte dell'Ente, che prevede di ritornare a rispettare la corretta scadenza dei pagamenti entro luglio 2026 viene ad oggi mantenuto ed è stato sottoscritto un nuovo contratto migliorativo per la cooperativa con durata 1/04/2026- 31/12/2027

G.2 LA PARITÀ DI GENERE

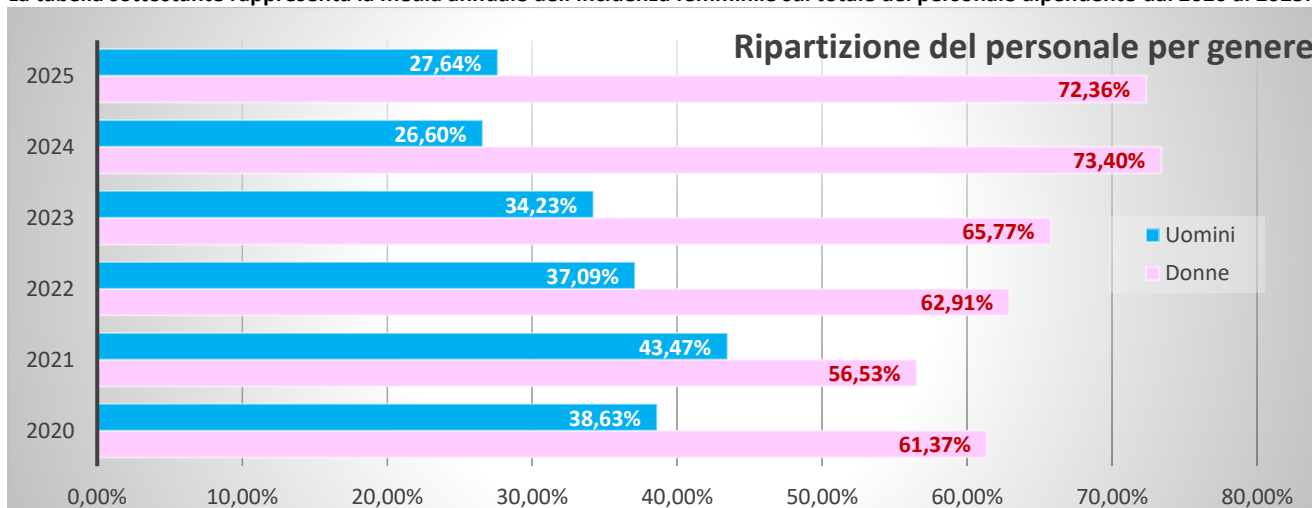
Il 5 settembre 2024 la Cooperativa ha acquisito la certificazione di genere in integrazione del proprio Sistema di Gestione in base alle linee guida UNI PdR 125, dimostrando il proprio impegno costante nei confronti delle tematiche della parità di genere, della diversità (intesa come insieme delle caratteristiche 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 indiretta;
- 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.
- A Settembre 2025 è stata aggiornata la certificazione fino alla prossima data di Settembre 2026

La tabella sottostante rappresenta la media annuale dell'incidenza femminile sul totale del personale dipendente dal 2020 al 2025.



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.1 REVISORE DEI CONTI

Dott. Beltrami Roberto è Revisore Unico della cooperativa ed ha in essere un incarico triennale il quale è stato rinnovato con l'Assemblea del giugno 2025 per il triennio successivo e che scade con l'approvazione del Bilancio di esercizio 2027.

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 rappresenta per Nuvola Lavoro l'occasione di farsi sempre più riconoscere come realtà solida ed affidabile e opportunità di sviluppo dei servizi al fine di rispondere con maggior sollecitudine alle bisogni lavorativi che pervengono da parte di quanti soffrono di un disagio sociale (svantaggiati,svantaggiate, disoccupati, disoccupate, giovani in cerca di prima occupazione, ecc.)

Infine, il nuovo sito on-line di Nuvola Lavoro www.nuvolalavoro.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 **25/06/2025**.

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.nuvolalavoro.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

Nuvola Lavoro: da più di vent'anni un punto di riferimento per l'inclusione lavorativa

I.P. -

Anche in un territorio ricco e attivo come il nostro, per alcune categorie di lavoratori poter vantare un impiego a tempo indeterminato e garantito è sfida sempre più ardua. Il mercato del lavoro esige ormai rapidità, capacità d'adattamento e, soprattutto, in fase d'inserimento, sacrifici che donne e uomini, madri e padri di famiglia, spesso faticano a garantire.

Le cause? Non certamente l'assenza o mancanza di coraggio, ma anzi il desiderio di poter conciliare i propri progetti di vita con un'attività che non vuole sostituire affetti e libertà.

Dal 2002, con il preciso obiettivo statutario di promuovere il potenziale sociale delle persone anche attraverso l'integrazione e l'inclusione sociale, esiste nel territorio oressano la cooperativa sociale Nuvola Lavoro, un "porto sicuro" per circa quaranta dipendenti (di cui la maggior parte sono anche soci della cooperativa) e circa venti soci volontari, che di recente ha voluto ampliare il proprio modello di business aprendosi anche ai privati.

A tal proposito, abbiamo fatto due chiacchiere con la presidente **Patrizia Marcarini**, dal 2013 alla guida dell'Ente.

Presidente, da dove nasce il desiderio di questo "cambio di passo"?

Del resto, fino ad oggi siamo stati abituati a pensare a Nuvola Lavoro come partner di Amministrazioni Pubbliche o altri Enti del Terzo Settore...

Il desiderio di questo "cambio di passo" nasce principalmente dalla volontà di ampliare le opportunità occupazionali per le persone svantaggiate che accompagniamo nei percorsi di inserimento lavorativo.

Aprire anche al mercato dei clienti privati rappresenta per noi una scelta strategica e coerente con la nostra missione: creare più lavoro e lavoro di qualità.

L'esperienza maturata in oltre vent'anni di attività ci ha permesso di raggiungere un livello di professionalità e



*Alcuni membri del Team:
da sx in alto: Saccenti Desirée, Maggi Bortolo,
Merigo Anita e Barbieri Sarah
da sx in basso: Raccagni Roberto, Cozac Adrian,
Marcarini Patrizia, Zappalaglio Franca, Bertocchi Luca*

organizzazione tale da poterli confrontare serenamente anche con il mondo del profit. Parallelamente, lavorare esclusivamente con le Pubbliche Amministrazioni è diventato sempre più complesso: i bandi di gara sono oggi fortemente competitivi e aperti a operatori provenienti da contesti anche molto lontani, rendendo meno stabile e prevedibile la programmazione delle attività. Alla luce di quanto esposto, l'assemblea dei soci, in occasione del nostro ventesimo compleanno, si è data come obiettivo nel medio-lungo termine, quello di rafforzare la propria immagine e di sviluppare i propri ambiti di intervento. Abbiamo infatti cambiato veste, modificando il nostro logo ancorandoci alle nostre origini, creando un ponte tra passato e futuro, tra quello che siamo stati e quello che vogliamo diventare.

Volendo fare una panoramica sommaria ma esaustiva, quali sono i core business della vostra Cooperativa?

Le attività della Cooperativa si articolano in tre principali aree e i nostri servizi storici comprendono: pulizie civili

e industriali, inclusa la gestione di ambienti esterni; manutenzione del verde pubblico e privato e servizi di giardinaggio; somministrazione di pasti a comunità e realtà del territorio.

Negli ultimi dieci anni abbiamo investito inoltre nello sviluppo di nuovi ambiti di intervento, capaci di valorizzare competenze diverse e di offrire maggiori possibilità di inserimento.

Abbiamo infatti avviato progetti di agricoltura sociale e di supporto alla produzione vegetale, con attività nel Comune di Borgo San Giacomo, tra cui la coltivazione di kiwi gialli e la gestione di due vigneti.

Questa articolazione ci consente di coniugare continuità, innovazione e inclusione lavorativa, rispondendo in modo flessibile alle esigenze del territorio.

Tutti ambiti a cui aziende e privati potrebbero guardare con interesse... Assolutamente sì. I servizi che offriamo rispondono a bisogni concreti e quotidiani di aziende e privati, unendo qualità, affidabilità e impatto sociale. Collaborare con la nostra Cooperativa significa non solo scegliere un forn-

itore competente, ma anche contribuire attivamente a generare valore per il territorio, promuovendo un modello di impresa sostenibile e responsabile.

Oltre allo sviluppo di competenze professionali, nel corso dell'anno 2024 Nuvola Lavoro ha posto, attraverso il bando "Fondo per la capitalizzazione delle imprese cooperative lombarde" di Regione Lombardia, acquistare strumenti e attrezzature all'avanguardia, che ci consentono di ottimizzare i tempi di lavoro e garantire un efficientamento energetico a minor impatto ambientale.

Tramite il bando abbiamo acquistato anche un nuovo automezzo allestito con strumentazioni che rendono più agevole la movimentazione dei carichi, riducendo gli sforzi fisici di lavoratori e lavoratrici.

Dal vostro ultimo Bilancio Sociale emerge con forza un dato: il desiderio di operare sul territorio e con il territorio. Una vocazione che vi accompagna sin dalla nascita...

Giustamente, come detto, la territorialità, dalla costituzione della cooperativa nel 2002, rappresenta ancora

oggi uno dei pilastri della nostra identità.

Conoscere il territorio significa comprenderne i bisogni, le dinamiche e le opportunità, ma soprattutto conoscere le persone e le organizzazioni che lo abitano.

Operare nel territorio ci consente di creare collaborazioni con Amministrazioni Pubbliche, Organizzazioni del Terzo Settore, Associazioni e gruppi informali di cittadini e di cittadine. Questo 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 multiple ed articolate ai nuovi bisogni. Trasformare il lavoro in uno strumento concreto di dignità, autonomia e partecipazione attiva alla vita della comunità è uno dei nostri obiettivi primari. È in questo legame profondo che si misura il senso del nostro agire quotidiano: generare valore condiviso, rafforzare la coesione sociale e restituire al territorio opportunità, lavoro e futuro. Una responsabilità che sentiamo nostra da oltre vent'anni e che continua a guidare ogni nostra scelta.

Quasi il 50% dei vostri dipendenti, quasi tutti con contratti a tempo indeterminato, sono over 50: quanto il tema del reinserimento lavorativo incide sulle vostre scelte aziendali?

A seguito della crisi lavorativa che ha colpito anche il nostro territorio, sono pervenute in cooperativa moltissime richieste di lavoro da parte di persone disoccupate, inoccupate e soprattutto di donne over 50. Attraverso un progetto di reinserimento lavorativo nel 2017 siamo riusciti a assumere e stabilizzare diverse risorse ad oggi ancora alle nostre dipendenze.

Il nostro obiettivo è comunque quello di garantire a tutti i nostri dipendenti, indipendentemente dall'età anagra-

fica, progetti di formazione interna volta alla valorizzazione delle singole competenze trasversali.

La vostra Cooperativa è disponibile anche per ricevere commesse.

Decisamente sì. La Cooperativa è alla ricerca di nuove commesse e collaborazioni. Il nostro obiettivo è creare occupazione stabile e di qualità, costruendo percorsi sostenibili che tengano insieme efficienza operativa e valore sociale. Per questo guardiamo con interesse sia alle richieste di Enti pubblici sia alle opportunità che arrivano da aziende e privati, con i quali possiamo attivare collaborazioni flessibili e su misura.

Inoltre, la Legge 68/99 impone alle aziende con almeno 15 dipendenti l'obbligo di assumere persone con disabilità o categorie protette. Tale obbligo può essere assolto, con la vostra Cooperativa, attraverso la stipula della "convenzione art. 14": di cosa si tratta?

La convenzione ex art. 14 del D.Lgs. 276/2003 è uno strumento di inclusione lavorativa che trasforma un obbligo normativo in un'opportunità di collaborazione con il terzo settore. Permette alle aziende soggette agli obblighi di assunzione di disabili (Legge 68/99) di assolvere parzialmente o totalmente l'obbligo affidando commesse di lavoro a cooperative sociali di tipo B, che assumono persone con disabilità evitando le sanzioni previste per la non ottemperanza. Nuvola Lavoro si rende quindi disponibile ad approfondire l'argomento con le aziende interessate e che pertanto possono prendere contatto diretto con i nostri uffici.

Per maggiori informazioni, gli uffici di Nuvola Lavoro si trovano a Orzinuovi, in piazza Garibaldi, n. 13. Tel. 030 5232231

Apertura uffici: dalle 9.00 alle 13.00.

Leonardo Binda



NUVOLA LAVORO
Società cooperativa sociale

NUVOLA LAVORO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

**- Pulizie Civili ed Industriali
- Manutenzione del Verde**

Tel. 030/5232231 - segreteria@nuvolalavoro.it
www.nuvolalavoro.it - [nuvolalavoro](https://www.facebook.com/nuvolalavoro)

