



Bilancio Sociale 2024

In ottemperanza al D.M. 04/07/2019

Cooperativa Sociale Il Germoglio Soc. Coop. Onlus

Sede legale ed operativa:

Via A. Boito, 8

44124 Ferrara (FE)

Tel. 0532 1910241-42

Fax 0532 760565

CF/P.IVA: 01193130380

Email: info@ilgermoglio.fe.it

www.ilgermoglio.fe.it

Pec: germoglio@pec.confcooperative.it

Sommario

Lettera del Presidente	5
Chi siamo	6
Note metodologiche	8
Il contesto	9
Il coinvolgimento degli Stakeholder	11
Gli stakeholder	11
La Mission e i settori di intervento	12
La Cooperativa Sociale Il Germoglio per l'Agenda 2030.....	14
1. Occupazione	16
Le risorse umane.....	16
Accordi di contrattazione collettiva.....	19
Nuove assunzioni e turnover	19
2. Produzione e fornitura di energia rinnovabile	21
Consumi di energia da fonti rinnovabili.....	21
3. Condotta di business responsabile	22
Conflitti di interesse.....	22
Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	22
Il Rating di Legalità.....	22
Pratiche di approvvigionamento	22
4. Benessere dei dipendenti	24
Congedo parentale	24
5. Resilienza ai cambiamenti climatici	26
6. Inclusione e pari opportunità	26
Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	28
7. Formazione del personale	28
Ore medie di formazione annua per dipendente.....	29
8. Equa retribuzione	30
Politiche retributive	30
Processo di determinazione della remunerazione	30
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari.....	30
Rapporto di retribuzione totale annua.....	30
Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini.....	31
9. Efficienza energetica.....	32
Consumi di energia per fonte	32
Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	33

10.	Struttura di governance.....	34
	I Soci.....	34
11.	Gestione dei rifiuti ed economia circolare	37
	Rifiuti prodotti e modalità di smaltimento.....	37
	Rifiuti gestiti conto terzi	38
12.	Performance economica.....	40
13.	Ricadute per la Comunità locale.....	43
14.	La qualità dei servizi offerta.....	45
15.	Salute e sicurezza sul lavoro	47
	Il coinvolgimento degli Stakeholder (pag.11) - ALLEGATO	53
	Ricadute per la Comunità locale (pag. 43) – ALLEGATO	58

Lettera del Presidente

E' il primo anno di lavoro del nuovo Consiglio di Amministrazione che si è insediato a maggio 2024 con l'obiettivo chiaro di facilitare il ricambio generazionale, in un'ottica di affiancamento, per giungere ad una nuova governance nell' arco di uno o due mandati.

La Cooperativa dimostra nei suoi dati numerici una solidità invidiabile da chiunque. Significativo livello di liquidità che le consente di non avere debiti con le banche, di essere un "ottimo pagatore", di pagare gli stipendi con estrema regolarità; fatturato in crescita nel 2024; contenimento dei costi e resilienza sull'incremento contrattuale (Rinnovo del CCNL Cooperative Sociale 2024-2025, sottoscritto il 26 gennaio 2024) per il primo anno, che era ritenuto un passaggio complicato per tutte le cooperative. Dimostra anche una fiducia da parte dei cittadini e dell'Ente pubblico, costruito negli anni (i prossimi che si festeggeranno il 17 maggio 2025 sono 34) grazie al suo lavoro serio e professionale che ha abilitato una reputazione che è in continua crescita.

La reputazione della Cooperativa è data anche da una capacità di innovare ed essere al passo con la legislazione, tanto da anticiparla. Oltre alla certificazione Iso 9001, ormai ventennale, ci si è certificati, usufruendo dei benefici previsti dall'Inps, sulla Parità di Genere. Si è messa in cantiere per i primi mesi del 2025 l'adeguamento alla normativa sulla Crisi di Impresa e si continua a richiedere la certificazione di legalità che ci viene riconosciuta tutti gli anni. Ci si è messi in discussione poi sui valori fondanti la cooperativa e la sua stessa mission affrontando un percorso di formazione che culminerà nel 2025.



L'elemento che risulta essere più sfidante in questo momento è appunto la condivisione dei valori cooperativi, la condivisione della stessa gestione della cooperativa, la condivisione delle strategie future e della visione della cooperativa stessa. In sostanza si sta cercando, visto l'obiettivo iniziale, di condividere la responsabilità attraverso un rapporto più stretto con i soci e un tentativo di alzare il livello di discussione, dal mero servizio che ciascuno fa con qualità, alla domanda "perché lo stiamo facendo?" Lo strumento che stiamo usando, cioè la forma cooperativa, è mero strumento o è anche il fine per il quale operiamo?

Abbiamo iniziato a rispondere con questo Bilancio Sociale che sembra ridimensionarsi rispetto agli obiettivi che invece si dava negli anni passati, ma che in verità, inizia a svolgere quel percorso di sostenibilità proprio dell'agenda 2030 che è sempre stata il nostro faro. Con la consapevolezza di camminare su gambe solide, che però hanno bisogno di rinforzarsi e condividere sempre più la responsabilità del suo governo.

Biagio Missanelli

Presidente Cooperativa Il Germoglio

Chi siamo

Nata nel 1991, la Cooperativa Sociale Il Germoglio fornisce inizialmente servizi educativi a favore di bambini ed adolescenti. I suoi settori di intervento si sono poi ampliati per offrire risposte efficaci ai bisogni emergenti di persone in situazione di svantaggio. Nel 2006 la Cooperativa Sociale decide di approvare un nuovo Statuto configurandosi come Cooperativa a scopo Plurimo (di tipo "A e B"): la parte A riguarda l'offerta e la realizzazione di servizi di tipo educativo e socio-sanitario, la parte B lo sviluppo di attività produttive finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Attività

In riferimento all'art.5 del d.lgs. 117/2017 le attività statutarie della Cooperativa comprendono:

- Servizi socio-sanitari ed assistenziali: interventi educativi individualizzati e/o di sostegno scolastico e, più in generale, servizi che prendano in carico i bisogni del bambino nel suo percorso di crescita.
- Servizi educativi: gestione di asili nido e scuole dell'infanzia, centri pomeridiani, centri estivi.
- Attività volte a favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate: attività di raccolta differenziata e smaltimento rifiuti, servizi di riparazione, sanificazione, noleggio e vendita di ausili, biciclette ed altre apparecchiature, conduzione di attività commerciali non solo nell'ambito della ristorazione e molto altro.

Le aree di attività della Cooperativa Sociale Il Germoglio sono sei: infanzia, minori e adolescenti, mobilità, ristorazione, ambiente ed ausili.

Le sei aree operative sono molto diversificate tra di loro e permettono alla Cooperativa Sociale di concretizzare idee e realizzare sogni.

La storia della Cooperativa Sociale Il Germoglio è una storia di "rigenerazioni", di recupero e di valorizzazione del proprio territorio e della propria identità.

Le attività del Germoglio sono consolidate, radicate e riconosciute, perché le persone che permettono di realizzarle credono nell'inclusione, nell'ascolto del territorio e nel costruire comunità attraverso azioni concrete. Ecco una tabella sintetica esplicativa della presenza territoriale

	DENOMINAZIONE SEDE	VIA	NUM. CIVICO	CAP	COMUNE	SERVIZI svolti
1	Ufficio	v. Boito	8	44124	FERRARA	Direzione e Amministrazione
	magazzino	v. Respighi	28	44124	FERRARA	Magazzino Ausili
						Servizi Ambientali
2	Polo d'Infanzia "Don Dioli"	v. Modena	204	44122	FERRARA	Nido e Scuola d'Infanzia
3	"S.M. Immacolata"	v. Mantova	140	44049	VIGARANO PIEVE	Scuola d'Infanzia
4	"Serena"	piazza Italia	10	44039	TRESIGALLO	Scuola d'Infanzia
5	"Sacro Cuore"	viale Cavour	1	44035	FORMIGNANA	Scuola d'Infanzia
6	"BRAGHINI ROSSETTI"	p.zza Buoizzi	15	44123	FERRARA	Scuola d'Infanzia
7	Nido "8 marzo"	Via Melocca	99	44025	FISCAGLIA	Nido d'Infanzia
8	Nido "Salice"	Via del Salice	snc	44122	FERRARA	Nido d'Infanzia

9	Centro Elementari c/o "BRAGHINI"	p.zza Buoizzi	15	44123	FERRARA	Centro Educativo
10	Centro Medie "Indelebile"	v. Traversagno	29	44123	FERRARA	Centro Educativo
11	Centro Adolescenti c/o "Urlo"	v. Bentivoglio	205	44123	FERRARA	Centro Educativo
12	"381StoriedaGustare" (ex Cafè de la Paix)	p.tta Corelli	24	44121	FERRARA	Ristorazione
13	Bar Ospedale del Delta	v. Valle Oppio	2	44023	LAGOSANTO	Ristorazione
14	RICICLETTA	v. Poledrelli	21	44122	FERRARA	Mobilità
15	BAR 381 BACHELET	v. A. Novello	14	44121	FERRARA	Ristorazione
16	WINNER MESTIERI	Via Savonuzzi	41	44036	FERRARA	Inclusione Lavorativa

La Cooperativa Il Germoglio è iscritta:

- alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Ferrara n. 01193130380 e REA 137505;
- all'Albo Nazionale delle Cooperative n. A124895 del 29/03/2005 -Sezione: cooperative a mutualità prevalente - Categoria: cooperative sociali;
- all'Albo Regionale Regione Emilia Romagna n. 199 sezione A+B (Atto di iscrizione provinciale prot. n. 107112 del 16/11/2005);
- al Runts n. repertorio 5262

Note metodologiche

La presente rendicontazione si riferisce alle attività della Cooperativa "Il Germoglio" nel suo complesso, sia quelle relative ai servizi socio-educativi (area A) che quelle relative ai progetti di inserimento lavorativo (area B).

Il presente Bilancio Sociale è riferito al periodo di rendicontazione compreso tra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2024 e riporta, laddove funzionale a comprendere gli andamenti, serie storiche triennali relative agli anni 2022-2023-2024. Eventuali revisioni alle informazioni precedentemente pubblicate sono segnalate nei casi specifici.

Il documento è conforme:

- ai requisiti richiesti dal D.M. 4/07/2019;

Come nelle precedenti edizioni, il documento viene realizzato a cadenza annuale da un gruppo di lavoro interno composto da persone con ruoli di responsabilità - appositamente formato per lo svolgimento delle attività: questa scelta ha consentito la diffusione dei valori della sostenibilità e la creazione di un know how collettivo e condiviso.

Come novità di questo periodo di rendicontazione si evidenzia:

- la scelta di riportare la configurazione del Bilancio Sociale ai soli criteri previsti dalla corrispondente normativa (D.M. 4/7/2019)

Il Bilancio Sociale, dopo essere stato visionato dal CdA in data 28/03/2025, verrà approvato dai Soci nel corso dell'Assemblea che si terrà il 17 maggio 2025.

Eventuali richieste o domande di approfondimento su questo documento possono essere indirizzate alla mail direzione@ilgermoglio.fe.it.

Il contesto

Il 2024 era segnato dal rischio di incremento del costo del lavoro che andasse fuori controllo, rischio che proseguirà anche per il 2025 e 2026, visto l'adeguamento contrattuale. In effetti il costo del lavoro è aumentato del 9,67%, superiore al 7% stimato, ma c'è anche stato un incremento degli occupati che passano da 208 del 2023 a 212 del 2024. Il costo del lavoro in cooperativa incide sull'ammontare dei costi del 73%, quindi assolutamente una rilevanza significativa e da attenzionare.

Malgrado questo incremento i costi complessivamente sono cresciuti rispetto al 2023 dell'8,44%, quindi in modo più ridotto rispetto al costo del personale. Rispetto ai costi si deve anche segnalare la svalutazione dei crediti per un valore di 40.000 € dovuti a crediti non più esigibili, molto datati. Non rimangono crediti eccessivamente arretrati, attualmente, arrivando fino al 2023, quindi vi sono buone prospettive di riscossione.

I ricavi invece sono incrementati del 9,07% generando così una marginalità, tolte le imposte, di 60.600 €. L'incremento dei ricavi è avvenuto con un incremento dei ricavi caratteristici pari quasi all'incremento dei costi, cioè del 8,13% sempre rispetto al 2023. Mentre c'è stato un incremento del 13% sui contributi e un dato inedito nel 2023, dato dai proventi finanziari, frutto di una politica del CdA sulla gestione della liquidità sui conti correnti, che ha portato ad un valore positivo di 17.000 €.

E' un dato significativo quello dei proventi finanziari, perché segna un cambio di gestione e un tentativo di valorizzazione della liquidità presente in cooperativa che ha portato il Cda a pensare per il 2025 di compiere un investimento finanziario a medio termine proprio per garantirsi situazioni in cui si valorizzi la liquidità, nell'attesa di situazioni favorevoli di investimenti sulle attività della cooperativa o su nuove attività.

La situazione patrimoniale risulta buona, con crediti commerciali di un valore intorno al milione e mezzo, contro i debiti commerciali di un valore di 272.000€. La liquidità vale 1.200.000€ e il TFR versato ammonta a 1.150.000€.

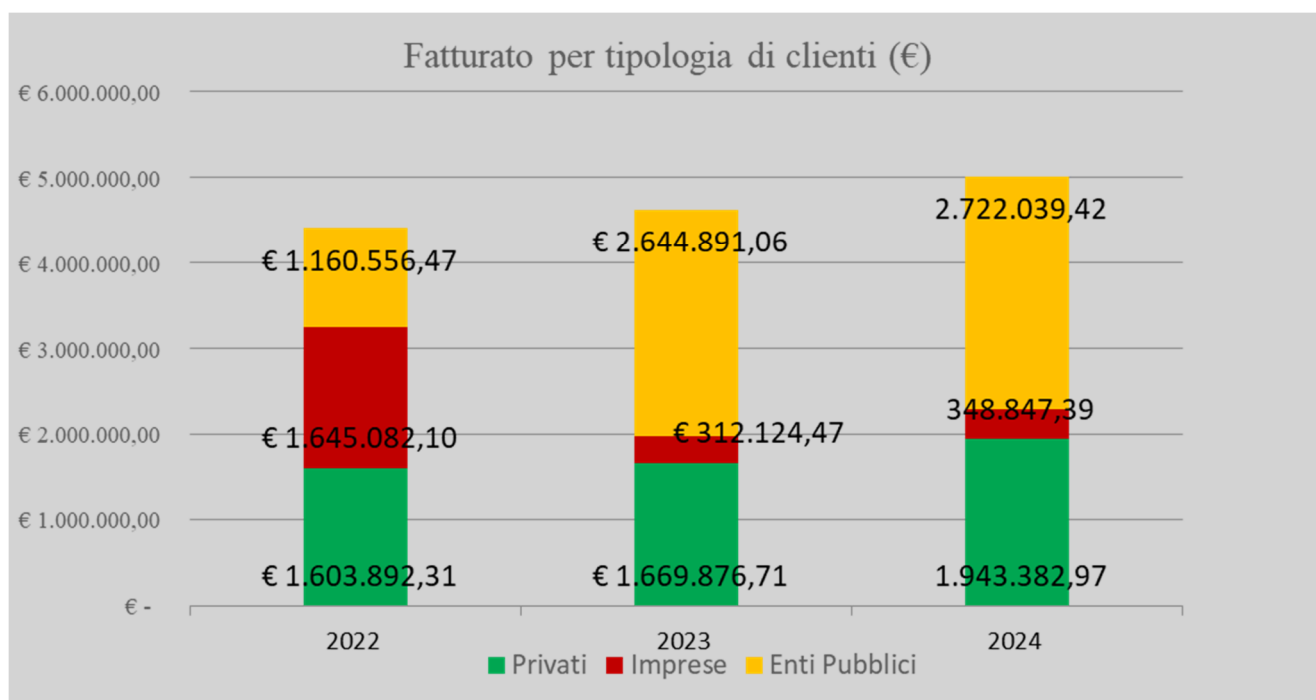
Un elemento che deve far riflettere è stata la difficile performance di tutte le strutture delle scuole d'infanzia e dei nidi d'infanzia con eccezione delle strutture di Tresigallo e Fiscaglia. Il settore perde quasi 62.000€. Le altre attività della parte A hanno dei buoni risultati con l'eccellenza dell'attività in Ati in appalto col Comune di Ferrara del sostegno scolastico. Si è ottenuto anche un buon risultato nel nuovo appalto dei centri educativi con Asp, con il quale eravamo in perdita, mentre con la nuova gara abbiamo riequilibrato l'attività.

La parte B vede il settore della ristorazione che ha recuperato rispetto agli anni precedenti e si intravede, anche per il Bar 381 prospettive in pareggio. Mentre per il ristorante si continuerà ad investire per attivare quella crescita che ci si aspetta. Le potenzialità dei settori della B sono tanti, ma ancora poco esplorati.

Osserviamo nel complesso del trascorso 2024 una debolezza nella capacità progettuale dei singoli settori, anche se abbiamo assistito all'approvazione di un progetto sull'innovazione sociale, che realizzeremo in magazzino, mettendo a frutto anche un cambiamento strutturale. La stesura del progetto è avvenuta da parte di una collaborazione con Confcooperative che ci ha permesso di essere competitivi.

L'incremento del costo del personale resta un rischio anche per il 2025 e lo sarà anche per il 2026, quindi lo sforzo sarà su due versanti, rendere più efficiente la cooperativa e incrementare le attività della stessa. Rispetto al primo punto si lavorerà sul controllo di gestione interno e sull'analisi dei costi. L'obiettivo resta il pareggio di tutti i centri di costo in perdita cercando di agire sulla cultura del budget. Sul secondo si cercherà di sfruttare la buona reputazione che la cooperativa esercita sul territorio.

La comunicazione risulta essere ancora un elemento strategico in cooperativa, ma forse andrà rivista e ristrutturata per il 2025.



Dalla tabella appunto si nota l'incremento di fatturato come già detto che si concretizza nell'incremento nei rapporti con l'Ente Pubblico, ma soprattutto col privato, mentre in rapporto con le aziende resta pressoché invariato.

Il coinvolgimento degli Stakeholder

La redazione dei Bilanci Sociali e, fino all'anno scorso (2023) dei Report di Sostenibilità, si sono sempre fondati sull'ascolto dei portatori di interesse, individuati attraverso la mappa degli stakeholder, secondo un approccio metodologico che potesse offrire le massime garanzie di inclusività ed esaustività. Dal 2016 è stato condotto un ascolto sia quantitativo mediante questionario che qualitativo mediante interviste o Focus Group.

Nel 2024, le figure da sempre coinvolte e attivate in prima persona in questo tipo di raccolte, ovvero i Coordinatori delle varie Aree, a seguito di uno specifico percorso formativo volto a rivisitare la dichiarazione di Missione della cooperativa, sono stati incaricati di coinvolgere alcuni rappresentanti di stakeholder (pubblici e privati) al fine di raccogliere i loro pareri in merito agli assi principali delle linee strategiche della Cooperativa:

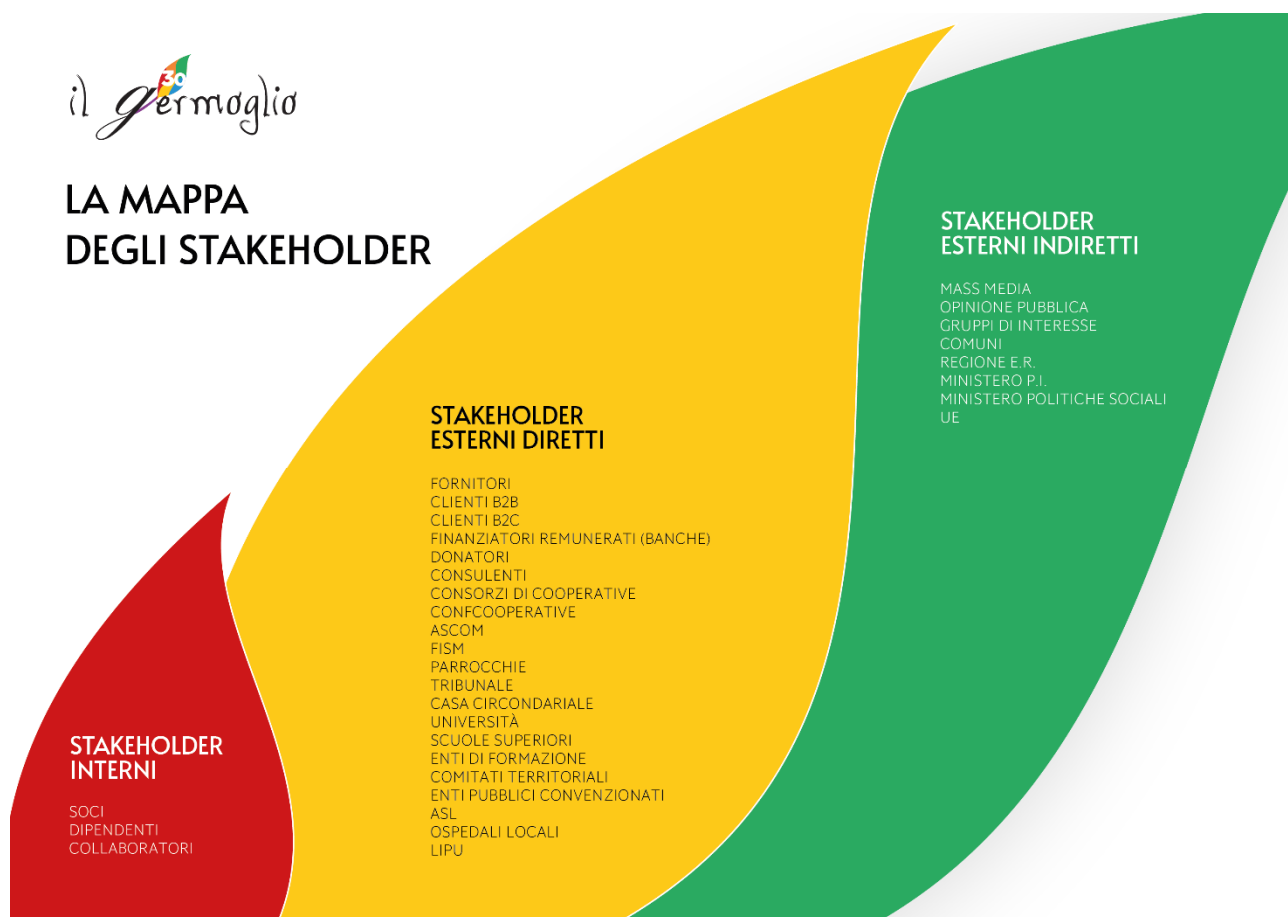
- Ascolto
- Lavoro di Rete
- Qualità dei servizi
- Sostenibilità / innovazione

Sono stati realizzate interviste in contesti informali o questionari raccolti via mail. In fondo al documento sono allegate le schede relative alle interviste svolte.

Gli stakeholder

Si riporta la mappa completa dei gruppi di stakeholder con le quali la Cooperativa detiene relazioni.

LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDER



La Mission e i settori di intervento

Le attività che la Cooperativa Il Germoglio ha realizzato nel periodo oggetto della presente rendicontazione fanno riferimento alle finalità espresse nella Mission. E' in corso (anno 2025) un lavoro di approfondimento e ridefinizione di tale Mission, che potrà trovare (a fine 2025) una nuova versione, rivisitata e meglio rispondente alle attuali parole-chiave che ricorrono nei progetti e nelle nuove sfide che i Soci affrontano nei loro servizi, nel quotidiano del loro lavoro.

Nella Mission, attualmente in vigore, la Cooperativa Sociale Il Germoglio esprime i valori che la guidano nel programmare e gestire i diversi servizi, mettendo al centro il territorio e la persona.

1. Essere punto di riferimento, di sostegno concreto e di ascolto per minori, giovani e adulti, attraverso l'affiancamento della persona in un percorso umano e sociale, di orientamento formativo o di inserimento lavorativo, con particolare attenzione a coloro che si trovano in difficoltà.
2. Valorizzare e qualificare le competenze e le capacità della persona offrendo proposte educative o lavorative, attraverso la forza del lavoro di rete e la costante ricerca di collaborazioni sul territorio.
3. Assicurare un elevato standard di qualità dei servizi offerti, grazie alla motivazione e all'impegno di tutto il personale che garantisce esperienza e professionalità, flessibilità ed eccellenza.
4. Contribuire attivamente a costruire una comunità che abbia a cuore la promozione di tutte le persone, grazie alla presenza vicina e costante ai bisogni del territorio, alla capacità di apertura al dialogo, al cambiamento e all'innovazione.

La Cooperativa Sociale Il Germoglio è una cooperativa a scopo plurimo. L'inserimento lavorativo di persone svantaggiate è un diritto inalienabile che la Cooperativa Sociale ha scelto di garantire, attraverso un lavoro

concreto e quotidiano. All'interno dei suoi servizi, la diversità è vista come risorsa, non come deficit; la progettualità è calibrata sull'identità di ciascuno, offrendo spazi per l'autodeterminazione per le persone disabili e/o fragili. In riferimento ai **settori di intervento** elenchiamo di seguito i principali servizi offerti, suddivisi nelle due Aree che compongono la Cooperativa di tipo A+B.

Area SOCIO-EDUCATIVA (A)

Settore NIDI e SCUOLE D'INFANZIA

Settore MINORI

- CENTRI EDUCATIVI ed EXTRA-SCUOLA
- INTERVENTI DOMICILIARI
- SOSTEGNO SCOLASTICO
- PROGETTO TUTOR

Area INSERIM. LAVORATIVO (B)

Settore SERVIZI AMBIENTALI

Settore AUSILI PROTESICI

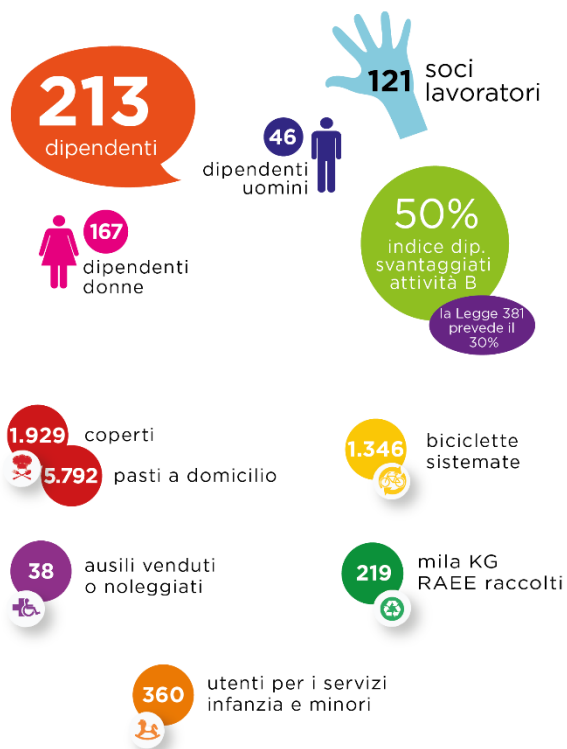
Settore RISTORAZIONE

- BAR
- RISTORANTE
- SERVIZI CATERING

Settore MOBILITA' SOSTENIBILE

La Cooperativa collabora sul territorio con numerosi Enti del Terzo Settore: Consorzio "Ferrara Prossima" – Consorzio "RES" – Consorzio "Karma" - Coop. Sociale "Integrazione Lavoro" – Coop. Sociale "Serena" – Coop. Sociale "CIDAS" – Coop. Sociale "Girogirotondo" – Città del Ragazzo - Centro Donna Giustizia – Comunità Emmaus – Fondazione Imoletta – Fondazione Dalla Terra alla Luna – ARCI Ferrara - FISM Ferrara – FIAB Ferrara

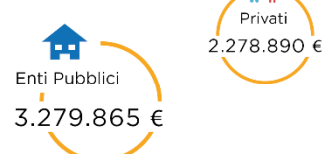
IL GERMOGLIO IN CIFRE



Fatturato attività



Fatturato per tipologia di clienti



2 impianti FOTOVOLTAICI
Nido Don Dioli +
sede amministrativa via Boito

La Cooperativa Sociale Il Germoglio per l'Agenda 2030

L'AGENDA 2030 è da sempre per la cooperativa un punto di riferimento in ottica di strategia progettuale per la sostenibilità.

La Tabella seguente riporta i Goals più significativi, a cui la Cooperativa apporta il proprio contributo in ambito locale, attraverso un'attenzione a particolari temi sociali, ambientali ed economici come specificati nel Piano d'Impresa

OBIETTIVO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	PIANO D'IMPRESA e Sistema Qualità	RISULTATI
	• ATTRATTIVITA' • OPEN INNOVATION • Struttura di governance • Benessere dei dipendenti	- Seminario residenziale per scambio di idee intergenerazionale - Percorso di team building per inserimento nuovi Soci attraverso il confronto con i Soci più anziani - Attività di comunicazione (interna/esterna), rivista e riprogettata - Miglioramento organizzativo del settore amministrativo e della gestione del personale, con introduzione di nuove procedure e nuove risorse - Implementazione di attività di controllo di gestione e di budget previsionali
	• PIANO WELFARE • PEOPLE STRATEGY	- Mantenimento della certificazione UNI PdR 125:2022 - Incremento di convenzioni ex Art.22 per l'assunzione di personale disabile - Nuova piattaforma "Open Innovation"
	• Formazione del personale	- Percorso Fon.Coop. A59 - Incontri Soci Speciali - Partnership UNIFE Architettura nell'ambito del Bando Innovazione

		Sociale R.E.R. (DGR 1287/2023)
	• Produzione e fornitura di energia rinnovabile • Efficienza energetica	- Studio per l'attivazione di una Comunità Energetica - Fornitura di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili (fornitore con Garanzie di Origine, Sorigenia)
	• Gestione dei rifiuti ed economia circolare	- Incremento della quantità di rifiuti raccolti
	• Resilienza ai cambiamenti climatici	- Riduzione delle emissioni di CO₂ - Sostituzione progressiva del parco mezzi con veicoli a minore impatto ambientale

1. Occupazione

La Cooperativa Sociale Il Germoglio è impegnata nel mantenimento della stabilità occupazionale. Il numero di persone inserite come dipendenti è aumentato di 4 unità nel 2024. Di queste, il 71,70% è assunto con contratto a tempo indeterminato, con un aumento pari al 3,9% rispetto all'anno precedente. Nel 2024 nella Cooperativa sono stati ospitati n. 39 progetti di tirocini formativi, n. 9 tirocini universitari e n. 20 PCTO (Scuole Secondarie di II° grado). Per quanto riguarda la base sociale, composta da 121 Soci, la grande maggioranza di essi sono Soci lavoratori (87,6%) assunti tutti con contratto a tempo indeterminato.

Dipendenti per tipologia (n.)			
	2024	2023	2022
Totale dipendenti	212	208	201
Di cui soci	120	109	103
% dipendenti a tempo indeterminato	71,70%	67,8%	73,1%
% donne	78,77%	78,37%	77,1%
% di lavoratori svantaggiati	50%	59%	57%

La Cooperativa nel 2024 ha inoltre assunto 110 nuove risorse, di cui 73 (oltre il 66%) di età inferiore ai 30 anni: a dimostrazione della volontà e dell'impegno di creare occupazione stabile per le fasce giovanili.

Le risorse umane

Dipendenti per tipologia di contratto (n.)			
	2024	2023	2022
Dipendenti a tempo indeterminato (tempo pieno)	9	9	11
Dipendenti a tempo indeterminato (part time)	143	132	136
Totale Indeterminato	152	141	147
Dipendenti a tempo determinato (tempo pieno)	0	1	0
Dipendenti a tempo determinato (part time)	60	66	54
Totale determinato	60	67	54
TOTALE DIPENDENTI	212	208	201

Dipendenti per tipologia di contratto e genere (n.) - 2024		
	Uomini	Donne
Indeterminato	32	120
Determinato	13	47
Totale	45	167
TOTALE	212	

Dipendenti per tipologia di contratto e genere (n.) - 2024		
	Uomini	Donne
Tempo pieno	3	6
Part-time	42	161
Totale	45	167
TOTALE	212	

Dipendenti per qualifica (n.) - 2024	
Dirigenti	0
Quadri	0
Impiegati	165
Operai	47
TOTALE	212

Dipendenti per qualifica e genere (n.) - 2024		
	Uomini	Donne
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	27	138
Operai	18	29
Totale	45	167
TOTALE	212	

Dipendenti per fascia d'età (n.) - 2024	
<30	78
30-50	94
>50	45
TOTALE	212

Dipendenti per qualifica e fascia d'età (n.) - 2024			
	<30	30-50	>50
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	0	0
Impiegati	66	79	20
Operai	7	15	25
Totale	73	94	45
TOTALE	212		

Dipendenti per area geografica di nascita - 2024	
	Macro area
Area Extra Europea	6
Nord Italia	181
Area Europea	5
Sud Italia e Isole	17
Centro Italia	3
TOTALE	212

Accordi di contrattazione collettiva

A tutti i dipendenti è applicato il Contratto Nazionale delle Cooperative Sociali o il Contratto territoriale, se migliorativo per il lavoratore. La Cooperativa fa riferimento a questi contratti per la definizione delle retribuzioni e la gestione di eventuali modifiche organizzative inclusi i tempi di preavviso.

Nuove assunzioni e turnover

Nuovi assunti (n.) - 2024	
Totale nuovi assunti	110
Tasso nuove assunzioni	51,89

Nuovi assunti per genere (n.) - 2024	
Donne	85
Uomini	25
TOTALE	110

Nuovi assunti per fascia d'età (n.) - 2024	
<30	73
30-50	28
>50	9
TOTALE	110

Usciti (n.) - 2024	
Totale usciti	97
Tasso turnover	45,75

Usciti per genere (n.) - 2024	
Donne	74
Uomini	23
TOTALE	97

Usciti per fascia d'età (n.) - 2024	
<30	54
30-50	38
>50	5
TOTALE	97

Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali

Nel corso del 2024 si conferma, come nei più recenti periodi, la criticità relativa al reperimento di risorse umane adeguatamente preparate e motivate a cui affidare i servizi che la Cooperativa ha in essere, alcuni anche molto critici e delicati, gestiti in proprio e/o su mandato di Enti Pubblici, quali Azienda servizi alla persona, Ausl, Comuni, Università e Istituzioni scolastiche.

La perdita di attrattività verso le nuove generazioni, tema già dibattuto in diversi contesti di settore negli ultimi mesi, ha delle ricadute estremamente significative per la comunità e i bisogni in essa espressi, ma è certamente un tema che richiede strategie e pianificazioni condivise e concertate tra Amministrazioni e Terzo Settore nel suo complesso.

2. Produzione e fornitura di energia rinnovabile

La Cooperativa il Germoglio mantiene ferma la convinzione che nel presente e nel futuro il tema della produzione e fornitura di energia rinnovabile sia decisivo per la sostenibilità ambientale e per coerenza in armonia con la propria crescita.

Sin dal 2008 la Cooperativa ha investito con risorse proprie nella realizzazione del primo impianto fotovoltaico sulla copertura della sede di via Boito e nel 2010 di un secondo sulla copertura del nido Don Dioli, ha tra i propri obiettivi strategici di incrementare la quantità di energia rinnovabile prodotta e lo scorso anno promosso la costituzione di una **Comunità Energetica Rinnovabile** (srl impresa sociale), che cercherà di coinvolgere soci e dipendenti della Cooperativa e quanti riterranno di volerne far parte. Il progetto prevede la costruzione di un impianto fotovoltaico sul tetto del magazzino della cooperativa in Via Boito, della potenza di 80 KWp e sarà affidato alla ditta Energy Pie di Ferrara che lavora in questo settore da molti anni. La Cooperativa finanzia in proprio il progetto, valutando di utilizzare strumenti di finanza agevolata ed eventuali finanziamenti a fondo perduto, messi a disposizione della Regione Emilia-Romagna. L'impianto ha una garanzia di prodotto di 25 anni e una garanzia di resa dell'87,4% al trentesimo anno di vita.

Nel 2024 la produzione di energia elettrica proveniente dai due impianti fotovoltaici si mantiene costante, pur con un lieve calo, coprendo circa il 15% del fabbisogno. Inoltre, poiché sin dal 2022 sono stati scelti fornitori con Garanzie di Origine, tutta la quota di energia elettrica consumata da rete è anch'essa proveniente da fonti rinnovabili.

Consumi di energia da fonti rinnovabili

Consumo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili – 2024		
		%
Da rete	160.145	85,28%
Da fotovoltaico	27.643,41	14,72%
TOTALE	187.788,41	100%

Energia rinnovabile prodotta 2022-2024				
	2022	2023	2024	Var. 2024/23 %
Impianto Via Boito (kWh)	10.552	10.487	9.724	-7,28%
Impianto Via Modena (kWh)	7.787	7.319	3.877	-47,03%
TOTALE kWh PRODOTTI	18.339	17.807	13.601	-23,61%
% ENERGIA RINNOVABILE PRODOTTA/TOTALE CONSUMATO	9,9%	9,5%	7,2%	

3. Condotta di business responsabile

Per condotta responsabile intendiamo la gestione saldamente controllata, all'interno dell'organizzazione, delle nostre attività in tutti gli ambiti, avendo ben chiare le possibili ricadute per il territorio e la comunità. È strettamente legata alla nostra strategia e garantisce che facciamo le cose giuste nel modo giusto. Le responsabilità sono chiaramente definite a tutti i livelli, grazie a procedure, mansionari o Comunicazioni periodiche del Direttore. La regolarità e puntualità nei pagamenti di stipendi e il rispetto delle scadenze verso i fornitori rappresentano certamente un indicatore molto significativo a questo riguardo.

Risulta essere un tema di particolare rilevanza in questi anni dal momento che si sta verificando un ricambio generazionale da governare, affinché venga salvaguardato lo stile e la reputazione del Germoglio, costruita nella sua trentennale presenza sul territorio a fianco di famiglie, imprese ed enti pubblici.

L'etica di impresa è comprovata dall'inclusione della Cooperativa Sociale "Il Germoglio" nella white list, ovvero nell'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a rischio di inquinamento mafioso istituito presso la Prefettura di Ferrara; tale inserimento è stato rinnovato per il 2024.

Conflitti di interesse

In tale contesto, l'integrità del personale è una prerogativa fondamentale. La Cooperativa Il Germoglio si aspetta che tutti i dipendenti si assumano la responsabilità delle proprie azioni e che agiscano sempre nell'interesse della Cooperativa e in assenza di conflitti di interessi. In quest'ottica sono tenuti a rispettare persone, società e ambiente, a osservare normative e regole, come previsto dal Contratto e come riportato nelle Job Description ricevute in fase di assunzione.

Il 2024 ci ha visti chiamati in causa per una procedura che forse si tramuterà in azione giudiziaria sul piano civile nel 2025 che fa riferimento alle lamentele di una famiglia che non si è sentita tutelata nei confronti del proprio figlio che frequentava una struttura della cooperativa.

Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi

Per la tipologia di servizi offerti dalla Cooperativa Sociale "Il Germoglio", le informazioni richieste sono contenute nelle Carte dei Servizi (specifiche per ogni servizio, a mercato privato) oppure vengono dettagliate nei progetti tecnici specifici, con i requisiti richiesti dai Capitolati delle relative Gare d'Appalto.

Il Rating di Legalità

Dal 2021 la Cooperativa si è dotata del sistema di rating etico attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato AGCM ottenendo nel 2022 la valutazione di 1 stella, nel 2023 il seguente punteggio: ++ che si è ripetuto anche nel 2024.

L'impresa richiedente ottiene il punteggio base, 1 stella, qualora rispetti tutti i requisiti di cui all'articolo 2 del Regolamento attuativo in materia di Rating di Legalità. Il punteggio base potrà essere incrementato di un + per ogni requisito aggiuntivo che l'impresa rispetta tra quelli previsti all'art. 3 del Regolamento. Il conseguimento di tre + comporta l'attribuzione di una stelletta aggiuntiva, fino a un punteggio massimo di 3 stelle.

Pratiche di approvvigionamento

Il sistema di Controllo di Gestione, che la Cooperativa sta approntando da qualche anno e che vede l'utilizzo del software Power-BI di Microsoft, ci permetterà di analizzare i conti di Contabilità analitica per individuare sprechi o errori, in particolare nel sistema dell'approvvigionamento. Nel 2023 abbiamo iniziato con il gruppo delle cucine nelle scuole d'infanzia e in particolare le loro forniture. Attraverso un confronto con l'ufficio acquisti dell'amministrazione, si sono fatti alcuni incontri in presenza con le cuoche e ci si è confrontati sul menù e su tutte quelle accortezze per controllare il fornitore. Nel 2024 si sono continuati i controlli.

Nel frattempo si è individuato un fornitore unico e ci si è dati dei criteri di scelta il più possibile omogenei rispetto ai prodotti, alle modalità di cottura, di taglio, di conservazione che hanno visto alla fine dell'anno produrre anche un significativo risparmio negli acquisti.

4. Benessere dei dipendenti

Nel corso del 2023, la Cooperativa Sociale "Il Germoglio" ha scelto di mettere a fuoco le proprie politiche e risorse in termini di tutela del benessere dei dipendenti, sulla spinta del percorso finalizzato alla Certificazione di Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 (ottenuta nel dicembre 2023). Nel 2024 abbiamo ottenuto dall' Inps il riconoscimento di uno sgravio contributivo che procederà ancora per altri due anni.

Il 2024 ci ha visti lavorare per il mantenimento di queste procedure.

Creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti è certamente un obiettivo sempre presente, soprattutto per quanto riguarda la conciliazione vita-lavoro. Il 78,4% del personale è di genere femminile ed è altissima la percentuale di contratti part-time riconosciuta (oltre il 95%).

Pur non avendo formalizzato i benefit, la Cooperativa ha definito negli ultimi anni alcune agevolazioni riservate in misura diversa ai Soci e ai dipendenti (sia part-time che full-time): scontistica sui servizi della Cooperativa (Ristorante 381, Ricicletta o ausili, tariffe agevolate per la frequenza di nidi e scuole dell'Infanzia o centri estivi). Il 2024 ci ha visti definire una più precisa strategia di comunicazione interna delle misure messe in campo. Il desiderio comunque della cooperativa è di procedere verso un sistema di welfare aziendale che consenta ai dipendenti di usufruire di servizi per le proprie esigenze e quelle familiari. Nel 2025 si individueranno le risorse necessarie per iniziare questo percorso.

Inoltre, la sempre maggiore consapevolezza dell'importanza della prevenzione, della cura della salute e del benessere, l'aumento dell'aspettativa di vita, le lunghe liste di attesa per effettuare un esame o un intervento, i notevoli costi se si accede nelle strutture private o in quelle pubbliche in regime di libera professione, hanno determinato l'attivazione di una copertura sanitaria integrativa. La Cooperativa Sociale "Il Germoglio" ha deciso di sottoscrivere, da diversi anni, per i propri dipendenti e Soci, le proposte offerte da CAMPA, non un'assicurazione ma una Mutua: le Mutue sono Enti del Terzo Settore senza scopo di lucro che perseguono finalità di interesse generale, esclusivamente assistenziale, sulla base del principio di sussidiarietà e realizzano una vera integrazione al welfare migliorando la qualità del nostro vivere.

I dati di seguito segnano un calo nel 2024 delle agevolazioni sui congedi parentali di cui c'è stata meno necessità

Congedo parentale

Hanno usufruito del congedo parentale il 100% dei dipendenti che ne avevano diritto.

	DIPENDENTI AVENTI DIRITTO A CONGEDO PARENTALE (n.)		
	2024	2023	2022
Donne	8	14	16
Uomini	0	0	0
Totale	8	14	16

	DIPENDENTI CHE SONO RIENTRATI DOPO CONGEDO PARENTALE (n.)*		
	2024	2023	2022
Donne	7	13	14
Uomini	0	0	0
Totale	7	13	14

*dato calcolato sui rientri al lavoro post congedo parentale registrati nell'anno precedente a quello di riferimento

	TASSO DI RIENTRO DOPO CONGEDO PARENTALE (%)*		
	2024	2023	2022
Donne	87,50%	0,93	0,88
Uomini	0	0,00	0,00
Totale	87,50%	0,93	0,88

* Rapporto tra il numero totale di dipendenti che sono rientrati al lavoro nell'anno di riferimento, dopo aver beneficiato del congedo, rispetto al numero totale di dipendenti che ne hanno beneficiato.

	TASSO DI RETENTION DOPO CONGEDO PARENTALE		
	2024	2023	2022
Donne	7	n.a.	0,14
Uomini	0	n.a.	0,00
Totale	0	n.a.	0,14

*Rapporto tra il numero totale di dipendenti ancora impiegati 12 mesi dopo il rientro al lavoro post congedo parentale e il numero totale di dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nel precedente periodo di rendicontazione

5. Resilienza ai cambiamenti climatici

In linea con gli sviluppi recenti della normativa di riferimento del Sistema di Gestione Qualità ISO 9001 (AMD 1:2024), un tema particolarmente significativo per la Cooperativa Sociale Il Germoglio si conferma essere la resilienza ai cambiamenti climatici, che possono generare impatti negativi sullo svolgimento delle attività (in particolare le alte temperature estive possono ridurre la partecipazione ai campi estivi o la frequentazione del ristorante 381).

Per contribuire a contrastare i cambiamenti climatici, Il Germoglio ha attivato soluzioni diverse a seconda dei servizi, quali l'installazione di pale a soffitto per le aule dormitorio delle Scuole e dei Nidi d'Infanzia e la continua ricerca di miglioria nella composizione della flotta aziendale dal punto di vista degli standard emissivi: nel 2023 sono stati dismessi due mezzi obsoleti e sono stati scelti due mezzi a minor impatto ambientale, uno ibrido e l'altro Euro 6.

Per supportare la riduzione delle emissioni indirette (con riferimento agli spostamenti casa-lavoro), la Cooperativa ha aderito nel 2023 al progetto **Bike to Work** della Regione Emilia Romagna, che assegna un incentivo di venti centesimi per ogni chilometro percorso in bici (tradizionale o elettrica) sul tragitto casa-lavoro, fino a un massimo di 50 euro mensili, per ogni lavoratore delle aziende pubbliche o private del territorio comunale che, come la Cooperativa Il Germoglio, hanno manifestato il proprio interesse ad aderire. Le emissioni risparmiate, grazie all'adesione di 14 dipendenti della Cooperativa, ammontano a 4.266,53 kg. Nel 2024 non è stata riproposta l'iniziativa e per il 2025 ci si sta attivando per iscriversi al nuovo bando.

Mezzi aziendali per tipologia di alimentazione - 2024	
Euro 0	1
Euro 3	1
Euro 4	3
Euro 5	1
Euro 6	3
Totale	9

Mezzi aziendali per tipologia di alimentazione - 2024	
Gasolio	8
Ibrido	1
Totale	9

6. Inclusione e pari opportunità

Nel 2024, la cooperativa ha dedicato particolare attenzione al tema dell'inclusione e delle pari opportunità, impegnandosi attivamente nel contrastare ogni forma di discriminazione sul lavoro, sia nelle azioni che nel linguaggio. La decisione di intraprendere il percorso per ottenimento della certificazione di parità di genere UNI-PdR 125:2022 è stata motivata anche dalla significativa presenza femminile all'interno della cooperativa. Questo percorso ha richiesto numerosi approfondimenti per verificare che il personale

femminile goda di un trattamento equo rispetto a quello maschile, in termini di condizioni contrattuali, criteri di selezione del personale, equità salariale e altri aspetti correlati.

Nel percorso verso l'ottenimento della certificazione, la Cooperativa ha intrapreso un lavoro strutturato e approfondito per rendere sempre più concreti e visibili i principi della parità di genere all'interno dell'organizzazione.

Un primo passo fondamentale è stato quello di definire all'interno una politica interna chiara e condivisa, capace di esprimere ed esplicitare l'impegno della cooperativa verso un ambiente di lavoro inclusivo, dove la diversità sia considerata un valore. Questo orientamento si è tradotto in attività di sensibilizzazione e informazione rivolte a tutto il personale, per favorire una maggiore consapevolezza su questi temi, certi che queste azioni dovranno essere costantemente proposte e potenziate.

Sul piano della Governance, è stato istituito un gruppo di lavoro con il compito di accompagnare il processo e monitorare costantemente l'efficacia, garantendo che le azioni non restassero solo intenzioni, ma si trasformassero in pratiche quotidiane.

Grande attenzione è stata riservata anche ai processi di selezione, valutazione e crescita del personale che sono rivisitati con l'obiettivo di garantire maggiore trasparenza ed oggettività al fine di valorizzare competenze e meriti, al di là di ogni stereotipo di genere.

Non è mancata poi una riflessione e verifica sul tema dell'equità salariale, attraverso un'analisi approfondita delle retribuzioni e il controllo di un'effettiva parità di trattamento economico a parità di ruolo e responsabilità.

Infine è stata svolta un'indagine sul benessere e l'equilibrio tra vita personale e professionale, verificando la presenza di misure di conciliazione, come la possibilità di orari flessibili e un maggiore supporto nei momenti legati alla genitorialità per permettere ad ognuno di vivere serenamente questo momento, ponendo un ambiente lavorativo accogliente nel rispondere ai bisogni emergenti durante la paternità o maternità dei nostri dipendenti.

La diversità di genere è garantita nell'Assemblea dei Soci (oltre l'80%) e tra i dipendenti (oltre il 78%).

Gli obiettivi dell'adozione della **Politica di Gender Equality**, che la Cooperativa Sociale "Il Germoglio" vuole perseguire, sono molteplici e articolati all'interno dei processi di lavoro e delle fasi di vita delle lavoratrici. L'organizzazione si impegna infatti a mantenere il focus e l'attenzione su:

- pari opportunità di carriera;
- pari trattamento economico;
- condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita;
- un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale;
- una cultura aziendale improntata su diversità e inclusione;
- una riduzione dei bias durante il processo di selezione dei candidati, mediante la formazione di un team di valutatori misto.

Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Componenti CdA per genere (n.) – 2024	
Donne	1
Uomini	4
TOTALE	5

Componenti CdA per fascia d'età – 2024	
<30	0
30-50	2
>50	3
TOTALE	5

Componenti CdA per provenienza – 2024	
	Regione Italiana/continente
Emilia Romagna	5
TOTALE	5

7. Formazione del personale

Il tema della Formazione e sviluppo delle risorse umane è centrale per la Cooperativa “Il Germoglio”, per affrontare le nuove sfide che richiedono ogni anno investimenti in strumenti ma anche e soprattutto in formazione, sia a livello di assetto organizzativo per il governo del personale interno, che di controllo di gestione.

Si intende infatti mantenere una costante attenzione alla crescita di competenze, strettamente collegata al benessere dei dipendenti e alla qualità dei servizi offerti. Rientrano pertanto in questo capitolo le proposte formative specifiche per le attività svolte, senza includere i Corsi di Formazione obbligatori, in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, riportate in altro paragrafo.

La Cooperativa Sociale Il Germoglio ogni anno redige un documento (Piano dell'Offerta Formativa) in cui è sintetizzato il programma organico delle azioni formative previste per l'anno in corso. Tali azioni sono rivolte al personale interno, ideate e progettate sulla base delle esigenze formative rilevate dai coordinatori, delle valutazioni condivise con la Direzione e, in seguito, approvate dal CdA.

Le attività possono essere organizzate in diverse modalità: internamente, con totale o parziale copertura dei costi da sostenere (a seconda che vi sia o meno la possibilità di accedere a bandi per finanziamenti alla formazione aziendale), oppure in collaborazione con altre organizzazioni partner (come nel caso dei percorsi rivolti agli educatori che si occupano degli interventi di sostegno educativo nelle scuole del Comune di Ferrara) oppure su proposta di altri enti, in quanto ritenuti corsi importanti per la crescita personale di uno specifico dipendente, in riferimento al suo ruolo lavorativo, e strategici per la stessa Cooperativa.

Le ore di formazione registrate nel Gestionale BJB sono calate di circa il 50% nel 2024. L'area socio-assistenziale, insieme a quella educativa, sono quelle interessate dal maggior numero di attività formative.

Le tematiche affrontate nell'ambito delle Metodologie di Lavoro sono state molto diverse, in quanto rivolte a insegnanti delle Scuole d'Infanzia, ma anche a educatori del sostegno scolastico, educatori di servizi Domiciliari, Tutor per l'integrazione e altre figure coinvolte nei diversi servizi della Cooperativa. Hanno riguardato quindi principalmente tematiche educative seppure con approcci diversi, a volte pratici e laboratoriali, a volte con modalità di supervisione e scambio di esperienze e vissuti personali.

E' proseguita anche nel 2024 una formazione pensata per supportare l'ufficio amministrativo nell'utilizzo di tutte le funzionalità del nuovo programma gestionale e in generale per potenziare competenze gestionali e comunicative.

Un percorso molto significativo è stato inoltre quello guidato riservato alle figure dei Coordinatori: come abitudine, negli ultimi 3 anni, è stata organizzato un percorso residenziale di due giornate, quest'anno, a novembre 2024, a Selvazzano Dentro (PD) presso il centro di ospitalità di Idee Verdi.

I principali temi affrontati sono stati la comunicazione efficace e la gestione della risorsa tempo, oltre ad un aggiornamento delle mansioni e delle responsabilità del Coordinatore, tramite lo strumento della Job Description ed un primo avvio di riflessione sul tema dell'aggiornamento della Mission generale. Lo scambio e il confronto è stato arricchito dall'esperienza della Cooperativa Sociale Idee Verdi.

Ore di formazione erogate per categoria	2024	
Categoria	Ore di formazione	N. partecipanti
Metodologie di lavoro	702	78
Competenze amministrative, gestionali, comunicative	486	11
Totale	1.188	89

Ore medie di formazione annua per dipendente

Ore medie di formazione erogate per genere - 2024	
Donne	12,58
Uomini	19,77
Ore medie di formazione per dipendente	13,66
Ore medie di formazione erogate per qualifica - 2024	
Dirigenti	0,00
Quadri	0,00
Impiegati	14,03
Operai	5,88
Ore medie di formazione per dipendente	13,66

8. Equa retribuzione

La politica di remunerazione della Cooperativa contribuisce alla concreta realizzazione della Mission, dei valori e degli obiettivi sociali in essa enunciati, dando piena attuazione ai principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione, promossi nello Statuto.

La Cooperativa si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere, nel pieno rispetto delle condizioni previste dai CCNL di riferimento.

Politiche retributive

Non si attuano in Cooperativa politiche retributive differenti per i membri dell'organo di governo, ovvero il Consiglio di Amministrazione. E' unicamente previsto un gettone di presenza, in relazione all'impegno assunto nella gestione degli impatti dell'organizzazione, in termini di sostenibilità e sviluppo della stessa.

Processo di determinazione della remunerazione

L'applicazione del CCNL delle Cooperative Sociali è il criterio unico alla base del processo di determinazione della remunerazione, in cui è coinvolto lo Studio di Consulenza del Lavoro incaricato con regolare contratto di prestazione di servizio ed indipendente.

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari

I membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso lordo annuo di 300 €. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione percepisce un compenso per l'indennità di carica di 3000 € annui. L'organo di governo, a seguito dell'Assemblea soci di maggio 2024, a fronte di particolari necessità della cooperativa, per il triennio di elezione ha deliberato la rinuncia a entrambi i compensi specificati.

I volontari non percepiscono alcun rimborso, ma sono inseriti in una Polizza assicurativa appositamente stipulata.

Rapporto di retribuzione totale annua

CCNL	T07 - ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI - enti e istituzioni private, pubbliche e del terzo settore
Retribuzione individuo più pagato	38.364,31
Retribuzione media degli altri dipendenti	15.895,42
Rapporto tra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti	2,41

Il rapporto tra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti (pari a 2,41) è molto positivo, in quanto non ha superato il rapporto tra massimo e minimo di 5 (cinque) a 1 (uno). La retribuzione totale della media dei dipendenti è calcolata considerando il numero dei dipendenti in FTE (Full Time Equivalent).

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

CCNL	T07 - ISTRUZIONE, SANITA', ASSISTENZA, CULTURA, ENTI - enti e istituzioni private, pubbliche e del terzo settore
-------------	---

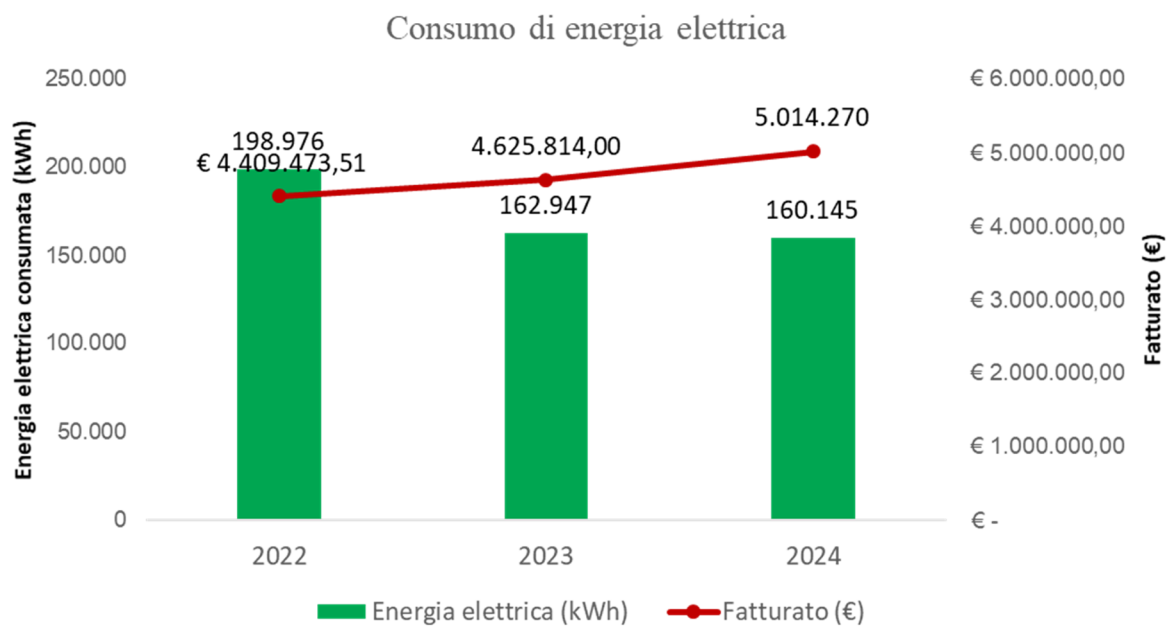
Inquadramento	Livello	Rapporto retribuzione base	Rapporto retribuzione totale
Impiegato	A2	0,00	0,00
Impiegato	B1	0,81	0,97
Impiegato	C1	4,65	2,75
Impiegato	C2	1,96	1,64
Impiegato	D1	7,33	5,75
Impiegato	D2	6,10	5,48
Impiegato	D3	1,00	1,00
Impiegato	E2	0,00	0,00
Impiegato	F2	0,00	0,00
Operaio	A2	1,62	1,54
Operaio	B1	1,03	1,02
Operaio	C1	4,70	5,43

9. Efficienza energetica

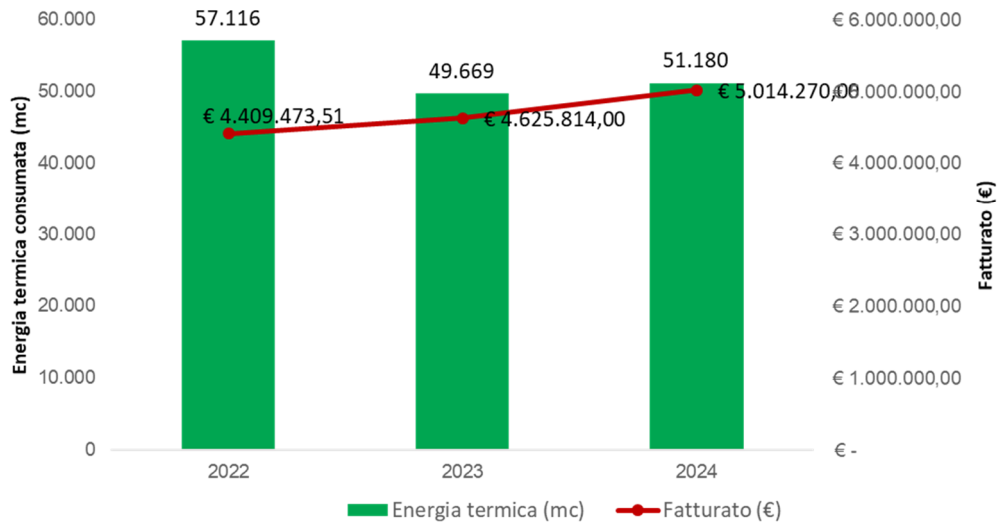
La Cooperativa Sociale Il Germoglio è attenta alla riduzione dei consumi energetici e intende sempre di più promuovere tra i propri lavoratori comportamenti finalizzati all'efficientamento. Nel dettaglio per fonte energetica, i consumi di energia elettrica sono in diminuzione nel 2024; tali riduzioni sono ancora più significative se rapportate all'unità funzionale "fatturato" (linea rossa) ovvero all'incremento del volume di attività della Cooperativa.

Consumi di energia per fonte

Consumo di energia per fonte			
	2023	2024	Var.2024/23 %
Energia elettrica per sedi aziendali - KW/H	162.947	160.145	-2%
Metano per riscaldamento - smc	49.669	51.180	+3%
Gasolio per mezzi aziendali – Lt.	6.954	6.401	-8,6%



Cosumo di energia termica (mc)



Energia consumata al di fuori dell'organizzazione

La Cooperativa Sociale Il Germoglio si impegna a ridurre gli impatti generati dalle proprie attività, a partire dalle emissioni generate dai consumi di energia. Esempio di questo impegno sono la scelta di produrre energia da fonti rinnovabili, così come di scegliere un fornitore con Garanzie di origine (si veda per questo il paragrafo sul tema materiale “Produzione e fornitura di energia rinnovabile”).

10. Struttura di governance

Il principio di parità tra i Soci e la democraticità, come base sostanziale di tutte le scelte, rappresentano una caratteristica della Cooperativa Sociale Il Germoglio: tramite il criterio “una testa un voto” e gli organi Sociali (Assemblea dei Soci e CdA) i Soci stessi indirizzano e controllano le scelte aziendali.

L'Assemblea viene convocata almeno 1 volta all'anno per approvare il Bilancio, incluso il Bilancio Sociale, e per essere aggiornata in merito ai principali elementi di novità da parte di ogni settore di attività, per migliorare la consapevolezza e favorire la partecipazione alla vita di tutta la Cooperativa.

Oltre a questo, l'operato della Cooperativa viene controllato dal Collegio Sindacale e dal Revisore di Confcooperative: il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo.

La Cooperativa aderisce a diverse associazioni di categoria e reti associative: la FISM (Federazione Italiana Scuole Materne); il CISMAI (Coordinamento Italiano dei Servizi contro il Maltrattamento e l'Abuso nell'Infanzia); Confcooperative Ferrara, due consorzi, il Res e Ferrara Prossima.

I Soci

La forza del Germoglio risiede nell'identità dei Soci: per trasmetterla la Cooperativa Sociale ha istituito da sette anni il percorso formativo della categoria “speciale” dei Soci (art.6 dello Statuto) attraverso il quale persegue l'obiettivo di aumentare l'adesione ai suoi valori e l'appartenenza sociale al gruppo, di lavoro e di vita. Tutti i Soci hanno facoltà, da Statuto, di richiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche della Cooperativa e di sollevare preoccupazioni sulla condotta d'impresa.

Ciò può avvenire non soltanto nelle Assemblee, specificatamente dedicate al confronto sull'operato dell'organizzazione e sull'approvazione del Bilancio, ma anche nei continui momenti di confronto che ogni area riserva ai propri lavoratori: il dialogo costante tra Coordinatori e dipendenti, e tra Coordinatori e Direzione, rafforza l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide della cooperativa.

Le riunioni di Equipe, i momenti di supervisione, la due-giorni di aggiornamento sono i tanti appuntamenti che anche nel 2024 hanno favorito un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

La base sociale della Cooperativa nel 2024 è composta da 120 Soci in totale, di cui 107 Soci lavoratori e 13 soci volontari. La componente femminile è predominante: l'80% dei soci è donna (97).

Gli organi di governance della Cooperativa

L'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci è il più importante organo di rappresentanza della Cooperativa. È composta da 120 Soci. Nel 2024 l'Assemblea si è riunita 1 volta in occasione della presentazione e approvazione del Bilancio economico (18/05/2024) con una percentuale di presenti pari al 45%.

Il Presidente

È compito del Presidente convocare il Consiglio di Amministrazione, fissare l'ordine del giorno, coordinare i lavori e provvedere affinché i consiglieri siano informati sulle materie iscritte all'ordine del giorno. Altresì il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza della Cooperativa di fronte a terzi e in giudizio. La rappresentanza della Cooperativa spetta anche agli amministratori delegati, nei limiti delle

deleghe conferite. L'organo amministrativo ha il potere di nominare il direttore generale, institori e procuratori speciali. In caso di assenza o di impedimento del Presidente, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al Vicepresidente. Il Presidente, previa apposita delibera dell'organo amministrativo, potrà conferire speciali procure, per singoli atti o categorie di atti, ad altri amministratori oppure ad estranei, con l'osservanza delle norme legislative vigenti al riguardo.

Il 2024 ha visto compiersi l'assemblea elettiva della cooperativa, dove è stato eletto un nuovo Presidente Biagio Missanelli, e si è rinnovato il Consiglio di Amministrazione che ha visto restare tutti i componenti tranne Alice Bidese, Maura Tani e Sabrina Scida che sono uscite dal consiglio. Il Consiglio resterà in carica per tre anni. La nomina del Presidente non comporta il rischio di conflitti di interesse.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione è stato delegato al Presidente e al Vicepresidente in assenza del primo di intervenire per tutto il mandato alla stipula di atti, contratti vari con la Pubblica Amministrazione o privati, nonché per la stesura e sottoscrizione di tutti gli atti e i documenti inerenti e connessi al fine del perfezionamento dell'operazione, con premessa di rato e valido, così che non possa essere eccepito alla stessa carenza di poteri. Con la stessa delibera è stato nominato il Vicepresidente nella persona di Carla Berti che sostituisce la Presidente in sua assenza.

Il Consiglio di Amministrazione

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione che, come dice lo Statuto (Art.32), è composto da un numero di Consiglieri variabile da 3 (tre) a 11 (undici), eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. Attualmente, nell'anno di rendicontazione, il numero è stato fissato a 5.

L'art.33 dello Statuto della Cooperativa Sociale Il Germoglio stabilisce competenze e poteri del Consiglio di Amministrazione, organo investito dei più ampi poteri per la gestione della Cooperativa, esclusi solo quelli riservati all'assemblea dei soci dalla legge. Il Consiglio di Amministrazione può altresì delegare parte delle proprie attribuzioni, ad eccezione delle materie previste dall'art. 2381 del codice civile, dei poteri in materia di ammissione, recesso esclusione dei Soci e delle decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i Soci, ad uno o più dei suoi componenti, determinandone il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega. Ogni 90 giorni gli organi delegati devono riferire all'organo amministrativo e al collegio sindacale sul generale andamento della gestione e sulla prevedibile evoluzione, sulle operazioni di maggior rilievo, in termini di dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Cooperativa. Il CdA svolge un ruolo di controllo della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compiendo una valutazione triennale dell'attuazione degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa; inoltre si occupa dell'approvazione e dell'aggiornamento del valore e mission dell'organizzazione, delle politiche e degli obiettivi di sostenibile definiti nel Bilancio Sociale. In queste funzioni il CdA non prevede deleghe di responsabilità. Non sono codificati processi, se pur attivi in modo informale, per prevenire e mitigare i conflitti di interesse, che nella storia della Cooperativa non si sono mai verificati. Il CdA svolge un ruolo di controllo della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compiendo una valutazione triennale dell'attuazione degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa, che include i temi ESG (Environment Social Governance); inoltre si occupa dell'approvazione e dell'aggiornamento del valore e mission dell'organizzazione, delle politiche e degli obiettivi di sviluppo sostenibile definiti nel Bilancio Sociale-Report di Sostenibilità. In queste funzioni il CdA non prevede deleghe di responsabilità.

Sebbene non siano presenti indicatori numerici di performance, al termine del proprio mandato, i Consiglieri presentano i risultati raggiunti in base a quanto contenuto nel Piano d'Impresa, illustrato nelle Assemblee degli anni precedenti: ciò avviene evidenziando, area per area, gli step raggiunti o motivando gli eventuali scostamenti, per favorire in tutti i Soci la condivisione delle linee strategiche adottate.

Componenti CdA – 2024-2027	
Nome	Carica
BERTI CARLA	Vice presidente
BIANCO FRANCESCO	Consigliere
MISSANELLI BIAGIO	Presidente
CIRELLI NICOLA	Consigliere
GARDI GIANLUCA	Consigliere

Missanelli Biagio, che è stato nominato Presidente, ha una Procura speciale per ottemperare al ruolo di Direttore Generale della Cooperativa.

Dal 2018 ad alcuni componenti del CdA sono state assegnate deleghe specifiche allo sviluppo di alcuni ambiti strategici del Piano d'Impresa, quali il rapporto con i Soci e la rendicontazione sociale. I coordinatori d'area, oltre alle proprie mansioni, sono diventati responsabili di un budget della cui gestione rispondono al Direttore con un obiettivo di crescita in efficienza e produttività. Al momento non sono presenti strumenti di valutazione delle performance dell'operato dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 4 maschi e una sola donna che ha il ruolo di Vice Presidente, l'età media dei consiglieri è di 52 anni. Per la totalità proviene dalla Provincia di Ferrara. I membri del Consiglio di Amministrazione in questo mandato non percepiscono compensi. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non percepisce alcun compenso per l'indennità di carica.

Nel 2024 il CdA si è incontrato 11 volte con una presenza dei consiglieri superiore al 95%.

Il Collegio Sindacale

Componenti Collegio Sindacale (2024-2027)	
Trombin Riccardo	Presidente
Zanardi Nicola	Sindaco
Gessi Enrico	Sindaco
Brancaleoni Antonella	Sindaco supplente
Di Francesca Gianluca	Sindaco supplente

Il decreto legislativo 2 agosto 2002, n. 220 disciplina le norme in materia di vigilanza sugli enti cooperativi: l'attività di controllo viene esercitata dal Ministero dello Sviluppo Economico tramite "revisioni cooperative" ed "ispezioni straordinarie".

Nei confronti degli enti cooperativi associati a Confcooperative le revisioni cooperative sono effettuate da Confcooperative stessa, così come previsto dalla legge, attraverso una rete di revisori. Ogni 90 giorni gli organi delegati devono riferire all'organo amministrativo e al collegio sindacale sul generale andamento della gestione e sulla prevedibile evoluzione, sulle operazioni di maggior rilievo, in termini di dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Cooperativa. La relazione dell'organo di controllo è poi letta in Assemblea dei Soci, quale parte integrante del Bilancio stesso.

11. Gestione dei rifiuti ed economia circolare

La Cooperativa Sociale Il Germoglio dal 1999, in risposta ad una legislazione nazionale in materia di gestione dei rifiuti sempre più esigente (D.Lgs. 5 febbraio 1997, "Decreto Ronchi") ha iniziato, grazie alla collaborazione dell'azienda Eco – Recupero di Solarolo (RA), a far parte della prima Rete Nazionale di Raccolta differenziata di rifiuti speciali pericolosi e non.

L'attività principale è rappresentata dal servizio ECO-BOX, ossia un servizio di raccolta differenziata dei consumabili esausti da sistemi di stampa elettronica a disposizione di Enti, aziende, uffici pubblici e privati, scuole, ecc. Grazie al servizio ECO-BOX la Cooperativa ha distribuito fino ad oggi oltre 2.500 Eco-Box nelle province di Ferrara e Rovigo, divenendo un fornitore di fiducia del servizio per oltre 2.000 aziende e uffici.

Inoltre la Cooperativa offre il servizio di Raccolta RAEE cioè i Rifiuti da Apparecchiature Elettroniche ed Elettriche e rappresentano la categoria di rifiuti in più rapido aumento a livello globale, con un tasso di crescita del 3-5% annuo, tre volte superiore ai rifiuti normali.

Facendo fronte a questa pressante necessità europea e rispondendo alle richieste dei clienti, il Germoglio è in grado di raccogliere anche tutti i rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (PC, monitor, stampanti, fax, etc), in modo corretto e nel pieno rispetto delle normative vigenti. Oltre ai rifiuti Raee raccolti presso aziende ed enti e a quelli prodotti internamente nell'ambito delle proprie attività, la Cooperativa effettua il servizio di raccolta rifiuti conto terzi anche per alcune particolari categorie, per avviarli a una corretta differenziazione: si tratta di rifiuti ingombranti, carta e cartone, ferro.

Le attività di raccolta e disassemblaggio svolte dal settore Ambiente della Cooperativa costituiscono un progetto di economia circolare caratterizzante della Cooperativa sin dalla fondazione, e sono finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate nell'ambito delle attività svolte dal ramo B.

Di particolare rilievo il servizio svolto per la Casa Circondariale di Ferrara che consiste nello smontaggio e pretrattamento dei RAEE R2 – Grandi Bianchi (lavatrici, lavastoviglie, cappe, forni, ecc.) da parte di persone in esecuzione penale, selezionate/indicate dalla direzione dell'Istituto penitenziario di Ferrara. Un altro esempio di questo approccio della Cooperativa e della sua sensibilità per il riuso e il recupero dei materiali, in funzione della capacità di inserire persone svantaggiate, è il progetto Officine Ricicletta, nato per recuperare e ridare vita alle numerose biciclette (o solo parti di esse) abbandonate in città, nei cortili dei palazzi o dentro i garage.

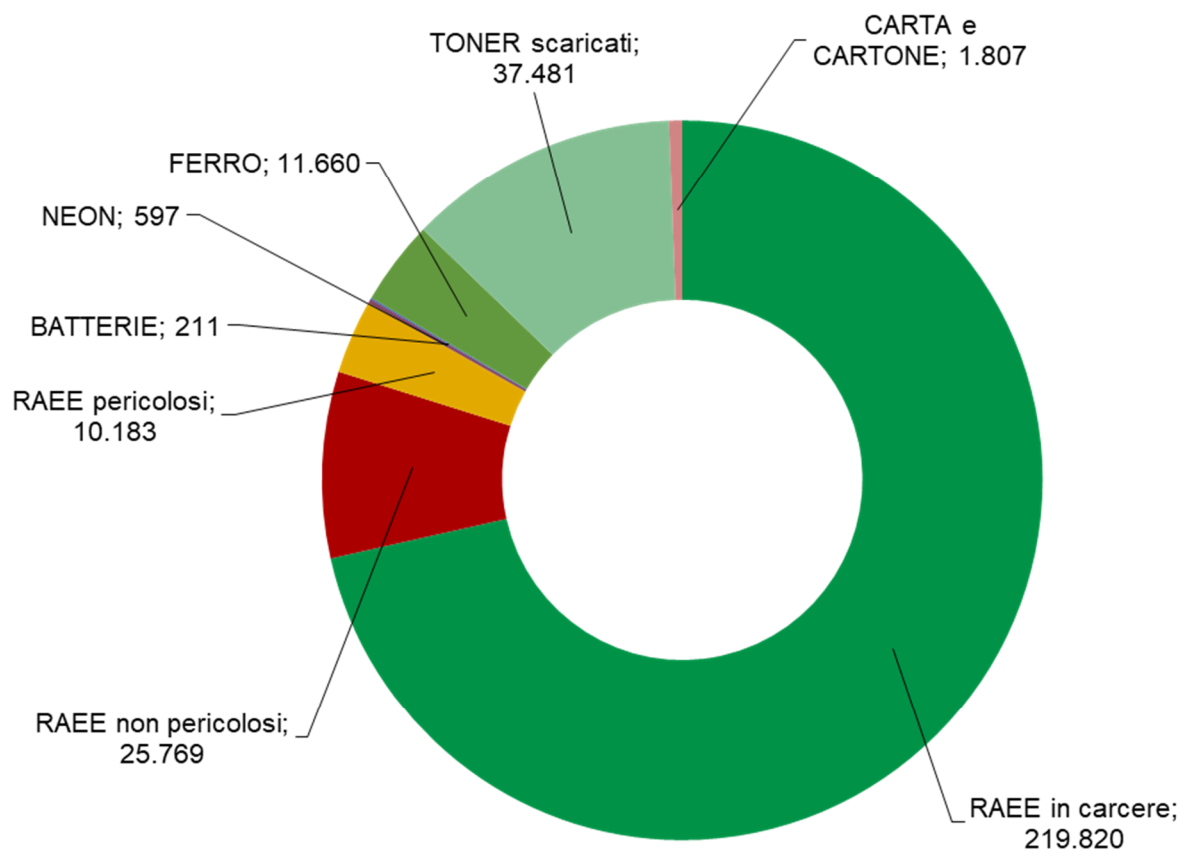
Rifiuti prodotti e modalità di smaltimento

Ci prendiamo cura di garantire una corretta raccolta differenziata dei rifiuti, seguendo le normative vigenti di ogni Comune dove sono ubicate le diverse strutture e adottando le migliori pratiche per il riciclo e il recupero dei materiali, come ad esempio fogli di carta stampata, appositamente raccolti in contenitori e messi a disposizione di tutti per stampe di uso interno o appunti o altro; il riciclo creativo è diventato inoltre una costante nei progetti laboratoriali di scuole e centri pomeridiani. In questo modo contribuiamo attivamente, anche al nostro interno, alla riduzione dell'impatto ambientale e alla promozione di un modello di economia circolare, in cui i rifiuti vengono considerati risorse da valorizzare.

Rifiuti gestiti conto terzi

Rifiuti gestiti conto terzi per tipologia – 2024			
Codice CER	Tipologia di rifiuto	Quantità ENTRATA (t)	Codice di destinazione
16.02.14	rifiuti non pericolosi	25.769	R13
16.02.16	Raee	40	R13
16.02.16 / 20.01.36	lavatrici in Carcere	219.780	R13
16.02.13	pericolosi - video e monitor	3.483	R13
16.02.11	pericolosi – freddo	6.700	R13
16.06.01	batterie al piombo	166	R13
16.06.05	altre batterie	45	R13
20.01.01	carta e cartone	1.807	R13
20.01.21	Neon e lampade	597	R13
08.03.13 + 16.02.16	Toner	37.481	R13
19.12.02 + 17.04.05	Ferro e materiali ferrosi	11.660	R13
TOTALE		307.528	

2024 - Materiale raccolto (t)



12. Performance economica

I risultati economico-finanziari sono rendicontati attraverso il modello previsto dallo Standard GRI: il valore economico diretto generato, distribuito e trattenuto dalla Cooperativa Sociale Il Germoglio.

Il valore diretto generato rappresenta la ricchezza prodotta dalla cooperativa che quest'anno ha visto un incremento del 9%. Il valore economico diretto distribuito è ciò che viene distribuito agli stakeholder e che rappresenta la reale portata della responsabilità sociale della cooperativa e che ha un incremento del 7% circa, andando nel dettaglio vediamo come il valore del costo del personale abbia inciso per oltre il 12%. Il valore economico trattenuto comprende il valore delle imposte, gli accantonamenti ai fondi e l'utile di esercizio che vede un balzo significativo pari a 198.000€. Il risultato di esercizio è l'utile prodotto dopo le imposte che vede un deciso incremento come indica la tabella qui sotto.

Valore economico diretto generato e distribuito

Valore economico diretto generato e distribuito (€)			
	2023	2024	VAR. % ultimo anno
Valore economico diretto generato	5.114.882	5.575.897	9,01%
Valore economico diretto distribuito	5.017.224	5.377.082	7,17%
Valore economico diretto trattenuto	97.658	165.837	69,81%
Ammortamenti e svalutazioni	72.745	105.234	44,65%
Risultato di esercizio	24.913	60.603	143,27%

L' incremento del Valore economico generato è dovuto oltre all'incremento delle vendite, anche all'assegnazione di contributi, una tantum, a sostegno delle imprese ed enti del Terzo Settore per le spese sostenute e per l'incremento contrattuale o su progetti finanziati dal comune.

Valore economico diretto generato (€)			
	2023	2024	VAR. % ultimo anno
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	4.625.814	5.014.270	8,40%
Contributi in conto esercizio	23.030	0	
Altri ricavi e proventi	466.524		
Proventi finanziari	-486	17.141	3626,13%
Totale	5.114.882	5.575.897	9,01%

Valore economico diretto distribuito (€)			
	2023	2024	VAR. % ultimo anno
Fornitori di beni e servizi	1.322.811	1.268.347	•4,11%
Personale	3.631.785	4.067.912	12,01%
Fornitori di capitale	0	3.987,00	
Pubblica amministrazione	62.628	36.836	•41,18%
Totale	5.017.224	5.377.082	7,17%

Ammortamenti e svalutazioni (€)			
	2023	2024	VAR. % ultimo anno
Ammortamenti	72.745	65.234	•10,33%

Contributi pubblici ricevuti

Contributi ricevuti per tipologia (€)	
	2024
Sgravio fiscale/detrazione di imposta	78.927
Sussidio	32.277
Sovvenzione agli investimenti, alla ricerca e sviluppo	283.942
TOTALE	395.146

Contributi ricevuti per ente erogatore (€)	
Comune italiano	78.927
Regione/provincia autonoma	32.277
Stato italiano	283.942
TOTALE	395.146

Con riferimento all'art. 1 comma 125 della Legge 124/2017, qui di seguito sono riepilogate le sovvenzioni (contributi, incarichi retribuiti, vantaggi economici) ricevute dalle pubbliche amministrazioni.

La tabella sotto riportata riassume i dati relativi ai contributi ricevuti rinviando per completezza di informazione al contenuto del Registro Nazionale degli Aiuti di Stato.

ENTE EROGATORE	IMPORTO
COMUNE DI VIGARANO	10.102,41
ASP FERRARA	31.556,00
COMUNE DI TRESIGNANA	33.924,23
COMUNE DI FERRARA	76.446,00
PROVINCIA DI FERRARA	26.000,00
PUBBLICA ISTRUZIONE – MIUR	174.750,00
CONTRIBUTO STATALE	6.277,00
Totale	359.055,64

Oltre a questi, vanno considerati i 6844 euro ricevuti dal GSE quale incentivo per la produzione di energia da fonti rinnovabili, inoltre possiamo registrare Proventi Finanziari per 17.000 euro circa dovuti alla nuova politica di gestione della liquidità che la cooperativa ha messo in atto nel 2024.

Raccolta fondi

Grazie alla campagna del 5 per Mille, attivata sin dal 2009, e ad altre donazioni liberali, la Cooperativa Il Germoglio nel 2024 ha raccolto circa 42 mila euro. Sul sito del Germoglio inoltre è stata creata una specifica sezione per promuovere gli strumenti per sostenere il lavoro del Germoglio:

<https://www.ilgermoglio.fe.it/sostieni-il-germoglio/>

Approccio alla gestione delle imposte

Un elevato standard di trasparenza ha sempre caratterizzato la gestione della Cooperativa in materia di politiche fiscali, ritenendo importante mettere in luce il livello di contributo economico che l'impresa fornisce alla società e alle comunità in cui effettivamente opera; la scelta di pubblicare il Bilancio Sociale e di Sostenibilità fin dal 2016, evidenziando il valore generato e distribuito, ha infatti permesso di esplicitare sempre la ricaduta per la propria comunità. Nel 2024 le imposte correnti ammontano a 36.000 euro circa. Anche lo sgravio fiscale incide per oltre 78.000 euro dovuto alla legge Smuraglia per l'assunzione di detenuti, allo sgravio ottenuto dall'Inps per l'ottenuta certificazione sulla Parità di genere.

13. Ricadute per la Comunità locale

La presenza vicina e costante ai bisogni del territorio non è solo un enunciato, contenuto nella propria Mission, ma è un reale e concreto modo di procedere per la Cooperativa, che ha trovato realizzazione anche nel 2024 in diverse occasioni, in particolare grazie alla partecipazione a co-progettazioni e nel sostegno a iniziative ed eventi di rilevanza sociale, confermando così il proprio ruolo all'interno della comunità.

Nel 2024 la Cooperativa Sociale Il Germoglio ha erogato delle risorse economiche, a favore di Emergency e della Fondazione Imoletta e Associazioni del territorio, per offrire supporto nello svolgimento delle loro attività, a favore di persone con fragilità o disabili.

Ha inoltre organizzato e promosso diverse attività insieme ai partner sul territorio.

iniziative per la comunità locale 2024		
AREA	DATA	DESCRIZIONE INIZIATIVA
MOBILITÀ	Fine Gennaio	Conclusione del progetto europeo Erasmus+ "Ecoyoung on Pedals" in cui Officine Ricicletta si è distinta producendo ben 16 video, resi disponibili gratuitamente al pubblico su YouTube, con consigli utili per la scelta e manutenzione della bicicletta e le buone pratiche per pedalare in sicurezza in città e non solo. I video sono stati girati con la partecipazione di ragazzi fragili del territorio.
INCLUSIONE SOCIALE	Febbraio	Firma del patto col Comune di Ferrara per la realizzazione di interventi sociosanitari, educativi e di inclusione lavorativa a favore di persone con disturbo dello spettro autistico, insieme ad altre 4 associazioni del territorio.
INFANZIA	Febbraio/Marzo	Partecipazione della scuola Maria Immacolata di Vigarano all'iniziativa "Salviamo le Api" in collaborazione con Comune di Vigarano e Lions Club: 5 incontri Rivolti ai bambini sul tema della salvaguardia dell'ambiente e degli insetti impollinatori ed Educare i bambini alla Citizen Science.
INSERIMENTO LAVORATIVO	Marzo	Rendicontazione del progetto "Lavoro Più", in collaborazione con la Fondazione Estense, finalizzato all'inserimento lavorativo di giovani neo-maggioresnni seguiti dai Servizi Sociali in uscita dai Centri Educativi della Cooperativa e di detenuti con misure alternative alla pena come semilibertà e affido.

INFANZIA	Aprile/Maggio	Tre incontri aperti presso la Braghini-Rossetti con la presenza di uno psicologo infantile, dedicati alla lettura condivisa e alla crescita reciproca tra genitori e bambini.
RISTORAZIONE	Da Febbraio a Novembre	Abbiamo ospitato regolarmente al nostro Bar 381 l'associazione Viva Vittoria Ferrara, che coinvolgendo le persone del quartiere, ha realizzato nei mesi successivi tante coperte di lana che poi a novembre sono state battute all'asta, raccogliendo così fondi per la lotta contro la violenza sulle donne.
INFANZIA	20 e 21 Aprile	Partecipazione della scuola Maria Immacolata di Vigarano al Festival della Terra con presentazione e laboratori per bambini e famiglie sul progetto S'alviamo le Api".
GIOVANI	Fine Aprile	Promozione dei campi estivi "Le Olimpiadi tra sport e tradizione" per i bambini e ragazzi dai 6 ai 18 anni a Ferrara. La proposta educativa e sportiva ha un focus sull'incontro tra attività motorie e cultura locale.
INFANZIA	10 Maggio	Evento "Scuola Aperta al Territorio" presso la Braghini-Rossetti nell'ambito del Progetto ACT, organizzato con associazioni del Territorio (Vulandra, centro il Quadrifoglio, Centri Educativi del Germoglio, Parrocchia) e aperto alle famiglie del territorio, con spazi di intrattenimento e laboratori per bambini e ragazzi.
INFANZIA	Maggio/Giugno	La Braghini-Rossetti ha organizzato uscite ogni venerdì sul territorio, in particolare presso il mercato locale.
INCLUSIONE SOCIALE	Maggio	Progetto "Tras-Formativo" promosso dall'Ufficio Inclusione scolastica del Comune di Ferrara e dalla Cooperativa Sociale il Germoglio. Presso la classe 4° A della scuola Tumati, 5 incontri dove i bambini hanno avuto la possibilità di avvicinarsi al mondo della disabilità, attraverso la conoscenza diretta di persone speciali.
RICICLETТА	3 Giugno	Partecipazione all'evento "Il Giardino dai Mille Volti", parte del progetto "Il Giardino del Mondo", organizzato da Unife e altre associazioni del territorio con il patrocinio del Comune di Ferrara. Il progetto, teso a riscoprire e valorizzare il quartiere Giardino di Ferrara, ha riconosciuto in Ricicletta una delle attività di riferimento per il quartiere.
MINORI	Settembre-Dicembre	Collaborazione con Area Giovani e Spazio Grisù – Organizzazione di attività e proposte all'interno di un centro di aggregazione presso Factory Grisù
MINORI	Settembre-Dicembre	Collaborazione con UISP Ferrara – Realizzazione di laboratori sportivi rivolti a bambini e ragazzi.
INCLUSIONE LAVORATIVA	10 Ottobre	Premio "Aziende amiche" 2024 organizzato dall'ASP del Delta Ferrarese alla Coop. Il Germoglio, per l'impegno sul territorio nell'inserimento lavorativo, in particolare nell'ambito della gestione dell'Ospedale del Delta a Lagosanto.
INCLUSIONE LAVORATIVA	Dicembre	Lavoro di formazione presso il Museo Schifanoia di Ferrara per promuovere l'accessibilità museale nei confronti delle persone con disabilità.
MINORI	17 Dicembre	Mercatini di Natale dove sono stati venduti oggetti realizzati a mano dai giovani dei centri educativi sparsi per il territorio, al fine di sostenere i progetti a loro favore.

MINORI	19 Dicembre	Festa di Natale a Pontelagoscuro – Affiancamento al comitato Vivere Insieme nell'organizzazione della festa natalizia aperta alla comunità.
INCLUSIONE LAVORATIVA	Dicembre	Avvio del portale "Progetto Fenice" (www.ferraraprossima.org) con presentazione a Ferrara e Tresigallo, con presenza delle autorità locali e delle imprese. Scopo dell'iniziativa è sensibilizzare il tessuto imprenditoriale di Ferrara per promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità.

A completamento del presente paragrafo, si riportano in Allegato, in fondo al documento, le presentazioni delle attività salienti svolte nel 2024 da ciascun settore, a cura dei rispettivi Coordinatori e ampiamente commentate durante l'Assemblea dei Soci.

Impatti economici indiretti significativi

Dal 2005 ad oggi la Cooperativa si è resa artefice del recupero di strutture a rischio di essere dismesse o abbandonate (rigenerazione urbana). Su queste strutture - 19 tra asili, bar, magazzini, centri educativi - ha investito con risorse proprie in venti anni, per il loro recupero e mantenimento in uso, quasi 1 milione 400 mila euro cui si aggiungono 111.265 euro investiti nel 2023 per l'adeguamento del nuovo Polo d'Infanzia "Don Dioli" e per la messa in sicurezza del Magazzino di via Boito, sede della Cooperativa. Su diverse strutture, comunali o private, paga inoltre affitti e utenze e sostiene costi di manutenzione. Nel 2024 non si sono fatti particolari lavori nelle strutture se non l'ordinaria amministrazione il più delle volte con risorse proprie.

Un elemento particolarmente significativo è dato dalla convenzione con il Tribunale di Ferrara per i lavori di pubblica utilità: le ore svolte sono 3.100 per un risparmio complessivo pari a 46,500 €

La Cooperativa genera occupazione a livello locale. La gran parte dei lavoratori proviene infatti dalla provincia di Ferrara.

14. La qualità dei servizi offerta

La Cooperativa "Il Germoglio" ha sviluppato un Sistema di Gestione Qualità, certificato secondo la norma ISO 9001 dal 2010 e tutt'ora confermato (Certificato n° 559642 – rilasciato da BSI Group) per progettazione ed erogazione di servizi socio educativi e progetti di inserimento lavorativo, adottando un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e delle sue procedure. Attraverso tale sistema si intende garantire un'attenzione alla **valutazione**, intesa sia nella sua funzione formativa, svolta in particolare dal Responsabile delle Verifiche Ispettive interne (Resp. Area Qualità), effettuate ogni anno, sia nel suo carattere sistematico e continuativo, in quanto prevede l'utilizzo di procedure atte a monitorare costantemente l'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati e dichiarati per la gestione di tutti i servizi. In ottica di Sistema di Gestione Qualità, la Cooperativa ha identificato le risorse, tra le quali sono riportate anche le conoscenze, il Know-how maturato nella storia pluriennale dell'organizzazione.

La Conoscenza organizzativa, ossia l'acquisizione dell'esperienza e della conoscenza, viene registrata in un file dedicato, in ambito SGQ, al fine di lasciare traccia delle nuove competenze acquisite nel tempo.

La Cooperativa “Il Germoglio” ha deciso di dotarsi di un **sistema di gestione per la qualità** secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, per gestire al meglio gli ambiti di interesse prioritario per l'organizzazione, incluse le criticità di rilevanza per i propri stake-holder, interni ed esterni.

Lo strumento principe per il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi dichiarati, l'adeguatezza e l'efficacia delle proprie azioni, le necessarie azioni correttive, è il Riesame del Sistema Qualità.

Quando si verifica una non conformità, comprese quelle che emergono dai reclami, l'organizzazione si attiva per:

1. reagire alla non conformità e, per quanto applicabile:
 - intraprendere azioni per tenerla sotto controllo e correggerla;
 - affrontarne le conseguenze;
2. valutare l'esigenza di azioni per eliminare la(e) causa(e) della non conformità, in modo che non si ripeta o non si verifichi altrove:
 - riesaminando e analizzando la non conformità;
 - determinando le cause della non conformità;
 - determinando se esistono o potrebbero verificarsi non conformità simili;
3. attuare ogni azione necessaria;
4. riesaminare l'efficacia di ogni azione correttiva intrapresa;
5. aggiornare, se necessario, i rischi e le opportunità determinati nel corso della pianificazione;
6. effettuare, se necessario, modifiche al sistema di gestione per la qualità.

Le azioni correttive devono essere adeguate agli effetti delle non conformità riscontrate.

L'adozione del Sistema di Gestione Qualità ha permesso in questi anni alla Cooperativa di registrare e di tenere sotto controllo eventuali criticità.

Tutte le segnalazioni provenienti dall'esterno (clienti, fornitori, altre parti interessate) relative a fenomeni, episodi, situazioni con particolare riguardo a rischi inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori o alla conformità dei servizi resi, vengono raccolte all'interno della Cooperativa, siano esse verbali o scritte, e registrate nel file specificamente dedicato alla gestione di Non Conformità, di varia entità. Se sono classificabili in qualità di “reclamo”, soprattutto con riferimento al sistema qualità, si procede come descritto nella **Carta dei Servizi** dei singoli centri e riportato nei regolamenti consegnati in fase di iscrizione al cliente.

Il Sistema di Gestione Qualità prevede specifici incontri, a cadenza periodica, in cui la Direzione è coinvolta nel riesaminare le segnalazioni ricevute (sia da interni che da esterni) e valutare l'efficacia delle azioni intraprese per porre rimedio ai disservizi creati o eventualmente le azioni di miglioramento scaturite.

Si rimanda pertanto al file che registra la segnalazione, il trattamento e la chiusura, nonché le eventuali azioni di miglioramento intraprese, di cui riportiamo una tabella sintetica.

Gestione delle criticità		
NC = Non Conformità AM = Azione di Miglioramento		
2021	- n. 16 NC registrate - 1 NON chiuse - 7 A.M. aperte	DELLE 7 A.M. aperte, 3 hanno avuto risultato positivo – 4 sono ancora in attesa di valutazione

2022	- n. 19 NC registrate - 5 NON chiuse - 7 A.M. aperte	DELLE 7 A.M. aperte, 2 hanno avuto risultato positivo – 1 rinviata e chiusa positivamente - 4 rinviate, sono ancora in attesa di valutazione
2023	- n. 13 NC registrate - 3 NON chiuse - 4 A.M. aperte	DELLE 4 A.M. aperte, 3 hanno avuto risultato positivo – 1 rinviata ancora in attesa di valutazione
2024	- n. 6 NC registrate - 0 NON chiuse - 2 A.M. aperte	DELLE 2 A.M. aperte, aventi origini in anni precedenti, 1 ha avuto risultato positivo – 1 rinviata ancora in attesa di valutazione

15. Salute e sicurezza sul lavoro

Il Germoglio crede che la prevenzione e la sicurezza siano fondamentali per migliorare le condizioni dell'ambiente lavorativo al fine di prevenire e ridurre al minimo i rischi per la salute e la sicurezza dei propri lavoratori e trasmettere ai propri stakeholder l'immagine di una realtà attenta alla tutela di tutti. Per questo, da quasi trent'anni la Cooperativa ha scelto di operare sempre nell'ottica di rendere il luogo di lavoro più sicuro e più sano, convinta che ciò migliori la qualità del lavoro di ciascuno, intraprendendo un percorso di appuntamenti specificamente rivolti a chi, nelle strutture, detiene il ruolo principale in tale ambito: il preposto.

Oltre alla formazione richiesta dal ruolo, la Cooperativa ha infatti iniziato a definire delle modalità interne per promuovere e sviluppare le competenze e le giuste attitudini del personale a tutti i livelli, con l'aiuto di formazione, istruzioni e documentazione informativa e prevedendo degli specifici "step" di verifica e controllo.

L'efficienza del sistema sicurezza è frutto della costante collaborazione di tutte le figure aziendali, i lavoratori, i coordinatori, i dirigenti ed il Servizio di Prevenzione e Protezione.

Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Come si evince dall'Organigramma della sicurezza, redatto in conformità con quanto specificato nel D.Lgs. 81 del 2008, disponibile presso le strutture e aggiornato ogni qualvolta si verificano modifiche sulle cariche delegate, la funzione di RSPP è svolta da persona competente incaricata con specifico contratto (Ente C.I.C.A. di Bologna) così come il Medico Competente.

Tali figure sono parte integrante del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza e dunque coinvolte in periodiche riunioni, nella revisione dei DVR e in specifici momenti di formazione, qualora se ne ravveda la necessità, in ottica di miglioramento continuo. Internamente vengono poi pianificati, organizzati e infine registrati tutti i percorsi formativi richiesti in base alle normative vigenti, per assicurare la formazione continua dei lavoratori, sia in termini di sicurezza sul lavoro che di gestione delle emergenze.

Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

I processi utilizzati per individuare i pericoli e valutare i rischi vengono riportati in ogni documento DVR presente in ogni struttura e condiviso in appositi momenti formativi con tutti i lavoratori e le lavoratrici, in particolare con le figure dei preposti di struttura.

Il DVR, in piena osservanza del D.lgs. 81/2008, viene predisposto dal DdL e:

- indica criteri e metodi adottati per l'analisi di ogni tipologia di rischio, contestualizzando tale analisi alle fasi di lavorazione, alle mansioni ed ai lavoratori esposti ai rischi;
- considera i rischi specifici per le lavoratrici ed i lavoratori;

- contiene riferimenti alle specifiche valutazioni previste dalle norme (quali ad esempio agenti chimici, agenti cancerogeni e mutageni, rumore, rischio incendio), in rapporto anche ad eventuali disposizioni contenute nella relazione sanitaria redatta dal medico competente.

Nella fase di stima dell'esposizione ai rischi individuati, il documento considera l'efficacia e l'efficienza delle misure di prevenzione e protezione già introdotte dal datore di lavoro. Si analizzano le cause e circostanze di ciascuno dei rischi indicando le misure tecniche, organizzative e procedurali per contenerli al livello più basso possibile e/o ridurli con interventi programmabili nel tempo, in una logica di miglioramento continuo della sicurezza e salute dei lavoratori.

Queste azioni sono esplicitate individuando i mezzi (risorse, strutture, persone, organizzazione) necessari per la gestione dei rischi secondo le priorità assegnate,

Nella determinazione e attuazione di qualsiasi tipo di misure, deve sempre essere applicato il criterio guida, sancito dall'articolo 2087 del Codice Civile, di operare secondo l'esperienza e la tecnica, o detto in altri termini, utilizzare le migliori tecnologie disponibili e ricorrere alle indicazioni della buona prassi.

Nel caso specifico della Cooperativa che, per propria Mission, coinvolge spesso personale con disabilità, tali per cui si possono riscontrare ostacoli nell'accesso a formazioni on-line oppure nella corretta comprensione di indicazioni e spiegazioni, è prassi della Cooperativa offrire spazi, strumentazioni e anche affiancamento individuale, al fine di rimuovere il più possibile ogni forma di barriera.

Servizi di medicina del lavoro

GRI 403-3

Visite mediche per tipologia (n.) - 2024		
GIUDIZIO	DONNE	UOMINI
idoneo con limitazioni	13	3
Idoneo	18	2
idoneo con prescrizioni	13	3
idoneo con prescrizioni e limitazioni	-	-
Temporaneamente non idoneo	-	.
Non idoneo PERMANENTEMENTE	.	-
	44	8
TOTALE	52	

Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Secondo quanto individuato nell'Analisi dei Rischi in ambito SGQ, è diventata prassi della Cooperativa, da alcuni anni, la programmazione di appositi incontri intersettoriali in cui la Direzione e lo staff, che si occupa di Sicurezza internamente alla Cooperativa, coinvolgono i Preposti delle strutture: nel 2024 si è svolta una riunione a cui hanno fatto seguito approfondimenti, chiarimenti, rimandi, evidenziando così l'utilità di questa forma di partecipazione, al fine di migliorare la attenzione e la consapevolezza di tutti, a seguito della quale è stata richiesta anche una relazione.

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Nel corso del 2024 sono stati organizzati 24 corsi di formazione obbligatoria (Formazione Generale e Specifica, Primo Soccorso, Antincendio, Alimentarista) coinvolgendo 131 lavoratori e lavoratrici.

Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali

Viene data piena attuazione a quanto richiesto dalla normativa innanzitutto e da eventuali requisiti previsti da specifici Capitolati, nel caso di relazioni con Enti Pubblici.

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Come si evince dal Contratto in vigore con C.I.C.A Bologna, rinnovato anche nell'anno oggetto di rendicontazione, tutte le sedi degli uffici ed operative della Cooperativa sono incluse nel Sistema di Prevenzione e Protezione, assicurando così che tutti i lavoratori siano coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, basato su requisiti e standard riconosciuti.

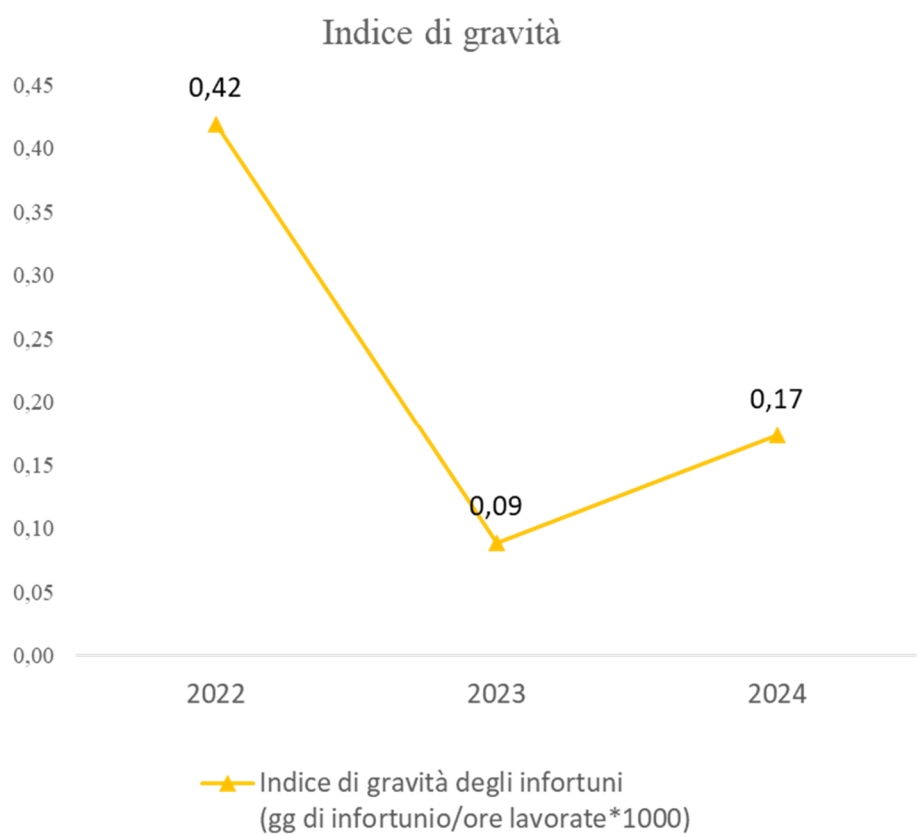
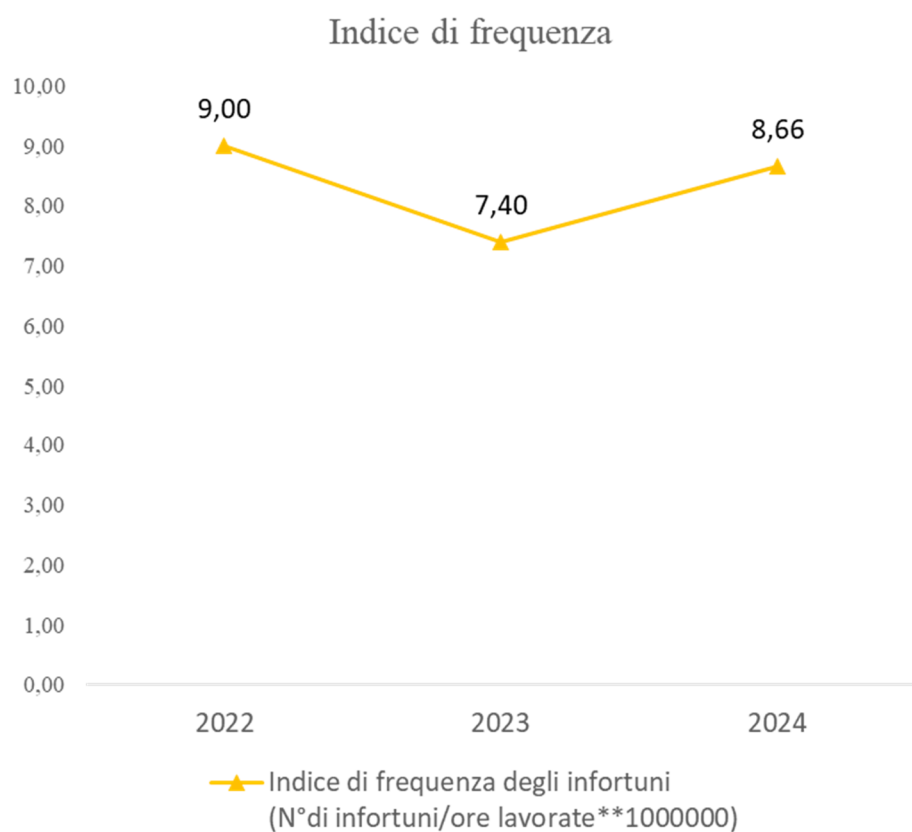
Infortuni sul lavoro

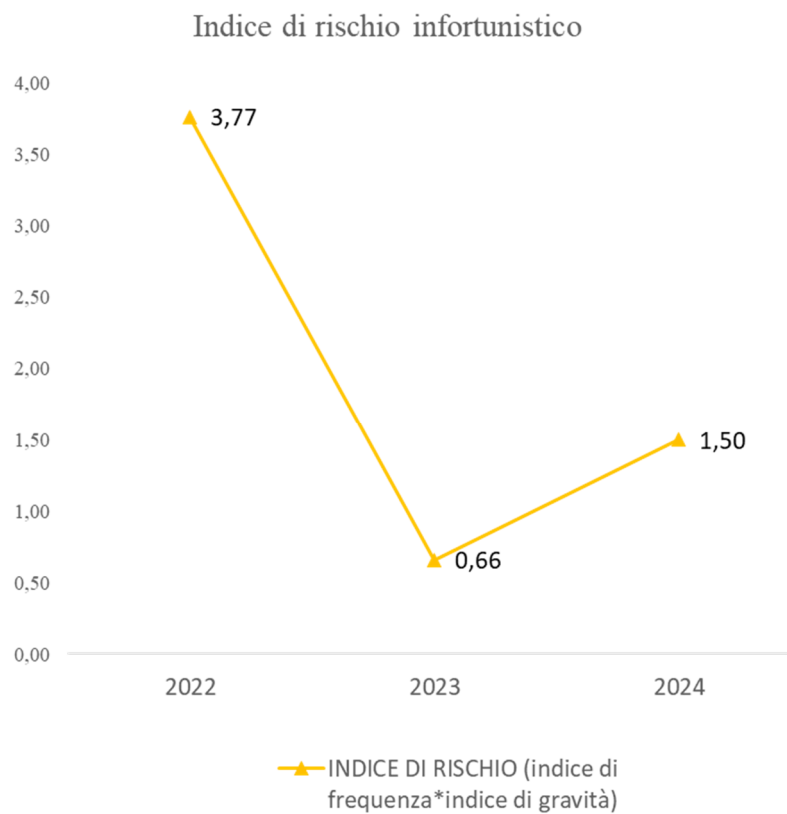
Nel corso del 2024 si sono registrati due infortuni, con un andamento degli indici infortunistici come sotto riportato.

Non si sono verificati casi specifici di malattie professionali.

Altre informazioni	n.
Ore lavorate totali	231.026,71
Decessi risultanti da infortuni sul lavoro	0
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escluso decessi)	0

Numero di matricola/codice identificativo	Inizio Infortunio	Fine Infortunio	Durata infortunio GIORNI	Durata infortunio ORE	Dinamiche	I • nere	Natura lesione
BARBONI MARIA ROSA	12/09/2024	11/10/2024	30	154	All'uscita dal lavoro sulla strada per casa, un'auto non rispettava la precedenza causando incidente	SI	contusione colonna vertebro cervicale
BRAGHINI ELENA	18/11/2024	27/11/2024	10	36	Mentre tornava a casa dal lavoro, veniva coinvolta in un incidente a catena	SI	Lussazione, distrorsione, distrazione colonna vertebro cervicale





ALLEGATI

Il coinvolgimento degli Stakeholder (pag.11) - ALLEGATO

Incontri con rappresentanti degli stakeholder-chiave. Feedback raccolti e presentati nel percorso di formazione rivolto ai Coordinatori

(Docente F. Zandonai - CGM)

Linee guida per la gestione dei colloqui

Setting

- il più possibile informale (ad es a margine di una riunione)
- cogliere anche i “non detti”

Contenuti da raccogliere

- riconoscimento degli elementi caratterizzanti la mission, evidenziando quelli che appaiono distintivi
- elementi di debolezza o di deterioramento, margini di miglioramento
- eventuali altri aspetti che potrebbero connotare il dichiarato della coop

Dichiarazione verso le famiglie (servizi)

<i>Ascolto</i>	Capacità di ascolto (periodo Covid), apertura, accessibilità .
<i>Rete</i>	Collaborazioni con l'esterno. Bonus. Abbattimento rette. Conciliazione. Segretariato . Caf (condizione di efficacia)
<i>Qualità / Sostenibilità</i>	Qualità anche in termini infrastrutturali . Manutenzione (non solo servizi). Qualità del personale, miglioramento del coordinamento e della gestione del personale (sostituzioni).
<i>Innovazione</i>	Outdoor come innovazione (natura). Eco welfare .
<i>Hashtag</i>	#professionalità #accoglienza #ascolto

Dichiarazione verso le istituzioni (comune, funzionari)

<i>Ascolto</i>	Il territorio ha bisogno dei nostri servizi. Da mantenere per andare incontro anche alle esigenze del comune (che non riuscirebbe a fornire). Accessibilità, integrazione.
<i>Rete</i>	Confronto aperto. Collaborazione non ancora strutturata. Possibili ambiti di coprogettazione.
<i>Qualità / Sostenibilità</i>	Servizi di qualità. Dare opportunità ulteriori alle famiglie. Possibilità di scelta.
<i>Innovazione</i>	Nuovo ciclo di sussidiarietà (contenuti, approcci). Sapersi modellare rispetto al contesto, in base alle esigenze specifiche
<i>Hashtag</i>	#amministrazionecondivisa #zeitgeist #ambiente #adattamentoaicontesti

Dichiarazione verso le istituzioni (serd salute mentale)

<i>Ascolto</i>	Ascolto attivo , accolti ascoltati, capacità di accoglienza del bisogno (e risposto).
<i>Rete</i>	Reti di prossimità mobilitate (famiglia, vicinato, professionisti). Tempestività .
<i>Qualità / Sostenibilità</i>	Fermarsi a pensare (opportunità in generale) - Valutazioni indirette da parte degli utenti: benessere e qualità della vita come prerequisito per l'inclusione lavorativa.
<i>Innovazione</i>	- Contesto innovativo per favorire l'inserimento (aumentare la frequenza da parte degli utenti). - Trasporto, logistica, efficienza, tempestività. - Multidimensionalità della risposta (art. 22 trasporto)
<i>Hashtag</i>	

Dichiarazione verso i fornitori (utenze e ausili)

<i>Ascolto</i>	Aspetto umano delle relazioni
<i>Rete</i>	Molto conosciuti nella rete locale (altre realtà cooperative). Reputazione. Qualità dei servizi molto buona
<i>Qualità / Sostenibilità</i>	- Impatto degli ausili (formazione) - Rispetto energia green (contratti sostenibili) - Crescita delle competenze grazie alla varietà delle attività
<i>Innovazione</i>	- Idea della Cer propria (realtà avanzata) - Comunicazione multi canale e mirata (anche verso i soci, offerta soci).
<i>Hashtag</i>	

Dichiarazione verso i lavoratori soci (giovani)

<i>Ascolto</i>	Saper leggere meglio il territorio
<i>Rete</i>	Social, trasformazione digitale (da svecchiare), impatto buono.
<i>Qualità / Sostenibilità</i>	Valorizzazione dei talenti. Affidabile. Lenti nella soluzione dei problemi (lavastoviglie).
<i>Innovazione</i>	Intersezionalità (approccio sistemico). Valutare meglio i bisogni e le potenzialità del territorio.
<i>Hashtag</i>	

Dichiarazione verso i lavoratori soci (giovani)

<i>Ascolto</i>	Saper leggere meglio il territorio
<i>Rete</i>	Social, trasformazione digitale (da svecchiare), impatto buono.
<i>Qualità / Sostenibilità</i>	Valorizzazione dei talenti. Affidabile. Lenti nella soluzione dei problemi (lavastoviglie).
<i>Innovazione</i>	Intersezionalità (approccio sistemico). Valutare meglio i bisogni e le potenzialità del territorio.
<i>Hashtag</i>	

Dichiarazione verso i lavoratori soci (non speciali)

<i>Ascolto</i>	
<i>Rete</i>	
<i>Qualità / Sostenibilità</i>	Vicina (prossima). Affidabilità e sicurezza (epoca covid, stipendi, problemi di salute, anticipo tfr). Discrepanza rispetto alla qualità del lavoro (tempo della persona). Doppio livello di gestione. Scambio mutualistico arricchito (stipendio ma non solo).
<i>Innovazione</i>	Possibilità del dono. Fare bene il proprio lavoro. Vocazione al servizio sociale. Relazioni, idee, contatti. Patto di collaborazione interno. Valorizzazione per dare spazio, protagonismo, visibilità. Riconoscimento, valorizzazione. Mutualità allargata richiede "del suo". Effort. Mette a disposizione giornate, iniziative aperte al territorio. Agisci come socio. Come qualcos'altro. Gestire i fondamentali per poter liberare tempo. 1) Informare meglio, comunicazione interna, visione complessiva. 2) WA. Attrattività come chiave della politica delle risorse umane. Il coordinatore non è la risposta. E' la coop. Visione omnicomprensiva. Impegno sul servizio. Possibilità di spendere competenze ulteriori sul servizio.
<i>Hashtag</i>	

Dichiarazione verso utenti (ramo b) e aziende

<i>Ascolto</i>	- medio alta (riconoscimento elevato delle peculiarità del Germoglio), elemento da ribadire nella missione.
<i>Rete stato della collaborazione</i>	- medio alta
<i>Qualità / Sostenibilità (del prodotto)</i>	Gestione materiale - medio alta Servizio raccolta - medio alta
<i>Innovazione</i>	- Buona
<i>Hashtag</i>	

ASCOLTO: coordinatori disponibili;

Attenta ad ascoltare i bisogni del territorio e a rispondere alle richieste dello stesso attraverso la promozione di progetti e iniziative accattivanti per i giovani adolescenti;

Attenti ad ascoltare e cercare la soluzione migliore;

La cooperativa è attenta ad accogliere necessità e bisogni della realtà in cui svolge il proprio servizio, si attiva in cerca di soluzioni e coglie proposte e criticità come spunto di lavoro e di ripartenza per poter migliorare.

RETE: Il lavoro di rete con gli altri attori presenti sul territorio penso rappresenti la forza della Cooperativa;

La cooperativa si adopera costantemente nella relazione con altri attori e servizi presenti sul territorio per creare una rete capillare e funzionale: attraverso svariati progetti e collaborazioni con enti e istituzioni differenti, si cerca di attivare un servizio che garantisca supporto, benessere e tutela delle persone. Far dialogare servizi diversi può essere difficile, ma ci sono molte occasioni di scambio e confronto;

presenza agli incontri previsti.

SOSTENIBILITÀ: Dalla mia personale esperienza la cooperativa si impegna a rispettare le politiche ambientali e si impegna a trasmettere l'importanza di buone prassi al proprio personale;

La cooperativa presta molta attenzione a questo aspetto e si è sempre adeguata a normative e protocolli.

INNOVAZIONE: Nell'esperienza della nostra collaborazione, abbiamo sempre cercato, in sinergia, di non essere statici ma sempre pronti al cambiamento;

La cooperativa è in costante rinnovamento: sono stati ad esempio attivati progetti quali la parità di genere e lo sportello di ascolto, informa con costanza il personale sulle attività di miglioramento sulle quali investe e si impegna per rimanere sempre adeguata sul piano economico, ambientale e sociale.

Presentazioni attività principali Anno 2024 a cura dei Coordinatori

AREA INFANZIA



AREA INFANZIA





AREA INFANZIA



AREA SOCIO-ASSISTENZIALE *servizi domiciliari*



AREA SOCIO-ASSISTENZIALE

SETTORE CENTRI EDUCATIVI



AREA INCLUSIONE LAVORATIVA



Cosa abbiamo
fatto come
parte del
Settore B della
Cooperativa
nell'anno 2024?

Lisa



I Raee raccolti presso le
aziende vengono smontati e
rimessi nel ciclo produttivo:
diamo vita ad un circuito di
economia circolare e riciclo.

PER DARE UN PO' ... I NUMERI:

Nell'anno 2024 abbiamo raccolto:

-307.528 Kg di Raee (rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche di vario genere);

-37.481 kg di Toner esausti;

Ed Abbiamo accolto:

-72 persone per lo svolgimento dei lavori di pubblica utilità

- 17 persone in tirocinio e 7 volontari .