

# Bilancio Sociale MARCA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE 2020

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)

### Introduzione

Il Bilancio Sociale, redatto secondo le Linee Guida ministeriali, attraverso un format specifico messo a disposizione da Legacoop alle proprie associate, consente alla Cooperativa MARCA scs di rendere conto ai propri stakeholder del grado di perseguimento della missione e, in una prospettiva più generale, delle responsabilità, degli impegni assunti, dei comportamenti e soprattutto dei risultati prodotti nel tempo;

Esso costituisce un documento informativo importante che permette ai terzi di acquisire elementi utili ai fini della valutazione delle strategie, degli impegni e dei risultati generati della cooperativa nel tempo;

Favorisce altresì lo sviluppo, all'interno della Cooperativa, di processi di rendicontazione e di valutazione e controllo dei risultati, che possono contribuire ad una gestione più efficace e coerente con i valori e la missione.

La redazione del Bilancio Sociale prevede il coinvolgimento degli organi di governo, della struttura amministrativa, degli operatori interni all'organizzazione e delle diverse categorie di stakeholder; - la rilevazione delle informazioni qualitative e quantitative relative alle attività svolte dalla Cooperativa contenute nel Bilancio Sociale deve essere puntuale e continuativo (annuale); presupposto essenziale è la creazione di un sistema informativo che entri a far parte degli ordinari strumenti di lavoro della Cooperativa e sia idoneo a sistematizzare e aggiornare nel tempo gli indicatori utilizzati per la rendicontazione.

### La lettera del Presidente

Questo è il nostro primo bilancio sociale.

Al di là della rendicontazione dei risultati economici, questo bilancio ci offre l'occasione per definire e segnare la rotta del significato e degli effetti della nostra attività sui territori dove operiamo tutti i giorni.

Mi piace pensare che possa servirci a riflettere sulle cose fatte e sulle scelte intraprese, sugli ideali che hanno guidato le nostre azioni, sulle relazioni che abbiamo costruito.

E mi piace presentarlo come uno strumento prezioso per comprendere il contesto nel quale siamo inseriti, leggendolo dal nostro punto di vista di operatori sociali.

Il bilancio sociale della Cooperativa sociale MARCA, quindi, rappresenta l'esito di un percorso che si rivolge ai nostri stakeholder interni ed esterni e che vuole dare conto della mission, degli obiettivi e delle strategie d'impresa della cooperativa.

L'anno appena trascorso ha pesantemente stravolto la nostra vita e ha messo a dura prova la tenuta economica e sociale della nostra cooperativa.

Al tempo stesso, le difficoltà sanitarie che ci siamo trovati ad affrontare, insieme alla paura di perdere il nostro lavoro, hanno fatto affiorare una capacità di affrontare insieme le avversità che ha davvero fatto la differenza.

Ognuno di noi, ciascuno a partire dal proprio ruolo e da un senso di responsabilità che ci accomuna tutti, è riuscito a dimostrare una determinazione che ci ha permesso di reagire, garantendo continuità di cura e assistenza anche alle fasce più fragili della nostra comunità.

Questo significa per noi "essere socialmente responsabili": non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici, ma riuscire a spingerci oltre, investendo "di più" nel capitale umano, applicando politiche sostenibili nei confronti dell'ambiente, costruendo reti con gli altri attori che agiscono sui nostri territori.

Negli anni, l'attenzione ai soci-lavoratori e ai clienti/committenti/utenti ha rappresentato la caratteristica distintiva della nostra cooperativa.

L'inserimento al lavoro delle persone fragili e la realizzazione del loro progetto di vita rappresentano la mission che definisce la nostra identità, nella piena consapevolezza, però, che dobbiamo attrezzarci per affrontare le nuove sfide che ci attendono.

Sappiamo molto bene, infatti, che oggi non è più possibile fare i cooperatori, senza avere una visione strategica che preveda politiche di sostenibilità e investimenti in termini di azioni di innovazione sociale, se vogliamo esprimerci come modello di impresa affidabile e duratura.

Questo significa, prima di tutto, riuscire coinvolgere nuove reti sociali con cui dare corpo a un'idea condivisa di welfare. Da qui la necessità di confrontarci con soggetti diversi per poter realizzare progetti il cui valore è determinato principalmente dalla collaborazione e dalla condivisione di obiettivi comuni in termini di impatto sociale.

Oltre a rafforzare i rapporti che legano i soci e i lavoratori non soci, nel futuro dobbiamo quindi impegnarci a costruire collaborazioni non solo con altri pezzi del mondo della cooperazione, ma anche con imprese profit.

E lo dobbiamo fare senza rinunciare alla nostra identità, ma impegnandoci a rafforzarla e ad arricchirla di nuovi significati attraverso il confronto.

Come ci insegna da anni la nostra storia di operatori sociali.

Marzia Giroto

## Nota Metodologica

La metodologia applicata è la comparazione tra anni di esercizio.

Il 2020 è il primo anno di stesura del Bilancio Sociale della Cooperativa Marca scs

## Identità

### Presentazione e dati Anagrafici

#### Ragione Sociale

MARCA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

#### Partita IVA

06608820012

#### Codice Fiscale

06608820012

#### Forma Giuridica

Cooperativa sociale tipo B

#### Settore Legacoop

Produzione e servizi

#### Anno Costituzione

1993

#### Associazione di rappresentanza

Legacoop

#### Associazione di rappresentanza: Altro

No

## Consorzi

Consorzio Nazionale Servizi

Consorzio N.A.O.S. S.C.S.

Consorzio Self S.C.S.

Consorzio Trasporto libero

## Reti

PLUS-L'UNIONE FA LA RETE

## Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

#### Tipologia attività

p) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma

## Descrizione attività svolta

Impresa di Pulizia

## Principale attività svolta da statuto di tipo B

Pulizie, custodia e manutenzione edifici

Descrivere sinteticamente gli aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera. Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa/consorzio.

Il contesto nel quale opera la cooperativa dal punto di vista geografico, è un contesto regionale. L'ambito politico e sociale nel quale la cooperativa ha svolto la propria attività, fin dalle sue origini, dal superamento dell'Ospedale Psichiatrico ai primi progetti individuali di inserimento lavorativo, ha trovato negli enti locali del territorio torinese degli ottimi partners. La collaborazione nata e consolidata in questi ultimi anni con la Cooperativa Il Margine ha permesso alla cooperativa di iniziare a muoversi e a sperimentare nuovi ambiti/progetti. Una scommessa riteniamo essere quella derivante dall'opportunità dell'attivazione delle convenzioni in art. 14 D.lgs 276/2003, che ci permetterebbe di focalizzare il nostro intervento proprio sulla progettazione lavorativa dell'individuo.

## Regioni

Piemonte

## Province

Asti, Cuneo, Torino

## Sede Legale

### Indirizzo

VIA ERITREA 20

### Regione

Piemonte

### Telefono

01119701896

### Provincia

Torino

### Fax

01119702101

### C.A.P.

10142

### Comune

Torino

### Email

marca@coopmarca.com

### Sito Web

www.coopmarca.com

## Sede Operativa

### Indirizzo

Via Eritrea 33/B

### Regione

Piemonte

### Telefono

00119701896

### Email

marca@coopmarca.com

### C.A.P.

10142

### Provincia

Torino

### Fax

01119702101

### Sito Internet

www.coopmarca.com

### Comune

Torino

## Storia dell'Organizzazione

Breve storia dell'organizzazione della nascita al periodo di rendicontazione

## Breve storia dell'organizzazione della nascita al periodo di riorganizzazione

La Cooperativa Sociale Marca nasce nel 1994 da 11 soci, con esperienze precedenti nell'ambito della cooperazione, i quali si sono voluti misurare sul terreno della produzione, della formazione professionale e degli inserimenti lavorativi.

Il settore **Pulizie Civili ed Industriali** ha sempre costituito e ad oggi è l'asse portante delle attività della cooperativa. Nel tempo sono state acquisite specifiche professionalità specializzandoci in interventi di Sanificazione in strutture residenziali di degenza, ambulatoriali e nello svolgimento di pulizie civili presso uffici Comunali e privati. Il settore si è anche sviluppato nei servizi ausiliari e di accompagnamento negli Istituti Scolastici di ogni ordine e grado.

Dal 2009 al 2018 la cooperativa ha anche svolto attività nel settore dell'Autotrasporto e nei servizi di Igiene Ambientale e di gestione e manutenzione delle Aree Verdi. Dal 1994 al 2014 la cooperativa ha gestito l'attività di una tipografia. Dal 1994 al 2018 è stato attivo un servizio di tinteggiatura e piccole manutenzioni. Dal 1999 al 2012 la cooperativa ha gestito il laboratorio di "Antiche Insegne" un mestiere d'arte avviato "ad hoc" per la riqualificazione urbana del Centro Storico della Città di Venaria Reale e del circuito delle Residenze Sabaude.

## Mission, vision e valori

### Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

La Cooperativa Sociale Marca, in quanto Cooperativa di tipo B, ha definito nel suo oggetto sociale, come finalità principale l'inserimento al lavoro di persone svantaggiate così come individuate dall'art.4 comma 1 della Legge nr. 381 del 1991.

Entrando un po' di più nello specifico, possiamo trovare dei criteri che definiscano la sua missione d'impresa :

- L'impresa ha come primo obiettivo quello di costruire solide opportunità di lavoro e reddito per tutti i soci lavoratori, ponendo attenzione alla ricerca del personale, alle condizioni di lavoro, ai criteri di formazione e alla integrazione di abilità e competenze fra lavoratori svantaggiati e non.
- L'impresa ha come obiettivo la costruzione di professionalità e competenze negli ambiti in cui opera attraverso la valorizzazione delle risorse umane.
- L'impresa ha come obiettivo quello di dare, attraverso l'inserimento al lavoro, un'opportunità reale per contribuire al processo di integrazione sociale del cittadino marginalizzato dal sistema di vita economica e sociale. La Cooperativa deve perciò rappresentare una possibilità concreta di reddito, di relazioni sociali, di autonomia, di crescita professionale.
- L'impresa, con le sue specifiche caratteristiche (democrazia interna, centralità della persona, valorizzazione delle individualità, lavoro collettivo), si può concludere, ha come obiettivo la realizzazione di un ambiente lavorativo capace di produrre benessere, appartenenza, protagonismo. Ambiente perciò salutare per ogni persona ma particolarmente per coloro che "normalmente" sperimentano indifferenza ed esclusione.

## Governance

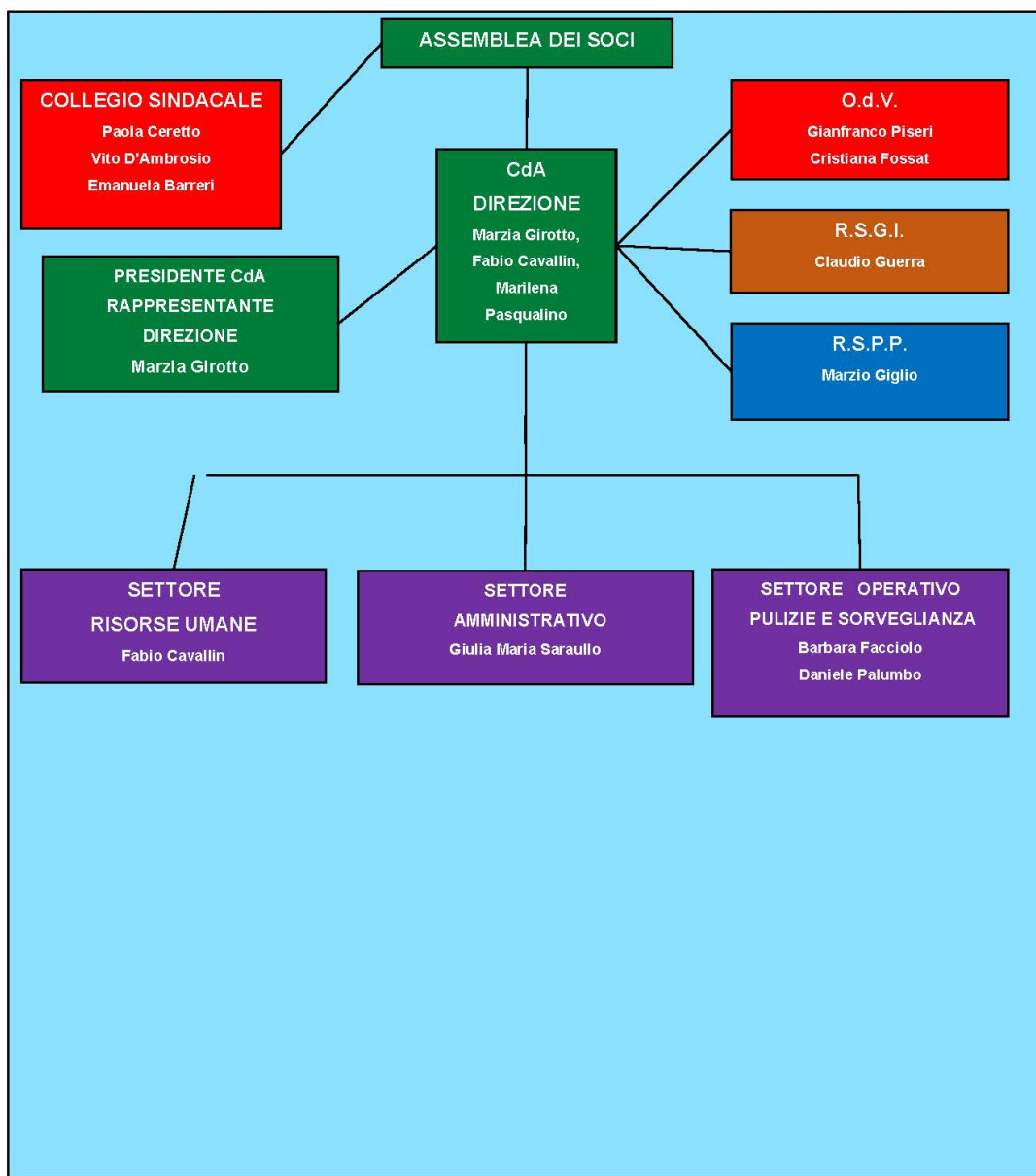
### Sistema di governo

Il Sistema di governo della Cooperativa è composto da 3 organi principali:

- L'assemblea dei soci, organo sovrano al quale spettano le decisioni più importanti. Ad essa possono intervenire tutti i soci. Le decisioni vengono assunte a maggioranza attraverso il voto.
- il Consiglio di Amministrazione formato da tre componenti, rimane in carica 3 anni. è l'organo di governo della cooperativa, assumere gli indirizzi strategici di sviluppo della cooperativa e controllare i risultati di gestione.
- Il Collegio Sindacale composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti svolge funzione di controllo sulla tenuta della contabilità e dell'amministrazione e di vigilanza sull'osservanza delle norme di legge.

### Organigramma

## 1) Organigramma (data di aggiornamento 01.10.2020)



Per approvazione

---

## Responsabilità e composizione del sistema di governo

### 1. Assemblea dei Soci

**Ambiti di intervento e procedure di riferimento:** Per quanto riguarda i poteri, gli ambiti di intervento e le procedure di riferimento dell'A. S. si fa riferimento allo Statuto della Cooperativa (artt. 39-47) e a quanto previsto dalle normative vigenti in materia di diritto societario.

**Livello gerarchico superiore:** NO

**Collaboratori in team:** NO

**Funzione:** Continuativa

**Nominato da:** Partecipano all'A.S. gli aventi diritto ai sensi dello Statuto

**Durata incarico:**

### 1. Consiglio di Amministrazione

**Ambiti di intervento e procedure di riferimento:** Il C.d.A. è investito dei più ampi poteri per la gestione e l'amministrazione ordinaria e straordinaria della cooperativa. Per quanto riguarda i poteri, gli ambiti di intervento e le procedure di riferimento del C.d.A. si fa riferimento allo Statuto della Cooperativa (art. 53) e a quanto previsto dalle normative vigenti in materia di diritto societario.

**Livello gerarchico superiore:** Assemblea dei soci

**Collaboratori in team:** NO

**Funzione:** Continuativa

**Nominato da:** Consiglio di Amministrazione

**Durata incarico:** N° 3 esercizi

### 1. Presidente del Consiglio di Amministrazione

**Ambiti di intervento e procedure di riferimento:** Il Presidente del C.d.A. ha la rappresentanza della cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio. Per quanto riguarda Ambiti di intervento e procedure di riferimento dell'Assemblea Soci, si fa riferimento allo Statuto della Cooperativa (artt. 48-52) e a quanto previsto dalle normative vigenti in materia di diritto societario.

**Livello gerarchico superiore:** Assemblea dei soci

**Collaboratori in team:** NO

**Funzione:** Continuativa

**Nominato da:** Assemblea dei Soci

**Durata incarico:** N° 3 esercizi

### 1. Collegio Sindacale

**Ambiti di intervento e procedure di riferimento:** Il Collegio Sindacale svolge funzione di controllo sulla tenuta della contabilità e dell'amministrazione e di vigilanza sull'osservanza delle norme di legge.

**Livello gerarchico superiore:** NO

**Collaboratori in team:** NO

**Funzione:** Continuativa

**Nominato da:** Dall'Assemblea dei Soci su indicazione del C.d.A.

**Durata incarico:** Tre esercizi

### 1. Organismo di Vigilanza

**Ambiti di intervento e procedure di riferimento:** L'O.d.V ha il compito di vigilare sui modelli di organizzazione e gestione aziendale e di curare il loro aggiornamento. Per quanto riguarda gli ambiti di intervento e le procedure di riferimento si fa riferimento Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche

**Livello gerarchico superiore:** NO

**Collaboratori in team:** SI

**Funzione:** Continuativa

**Nominato da:** Consiglio di Amministrazione

## Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima	Periodo in carica
Giroto Marzia	Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina 07-12-2018	Fino ad approvazione del bilancio 2020
Cavallin Fabio	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	nomina 11-05-2018	Fino ad approvazione del bilancio 2020
Pasqualino Marilena	Consigliere	nomina 11-05-2018	Fino ad approvazione del bilancio 2020
Ceretto Paola	Presidente del Collegio Sindacale	nomina 09-01-2020	Fino ad approvazione del bilancio 2020
D'Ambrosio Vito Eugenio	Sindaco	nomina 09-01-2020	Fino ad approvazione del bilancio 2020
Barreri Emanuela	Sindaco	nomina 09-01-2020	Fino ad approvazione del bilancio 2020
Conte Roberto	Sindaco Supplente	nomina 09-01-2021	Fino ad approvazione del bilancio 2020
Tutino Maria Teresa	Sindaco Supplente	nomina 09-01-2021	Fino ad approvazione del bilancio 2020
Piseri Gianfranco	Presidente dell'OdV	nomina 14-03-2017	Fino ad approvazione del bilancio 2020
Fossat Cristiana	Membro dell'OdV	nomina 14-03-2017	Fino ad approvazione del bilancio 2020

## Focus su presidente e membri del CDA



## Presidente e legale rappresentante in carica

### Nome e Cognome del Presidente

Marzia Girotto

### Durata Mandato (Anni)

2

### Numero mandati del Presidente

1

## Consiglio di amministrazione

### Numero mandati dell'attuale Cda

1

### Durata Mandato (Anni)

3

### N.° componenti persone fisiche

3

### Maschi

1

### Totale Maschi

%33.33

### Femmine

2

### Totale Femmine

%66.67

### da 41 a 60 anni

3

### Totale da 41 a 60 anni

%100.00

### Nazionalità italiana

3

### Totale Nazionalità italiana

%100.00

## Partecipazione

### Vita associativa

I soci partecipano attivamente alla vita societaria, in assemblea e in momenti dedicati durante l'anno.

Questo ultimo anno la Pandemia non ha permesso l'effettuazione di riunioni in presenza e le modalità in remoto sono risultate particolarmente difficoltose per i nostri soci

### Numero aventi diritto di voto

97

### N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

2

## Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
09-01-2020	24	11	%36.08

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
26-06-2020	17	9	%26.80

## Mappa degli Stakeholder

Mappa degli Stakeholder

Gli stakeholder sono gli attori con cui la cooperativa collabora nell'ambito delle proprie attività o rispetto ai quali offre servizi o progetta e realizza attività.

I principali stakeholders della Cooperativa MARCA scs sono:

**Soci:** il gruppo dei soggetti che intrattiene con la Cooperativa rapporti di lavoro (Soci lavoratori) o che, condividendone scopi e finalità, prestano la loro attività come i Soci volontari;

**Clienti:** soggetti nei confronti dei quali vengono erogati servizi;

Comune di Torino	Cooperativa IL MARGINE
Comune di Nichelino	Cooperativa L'ARCOBALENO
ASL Città di Torino	Consorzio NAOS scs
Comune di Mappano	Consorzio SELF scs
Comune di Cesana	
Comune di Poirino	

ENAIP di Settimo T.se

**Collettività :** tutti i soggetti portatori di interessi di natura sociale che vengono a contatto con la Cooperativa nei diversi ambiti di intervento del sociale, sanitario, istruzione, cultura, volontariato

Società di mutuo soccorso SOLIDEA

Fondo sociale SOLIDEO

**Stato, Enti locali ed Enti pubblici:** i soggetti nei confronti dei quali la Cooperativa è tenuta al versamento delle imposte dirette ed indirette e per i quali possono venire erogati i servizi e con i quali possono essere realizzate iniziative e progetti

**Finanziatori:** coloro i quali mettono a disposizione le risorse finanziarie (mutui, aperture di credito in c/c) che consentono di sostenere sia gli investimenti sia la liquidità aziendale

Banca Etica

Banca Intesa San Paolo

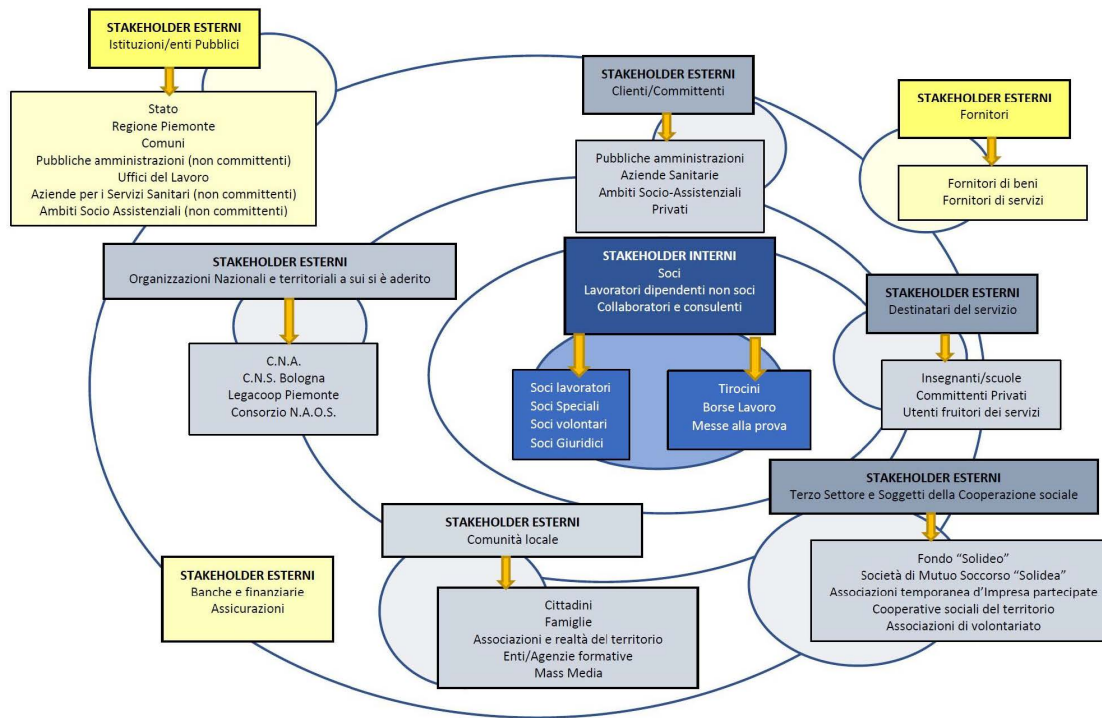
BPER Banca

Unicredit  
d'Impresa

Banca

**Immagine**

## MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS DI MARCA S.C.S.



## Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

### Sviluppo e valorizzazione dei soci

#### Vantaggi di essere socio

La dimensione della condivisione, garantita dalla condizione di socio, è sostanziale: essa determina la possibilità di affrontare il percorso di inserimento lavorativo in un ambito di relazioni, favorendo la partecipazione e la capacità di contribuire concretamente alle scelte della Cooperativa, sviluppando un'appartenenza trasversale alla dimensione lavorativa e quella aggregativa.

Riteniamo pertanto che la più significativa occasione di integrazione sociale sia data proprio dall'essere socio, cioè "proprietario", del progetto "Cooperativa Sociale", con tutti i diritti/doveri che ne derivano: la partecipazione alle Assemblee Generali, ordinarie e straordinarie, per l'approvazione del Bilancio annuale e per l'elezione del Consiglio di Amministrazione.

#### Numero e Tipologia soci

Soci Ordinari	92
Soci Sovventori	2
Soci Volontari	3

#### Focus Tipologia Soci

Soci Lavoratori

85

Soci Svantaggiati

18

Soci Persone Giuridiche

2

## Focus Soci persone fisiche

Genere	Maschi	18	%20
	Femmine	74	%80
			<b>Totale</b>
			92.00
<hr/>			
Età			
fino a 40 anni		12	%13.04
Dai 41 ai 60 anni		68	%73.91
Oltre 60 anni		12	%13.04
			<b>Totale</b>
			92.00
<hr/>			
Nazionalità			
Nazionalità italiana		79	%85.87
Nazionalità Europea non italiana		8	%8.70
Nazionalità Extraeuropea		5	%5.43
			<b>Totale</b>
			92.00
<hr/>			
Studi			
Scuola media superiore		11	%11.96
Scuola media inferiore		72	%78.26
Scuola elementare		9	%9.78
			<b>Totale</b>
			92.00

Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità

Detenuti ed ex detenuti Maschi 0	Detenuti ed ex detenuti Femmine 0	Totale	Percentuale Maschi % 0.00	Percentuale Femmine % 0.00
Disabili fisici Maschi 2	Disabili fisici Femmine 3	Totale 5.00	Percentuale Maschi % 40.00	Percentuale Femmine % 60.00
Disabili psichici e sensoriali Maschi 1	Disabili psichici e sensoriali Femmine 6	Totale 7.00	Percentuale Maschi % 14.29	Percentuale Femmine % 85.71
Minori Maschi 0	Minori Femmine 0	Totale	Percentuale Maschi % 0.00	Percentuale Femmine % 0.00
Pazienti psichiatrici Maschi 5	Pazienti psichiatrici Femmine 1	Totale 6.00	Percentuale Maschi % 83.33	Percentuale Femmine % 16.67
Tossicodipendenti / Alcolisti Maschi 0	Tossicodipendenti / Alcolisti Femmine 0	Totale	Percentuale Maschi % 0.00	Percentuale Femmine % 0.00

---

fino a 40 anni 2	Dai 41 ai 60 anni 15	oltre i 60 anni 1
%11.11	%83.33	%5.56

---

**Totale**  
18.00

---

Nazionalità italiana 18	Europea non italiana 0	Extraeuropea 0
%100.00	%0.00	%0.00

---

**Totale**  
18.00

---

Laurea 0	Scuola media inferiore 13	Scuola media superiore 4	Scuola elementare 1	Nessun titolo 0
%0.00	%72.22	%22.22	%5.56	%0.00

---

**Totale**  
18.00

## Anzianità associativa

Da 0 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 20 anni
7	2	6	3
%38.89	%11.11	%33.33	%16.67

Totale  
18.00

## Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

### Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

La politica di gestione della qualità, l'ambiente e la salute e sicurezza della Cooperativa MARCA scs punta agli obiettivi di:

1. promuovere il miglioramento continuo della situazione lavorativa dei propri soci da un punto di vista economico, professionale e logistico senza discriminazioni e offrendo a tutti le stesse opportunità e possibilità di avanzamento;
2. migliorare la gestione complessiva della cooperativa attraverso l'informazione e il confronto continuo dei soci incentivando la loro progettualità e sensibilizzando la loro responsabilità.
3. Erogare i propri servizi:
  - Nel rispetto dei requisiti legali e degli accordi sottoscritti;
  - Nel rispetto della normativa a tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza del lavoro;
  - Per mezzo di addetti adeguatamente formati e capaci di gestire eventuali situazioni anomale che abbiano impatto sull'ambiente, qualità e sicurezza;
  - Nel rispetto delle prescrizioni legali e normative in materia ambientale al fine di prevenire l'inquinamento;
  - Secondo le prescrizioni delle autorità competenti;
  - Erogando il servizio con l'utilizzo di mezzi idonei alla salvaguardia della sicurezza della persona e dell'ambiente;
  - Nel miglioramento continuo delle proprie prestazioni, delle misure di prevenzione e protezione adottate;
  - Riducendo il consumo di risorse energetiche e utilizzando prodotti a basso impatto ambientale;
  - Prevenendo l'inquinamento;
  - Garantendo un buon rapporto qualità/ prezzo attraverso l'utilizzo di tecnologie moderne ed efficienti.
  - Servendosi di fornitori adeguatamente qualificati ed attivare accordi di collaborazione stabili con i fornitori critici per il servizio andando a preoccuparsi delle procedure che questi mettono in atto per migliorare le loro prestazioni ambientali e di sicurezza;
  - Mantenendo rapporti aperti e costruttivi con gli organismi di controllo (Ministero Ambiente, Provincia, ARPA, ASL) in modo da continuare e migliorare l'attività fin qui svolta nella gestione dell'attività;
  - Dotandosi di strumenti che permettano di migliorare la comunicatività e lo scambio di informazioni con i clienti e le altre parti interessate (portale internet, sito web).
  - Assicurando la salubrità ed igiene degli ambienti di lavoro; mirando il controllo sanitario alla specificità di ogni tipo di rischio; applicare i principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi, mirando alla riduzione dei fattori di affaticamento e monotonia.
  - Garantendo il rispetto e l'adozione di misure di prevenzione predisposte contro le emergenze e quelle da attuarsi nei casi di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori;

### Numero Occupati

104

### N. occupati svantaggiati

26

## Occupati soci e non soci

Occupati soci Maschi	Occupati soci Femmine
14	71

---

Totale  
85.00

Occupati non soci Maschi	Occupati non soci Femmine
2	17

---

Totale  
19.00

Occupati soci fino ai 40 anni	Occupati soci da 41 a 60 anni	Occupati soci oltre 60 anni
12	63	10

---

Totale  
85.00

Occupati NON soci fino ai 40 anni	Occupati NON soci fino dai 41 ai 60 anni	Occupati NON soci oltre i 60 anni
0	19	0

---

Totale  
19.00

Occupati soci con Laurea	Occupati soci con Scuola media superiore	Occupati soci con Scuola media inferiore
0	12	70
Occupati soci con Scuola elementare	Occupati soci con Nessun titolo	
3	0	

---

Totale  
85.00

Occupati NON soci con Laurea	Occupati NON soci con Scuola media superiore	Occupati NON soci con Scuola media inferiore
0	4	15
Occupati NON soci con Scuola elementare	Occupati NON soci con Nessun titolo	
0	0	

---

Totale  
19.00

Occupati soci con Nazionalità Italiana	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea
72	8	5



			<b>Totale</b>
			85.00
Occupati NON soci con Nazionalità Italiana 19	Occupati NON soci con Nazionalità Europea non italiana 0	Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea 0	

**Totale**  
19.00

## Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

<b>Volontari Svantaggiati</b>	<b>Volontari Svantaggiati</b>	<b>Volontari NON Svantaggiati</b>	<b>Volontari NON Svantaggiati</b>
<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
0	0	2	1

Totale svantaggiati

Totale non svantaggiati  
3.00

<b>Tirocinanti Svantaggiati</b>	<b>Tirocinanti Svantaggiati</b>	<b>Tirocinanti NON Svantaggiati</b>	<b>Tirocinanti NON Svantaggiati</b>
<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
0	0	0	0

Totale svantaggiati

Totale non svantaggiati

## Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi 8	Occupati svantaggiati soci Femmine 10
--	--

**Totale**  
18.00

Occupati svantaggiati non soci Maschi 4	Occupati svantaggiati non soci Femmine 4
--	---

**Totale**  
8.00

fino a 40 anni 2	da 41 a 60 anni 23	oltre 60 anni 1
%7.69	%88.46	%3.85

**Totale**  
26.00

Laurea 0	%0.00
Scuola media superiore 2	%7.69
Scuola media inferiore 23	%88.46
Scuola elementare 1	%3.85
Nessun titolo 0	%0.00

---

**Totale**  
26.00

Nazionalità italiana 0	Europea non italiana 26	Extraeuropea 0
%0.00	%100.00	%0.00

---

**Totale**  
26.00

Detenuti ed ex detenuti Tirocinio 0	Detenuti ed ex detenuti Contratto 0	Detenuti ed ex detenuti Altro 0
--	--	------------------------------------

---

**Totale**

Disabili fisici Tirocinio 0	Disabili fisici Contratto 7	Disabili fisici Altro 0
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------

---

**Totale**  
7.00

Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio 0	Disabili, psichici e sensoriali Contratto 10	Disabili, psichici e sensoriali Altro 0
--	---	--

---

**Totale**  
10.00

Minori (fino a 18 anni) Tirocinio 0	Minori (fino a 18 anni) Contratto 0	Minori (fino a 18 anni) Altro 0
--	--	------------------------------------

Pazienti psichiatrici Tirocinio 0	Pazienti psichiatrici Contratto 9	Pazienti psichiatrici Altro 0
--------------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

---

**Totale**  
9.00

Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro	Totale
0	0	0	26.00

## Tipologia di contratti di lavoro applicati

### Nome contratto

Al personale del settore pulizia che opera in strutture socio-assistenziali e al personale amministrativo si applica il ccnl cooperative sociali

Al personale del settore pulizia che opera in appalti pubblici si applica il ccnl personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno 7	% 6.73
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time 90	% 86.54
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 0	% 0.00
Dipendenti a tempo determinato e a part time 7	% 6.73
Collaboratori continuative 0	% 0.00
Lavoratori autonomi 0	% 0.00
Altre tipologie di contratto 0	% 0.00
<b>Totale</b> 104.00	

## Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

### Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima 1312.72	Retribuzione annua lorda massima 1710.35	Rapporto 1.30
--	---	------------------

Nominativo COLLEGIO SINDACALE	Tipologia compensi	Importo 7000
Nominativo ORGANISMO DI VIGILANZA	Tipologia compensi	Importo 7000

## Dirigenti

Tipologia compensi	Importo
	0

## Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali	Numero volontari che hanno usufruito del rimborso
0	0

## Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12)	Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12)	Organico medio al 31/12 ( C )
28	81	128

Rapporto % turnover  
%85

## Malattia e infortuni

L'incidenza di malattia nell'anno 2020 relativamente agli occupati è pari al 6,78%

## N. malattie e infortuni e incidenza

N. infortuni professionali	N. malattie professionali
4	0

Totale  
4.00

## Formazione

### Tipologia e ambiti corsi di formazione

La responsabilità della mappa delle competenze della cooperativa Marca è di competenza dell'Ufficio del Personale, che fa sintesi delle valutazioni tratte dalla scheda di valorizzazione di ogni lavoratore.

La disamina dell'esperienza acquisita nell'organizzazione e le conoscenze e capacità acquisite nei percorsi formativi e di addestramento, comparati con le competenze necessarie all'espletamento del ruolo, informano l'organizzazione delle lacune professionali e gli ambiti che si ritiene opportuno potenziare in coerenza con le politiche aziendali e gli obiettivi dei servizi, al fine di redigere il necessario piano di addestramento e formazione.

Individuati gli scostamenti tra standard richiesti e standard presenti, negli operatori della cooperativa, si definiscono le azioni finalizzate all'annullamento o alla riduzione dei medesimi.

L'Ufficio del Personale, in possesso delle matrici di competenza, definisce, persona per persona, i percorsi di addestramento e formazione e li formalizza sul "Piano di formazione e addestramento".

Variazioni alla matrice, dovute a nuove commesse o alle modificazioni tecnologiche o del mercato, possono generare nuove esigenze formative o addestrative per aggiornare le Risorse Umane della Cooperativa ai nuovi scenari.

Gli standards non in possesso dell'operatore possono essere, a discrezione dell'Ufficio del Personale, oggetto di politiche di

formazione o addestramento.

Piano della formazione è a cura dall'Ufficio del Personale viene redatto ogni anno viene approvato dalla Direzione durante il Riesame di Direzione. Lo stesso è valutato a cura della Direzione.

Nuove emissioni del Piano di formazione, se necessario, possono essere prodotte nel corso dell'anno.

## Tipologia e ambiti corsi di formazione

	n. ore di formazione
Ambito formativo	265
Salute e sicurezza	
n. lavoratori formati	
104	

## Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione
2.5	104

### Feedback ricevuti dai partecipanti

Questo è stato il primo anno che la cooperativa ha sperimentato massivamente l'impiego della formazione a distanza in FAD, abbiamo ricevuto diversi feedback positivi relativamente a questa modalità, le ore da impiegare nella formazione si conciliano meglio con gli impegni personali.

## Qualità dei servizi

### Attività e qualità di servizi

#### Descrizione

Servizi di pulizie civili e industriali  
Servizi di disinfestazione

#### Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017

p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori 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;

## Percorsi di inserimento lavorativo

## Descrivere brevemente come si realizzano i progetti di inserimento personalizzati

Nell'ambito della progettazione individuale e collettiva dei percorsi di inserimento lavorativo dei soci e dei lavoratori svantaggiati, attraverso diverse modalità, la Cooperativa opera in particolare, nel perseguimento di tre obiettivi fondamentali:

1. Superamento dei problemi soggettivi favorendo le autonomie personali;
2. Sviluppo professionale e partecipazione attiva nell'impresa;
3. Definizione di mansioni idonee ed obiettivi secondari realmente perseguibili per un lavoro effettivo, proficuo e continuativo e per la reale acquisizione della dignità che lo "status" di lavoratore comporta.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12	26
di cui attivati nell'anno in corso	4
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12	1

## Unità operative Cooperative Tip. B

### Area servizi a commercio

Opere edili, manutenzione e impiantistica

Pulizie, custodia e manutenzione edifici

1

Torino

Numero Unità operative

## Impatti dell'attività

### Ricadute sull'occupazione territoriale

Al 31/12/2020 i lavoratori ordinari presenti nella nostra cooperativa sociale con contratto di dipendenza sono 104 di cui il 93% presenta un contratto a tempo indeterminato, contro la presenza di 7 lavoratori a tempo determinato pari al 7% del totale. La cooperativa ha generato occupazione prevalentemente a favore del territorio in cui essa ha sede: il 93 % dei lavoratori risiede nello stesso territorio nel quale viene impiegato. Questi dati hanno un importante impatto anche dal punto di vista ambientale, considerando che la vicinanza riduce gli spostamenti dei dipendenti e per il benessere dei lavoratori, considerando la riduzione dello stress e del costo monetario del recarsi nel luogo di lavoro: nello specifico va considerato che il 93% risiede nel comune in cui lavora usualmente, il 5 % risiede e meno di 25 chilometri dal suo usuale luogo di lavoro e 2% deve percorrere giornalmente a tratta più di 25 chilometri per raggiungere il luogo di lavoro.

### Media occupati del periodo di rendicontazione

### Rapporto con la collettività

La nostra Cooperativa ha costantemente ampliato e consolidato la collaborazione con la rete cittadina dei servizi nel realizzare progetti di inserimento lavorativo. Da questo consegue una grande conoscenza della realtà di territorio e la possibilità di offrire la propria esperienza, maturata progressivamente, come una risorsa difficilmente disponibile in assenza di un legame con la rete altrettanto stretto e collaudato. Vi è pertanto piena integrazione nel territorio cittadino per quanto attiene il rapporto con enti e istituzioni locali che elenchiamo a titolo non esaustivo (asl, ser-d, servizio S.A.L. del consorzio S.E.L.F. (cui aderisce) accreditato dalla Regione Piemonte, etc)

### Rapporto con la Pubblica Amministrazione

La Cooperativa non ha al momento azioni di co-progettazione con nessuna pubblica amministrazione.

## Impatti ambientali

MARCA, in possesso della Certificazione Ambientale, utilizza in tutti i propri cantieri (anche se non espressamente richiesto dalla committenza) prodotti di qualità con specifiche caratteristiche improntate alla sostenibilità ambientale, prodotti certificati secondo un sistema di etichettatura ambientale di tipo I (es. Ecolabel europeo), macchine generatrici di ozono, macchine a vapore ad alta temperatura.

### Ambito attività svolta

Utilizzo di materiali o prodotti

## Situazione Economico-Finanziaria

### Attività e obiettivi economico-finanziari

#### Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Il bilancio chiuso al 31 dicembre 2020 evidenzia un risultato positivo di euro 138.785 dopo aver effettuato ammortamenti per euro 2.467 ed aver imputato imposte per euro 2.409.

Per quanto attiene ai criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento degli scopi statutari, sono stati rispettati i seguenti principi mutualistici:

- principio della porta aperta;
- principio della parità di voto;
- principio della partecipazione democratica alla vita della cooperativa;
- rispetto del DLCPS n. 1577 del 14/12/1947;
- rispetto delle norme di cui alla Legge n. 59 del 31 gennaio 1992

La cooperativa non controlla altre imprese neppure per tramite di fiduciarie o interposte persone e non appartiene ad alcun gruppo, né in qualità di controllata, né in qualità di collegata.

### Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio

#### Dati da Bilancio economico

Fatturato	€1.611.370,00
Attivo patrimoniale	€903.773,00
Patrimonio proprio	€369.586,00
Utile di esercizio	€138.785,00

### Valore della produzione (€)

Valore della produzione anno di rendicontazione 1857868	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1) 2511390	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2) 2480012
--	--	--

### Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	339581	% 21.07
Ricavi da aziende profit	98165	% 6.09
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	1173624	% 72.81
Donazioni (compreso 5 per mille)	550	% 0.03
		<b>Totale</b>
		1'611'920.00

## Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Tipologia Servizi	Fatturato (€)
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	1611072
<b>Totale</b>	<b>1'611'072.00</b>

## Fatturato per servizio Cooperative tip.B

### Area servizi a commercio

Pulizie, Custodia e manutenzione edifici	1596617
Igiene ambientale e salubrità degli ambienti	14455
Altro	298
VENDITA PRODOTTI PULIZIA	
<b>Totali</b>	<b>1'611'370.00</b>

## Fatturato per Territorio

### Provincia

Torino	1611370	% 100.00
--------	---------	----------



## Responsabilità Sociale e Ambientale

### Buone pratiche

MARCA sta uscendo da un periodo di grande difficoltà economica, e con molta fatica sta recuperando perdite pregresse, garantendo nel contempo stabilità lavorativa ai propri soci. Nelle attuali condizioni non è stato possibile pianificare e realizzare nuove attività a spiccata valenza sociale in quanto tutte le risorse sono concentrate al proprio interno. In quanto funzionali al risanamento, invece, molte azioni sono state prodotte sul versante organizzativo interno ed in particolare:

- sistemi di gestione certificati (qualità e ambiente)
- sistema di gestione conforme alla L.231/01
- sistema di gestione dei dati conforme alla normativa europea (GDPR)

### Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia	Denominazione	Tipologia Attività
Partner	Partnership	MARCA ha affrontato la pandemia da COVID-19 riuscendo a contenere adeguatamente i rischi grazie alle sinergie operative (Ufficio Acquisti centralizzato) messe in piedi insieme al Consorzio NAOS e alcune delle cooperative aderenti. Questo ha permesso, passate le prime settimane, di acquisire DPI adeguati (in quantità e qualità), nonché di confrontarci quotidianamente con le altre organizzazioni e concordare azioni efficaci grazie alla messa in comune dei rispettivi know-how (gestione DVR, rapporti con gli enti committenti, ecc.)
Cooperative	Consorzio NAOS	

## Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

### Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;; 9. imprese, innovazione e infrastrutture: costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile;

### Politiche e strategie

MARCA partecipa pienamente al processo di trasformazione che sta investendo tutta la cooperazione sociale e, più in generale, l'ambito degli ETS.

Considerate le dimensioni e la situazione di difficoltà economica-finanziaria degli scorsi anni, MARCA ha potuto contare su rapporti consolidati con altre importanti cooperative/consorzi (innanzitutto IL MARGINE e NAOS) con i quali ha collaborato in questo senso.

Il riferimento ai due SDGs indicati riguarda:

1. gli sforzi quotidiani messi in campo da MARCA per continuare a garantire ai propri soci e dipendenti le migliori condizioni di lavoro possibili, a partire dalla piena applicazione dei CCNL adottati, nonché promuovendo la massima flessibilità organizzativa in favore degli addetti; contemporaneamente continuano le azioni di promozione dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (ai sensi della L.381/91) per consolidare la vocazione sociale della nostra cooperativa e per promuovere una società più giusta e più equa nei confronti delle figure più fragili
2. MARCA, pur senza poter investire risorse particolarmente importanti (per adesso...), partecipa con le associate di NAOS ai processi di trasformazione digitale e di efficientamento continuo delle proprie infrastrutture organizzative, col fine di modernizzare costantemente i propri processi interni, rimanere al passo coi tempi, cogliere tutte le opportunità messe in campo dalle politiche europee, nazionali, regionali e territoriali e dunque concretizzare entro breve tempo il pieno risanamento e contemporaneamente pianificare azioni di sviluppo (partecipazione a gare d'appalto o acquisizione di commesse provate).

## Coinvolgimento degli stakeholder

### Attività di coinvolgimento degli stakeholder

La cooperativa, come più volte già indicato, nel corso degli ultimi anni ha concentrato le proprie energie ad attuare politiche di risanamento interno per mantenere la continuità aziendale.

In questo scenario l'attenzione agli stakeholders esterni è risultata necessariamente limitata, fatta eccezione per gli enti committenti, ovviamente.

Le politiche di coinvolgimento è previsto vengano potenziate e formalmente definite entro il 2022.

### Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di Coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Soci	Integrazione e inserimento lavorativo	Generale: attività complessiva della cooperativa	modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);
Lavoratori	Integrazione e inserimento lavorativo	Generale: attività complessiva della cooperativa	modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

### Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di Coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Committenti	Affidamento servizi	Generale: attività complessiva della cooperativa	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder); Azioni di tipo "consultivo" (Es: invio del questionario di valutazione);
Associazioni di categoria	Coinvolgimento	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder);

## Innovazione

## Cooperazione

## Obiettivi di Miglioramento

### Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

MARCA opera per il costante incremento delle occasioni lavorative da offrire ai soggetti svantaggiati L.381 e nel corso degli anni ha realizzato obiettivi importanti in tal senso.

La situazione economico-finanziaria difficoltosa del quinquennio 2016/2020 non ha permesso di destinare risorse significative per rappresentare adeguatamente il lavoro sociale svolto all'esterno.

Nel corso del biennio 2021-2022, una volta completato il risanamento, è intenzione della cooperativa destinare un budget preciso (si pensa a circa 15.000 euro) alla rendicontazione sociale, chiedendo supporto all'Ufficio Comunicazione della coop. soc. IL MARGINE per la parte più strettamente legata all'elaborazione e composizione dei documenti, al termine del processo

di elaborazione.

<b>Obiettivo</b> Indicatori di performance	<b>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</b> Premesso che elaborazione, utilizzo e analisi dei KPI costituiscono attività complesse, MARCA intende avviare un graduale processo di costruzione di indicatori "semplici" ma utilizzabili correttamente per iniziare a diffondere al proprio interno una cultura d'impresa più profonda, in modo da aumentare la fidelizzazione degli addetti e il loro contributo fattivo alla crescita positiva della cooperativa	<b>Entro</b> <b>quando</b> <b>verrà</b> <b>raggiunto</b> 31-12-2022
<b>Obiettivo</b> Redazione grafica	<b>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</b> La cooperativa intende utilizzare l'Ufficio Comunicazione della coop. soc. IL MARGINE per definire format grafici di livello professionale e maggiormente presentabili all'esterno.	<b>Entro</b> <b>quando</b> <b>verrà</b> <b>raggiunto</b> 31-12-2022
<b>Obiettivo</b> Livello di approfondimento del Bilancio sociale	<b>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</b> MARCA intende raccogliere, elaborare e rappresentare un numero maggiore di informazioni relative alla propria rendicontazione sociale, arricchendo il bilancio sociale.	<b>Entro</b> <b>quando</b> <b>verrà</b> <b>raggiunto</b> 31-12-2023

**Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento raggiunti e non raggiunti della rendicontazione sociale**

MARCA non ha ancora redatto un bilancio sociale.

Se non è stato raggiunto breve descrizione sulle attività che verranno intraprese per raggiungerlo  
non applicato

## Obiettivi di miglioramento strategici

### Obiettivi di miglioramento strategici

Risanamento generale: azzeramento perdite portate a nuovo entro bilancio 2022

Sviluppo e crescita attività: raggiungimento e consolidamento del fatturato oltre i 2 milioni entro fine 2022

Crescita occupazionale: raggiungimento di n°130 addetti entro fine 2023

Ricambio generazionale: coinvolgimento e crescita dei coordinatori di cantiere nei processi decisionali - entrata in Consiglio di Amministrazione entro 2024

<b>Obiettivo</b> Crescita professionale interna	<b>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</b> I coordinatori verranno coinvolti nelle riunioni del CdA e nei processi decisionali (gestione operativa, gare d'appalto, ecc.). Al rinnovo del CdA (previsto nel 2024) si prevede un coinvolgimento diretto.	<b>Entro</b> <b>quando</b> <b>verrà</b> <b>raggiunto</b> 31-12-2024
<b>Obiettivo</b> Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	<b>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</b> Realizzazione di progetti di ricerca e sviluppo finalizzati a ottimizzare i processi interni, lo sviluppo di attività innovative che possano capacitare la cooperativa e migliorare la competitività sui mercati dove opera.	<b>Entro</b> <b>quando</b> <b>verrà</b> <b>raggiunto</b> 31-12-2022

### Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento strategici raggiunti e non raggiunti

Marca non ha ancora redatto bilanci sociali.

## TABELLA DI CORRELAZIONE

### *Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017*

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi **OBBLIGATORI** del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici i cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).

Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC).

Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa. Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa alla quale si riferiscono.

Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: "Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (...). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni **l'ente sarà tenuto a illustrare** le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione"

<b>LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE</b> ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019)	<b>Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI</b>
<b>1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE</b>	
Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.	<b>AMBITO:</b> Parte Introduttiva <b>INDICATORE:</b> Nota Metodologica
<b>2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE</b>	
Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva; Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale; Altre sedi; Aree territoriali di operatività; Valori e finalità perseguite (missione dell'ente); Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte; Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale; Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...); Contesto di riferimento;	<b>AMBITO:</b> Identità <b>SEZIONE:</b> Presentazione e dati anagrafici <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ragione sociale</li> <li>● C.F.</li> <li>● P.IVA</li> <li>● Forma giuridica</li> <li>● Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017</li> <li>● Descrizione attività svolta</li> <li>● Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC)</li> <li>● Adesione a consorzi</li> <li>● Adesione a reti</li> <li>● Adesioni a gruppi</li> <li>● Contesto di riferimento e territori</li> <li>● Regioni</li> <li>● Provincie</li> </ul> <b>SEZIONE:</b> Sede Legale e Sede operativa <b>SEZIONE:</b> Mission, vision e valori <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mission, finalità, valori e principi della cooperativa</li> </ul>
<b>3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE</b>	
Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)	<b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività <b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Numero e Tipologia soci</li> <li>● Focus Tipologia Soci</li> <li>● Anzianità associativa</li> <li>● Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS)</li> <li>● Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B)</li> <li>● Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC)</li> <li>● Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC)</li> </ul>

<p>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati);</p> <p>quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Governance  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sistema di governo</li> <li>● Organigramma</li> <li>● Responsabilità e composizione del sistema di governo</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Partecipazione  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vita associativa</li> <li>● Numero aventi diritto di voto</li> <li>● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vantaggi di essere socio</li> </ul>
<p>Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Mappa degli Stakeholder  <b>INDICATORE:</b> Mappa categoria di stakeholder</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>SEZIONE:</b> Coinvolgimento degli stakeholder  <b>INDICATORE:</b> Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p>
<b>4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE</b>	
<p>Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori 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;  Contratto di lavoro applicato ai dipendenti;  Natura delle attività svolte dai volontari;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Numero Occupati</li> <li>● Numero di occupati svantaggiati (B, A+B)</li> <li>● Occupati soci e non soci</li> <li>● Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B)</li> <li>● Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati</li> <li>● Tipologia di contratti di lavoro applicati</li> <li>● Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)</li> </ul>
<p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Tipologia e ambiti corsi di formazione</li> <li>● Ore medie di formazione per addetto</li> </ul>
<p>Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate</li> </ul>
<b>5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ</b>	
<p>informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati.  Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Qualità dei servizi  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Attività e qualità di servizi</li> <li>● Utenti per tipologia di servizio (A, A+B)</li> <li>● Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B)</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ricadute sull'occupazione territoriale</li> <li>● Rapporto con la collettività</li> <li>● Rapporto con la Pubblica Amministrazione</li> </ul>

	<p><b>AMBITO:</b> Obiettivi di miglioramento  <b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento strategici  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Obiettivi di miglioramento strategici</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale</li> </ul>
<b>6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	
<p>Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati;  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;  segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi</p>	<p><b>AMBITO:</b> Situazione economico-finanziaria  <b>SEZIONE:</b> Attività e obiettivi economico-finanziari  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Situazione economica, finanziaria e patrimoniale</li> <li>● Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio</li> <li>● Valore della produzione</li> <li>● Composizione del valore della produzione</li> <li>● Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)</li> </ul>
<b>7) ALTRE INFORMAZIONI</b>	
<p>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale;  Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento;  Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.  Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Parte Introduttiva  <b>INDICATORE:</b> Introduzione</p> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività  <b>INDICATORE:</b> Impatti ambientali</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>SEZIONE:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Buone pratiche</li> <li>● Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Partecipazione  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vita associativa</li> <li>● Numero aventi diritto di voto</li> <li>● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione</li> </ul>