

---

# BILANCIO SOCIALE

---

Anno 2020



GNOMI VERDI COOPERATIVA SOCIALE ONLUS  
STRADA DELLA GENOVESA 31/A  
P.IVA C.F N. REGISTRO IMPRESE VERONA 03312870235  
N° iscrizione CCIA VR 0326084  
ISCRIZIONE ALBO NAZIONALE COOPERATIVE A105716  
Mail [info@gnomiverdi.it](mailto:info@gnomiverdi.it) [pec@gnomiverdi.it](mailto:pec@gnomiverdi.it)

## Sommario

Presentazione .....	1
Informazioni generali.....	2
Matrice di raccordo del Bilancio Sociale con le Linee Guida Ministeriali .....	4
Chi siamo .....	5
La Governance .....	6
Base Sociale e Risorse Umane .....	7
Lavoratori .....	7
Le politiche attive per il lavoro .....	8
Il welfare aziendale.....	8
Applicazione contratto lavoro e formazione dei lavoratori .....	9
I soci volontari .....	10
I dati economici e finanziari.....	10
La sicurezza nella gestione servizi e la qualità.....	12
Il rapporto con il territorio .....	12

## Presentazione

Quello che segue è il primo bilancio sociale di Gnomi Verdi

La nostra forma giuridica di società cooperativa – categoria cooperative sociali, con la conseguente acquisizione della qualifica di impresa sociale, ha fatto nascere l'obbligo da quest'anno di redigere il Bilancio Sociale secondo quanto previsto dalle linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, adottate col Decreto 04 luglio 2019, tenendo conto anche del Decreto del 20 luglio 2019 sui sistemi di valutazione dell'impatto sociale.

Nel presente documento cercheremo di integrare dati tecnici ed aspetti più narrativi del nostro agire, nel rispetto delle prescrizioni normative e con l'obiettivo di mantenere una confrontabilità tra questa e le future edizioni del bilancio sociale.

Il primo lavoro di redazione seguirà nell'articolazione e nei contenuti quanto previsto dalla normativa, ma sarà anche l'occasione di una riflessione sul nostro operato e sul suo impatto in relazione al contesto sociale di riferimento, diventando nel susseguirsi delle edizioni future un importante strumento di comunicazione verso i nostri *stakeholders* e più in generale verso la comunità/società nel suo complesso, favorendo interazioni sociali di tipo cooperativo tese al superamento di quelle di tipo competitivo.

Inoltre in questa presentazione non possiamo non ricordare il 2020 come l'anno in cui si è ha dovuto far fronte alla pandemia Covid-19, con tutte le incertezze e preoccupazioni che questo ha comportato.

Anche per la nostra Cooperativa si è trattato di un anno molto impegnativo. Non è stato facile gestire la situazione ma, essendo il nostro lavoro concentrato in primo luogo sulla manutenzione del verde abbiamo avuto la possibilità di continuare a lavorare, ad eccezione di un mese tra marzo ed aprile, in cui vi è stato il blocco anche per la nostra tipologia di servizi. Ci siamo organizzati al meglio sempre utilizzando i dispositivi di sicurezza e seguendo regole di comportamento adeguate a contenere al massimo la possibilità di contagio. Doveroso ringraziare tutte le persone – soci, dipendenti, volontari - che hanno contribuito allo sforzo eccezionale di quest'anno sommato al già impegnativo carico di lavoro ordinario.

## Informazioni generali<sup>1</sup>

- Ragione sociale: GNOMI VERDI COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

---

<sup>1</sup> Informazioni generali coerenti con le Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli enti del Terzo Settore ai sensi dell'art.14, comma 1, D.lgs. N° 117/2017 e con riferimento alle Imprese Sociali, dell'art. 9, comma 2 D.L. n. 112/2017.

- Indirizzo: STRADA DELLA GENOVESA 31/A
- Partita Iva: 03312870235
- Codice Fiscale:03312870235
- Forma giuridica: SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
- Data costituzione: 10/04/2003
- Telefono: 045.541864
- Sito internet: www.gnomiverdi.it
- Email: info@gnomiverdi.it
- PEC: gnomiverdi@pec.it
- Codice Ateco: 960909; 81.3; 43.3

<p><b>Perimetro di rendicontazione sociale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In attuazione dello scopo mutualistico, tenuto conto dei requisiti dei propri soci e del loro interesse alla partecipazione ai vantaggi mutualistici, la società ha come oggetto quello di promuovere l'inserimento lavorativo, prioritariamente, di coloro che hanno seguito un percorso terapeutico riabilitativo presso la cooperativa sociale denominata la Genovese e per creare opportunità lavorative ad altri soggetti svantaggiati secondo i termini e i modi stabiliti dalla L.381/91 art.1 lett. B, anche in collaborazione con altre strutture pubbliche e private, enti ed organismi che operano in settori con finalità simili. Le attività lavorative si svolgono prevalentemente nel settore della manutenzione del verde pubblico e privato.</li> <li>- L'attività svolta dalla Cooperativa Gnomi Verdi, quale oggetto del "perimetro" di rendicontazione sociale del presente documento, è riclassificabile al punto p) dell'Art. 5 Codice Terzo Settore (D.Lgs n° 117/2017).</li> </ul>	
<p><b>Principi di redazione del Bilancio Sociale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli enti del Terzo Settore ai sensi dell'art.14, comma 1, D.lgs. N° 117/2017 e con riferimento alle Imprese Sociali, dell'art. 9, comma 2 D.L. n. 112/2017. La matrice di raccordo fra le indicazioni delle Linee Guida Ministeriali e i capitoli di Bilancio Sociale è riportata nella pagina successiva.</li> <li>- Allegato A della DGR Regione Veneto N° 815 del 23/06/2020. Schema tipo e Guida per la realizzazione utili per l'adeguamento all'obbligo di redazione annuale del Bilancio Sociale da parte delle Cooperative Sociali e dei loro Consorzi con sede legale nella Regione del Veneto.</li> </ul>	
<p><b>Obiettivi Agenda 2030</b></p>	<p>La Cooperativa attraverso il raggiungimento dei suoi obiettivi statuari si impegna a garantire il pieno rispetto del contratto di lavoro nazionale per i proprio lavoratori e a fare crescere competenze professionali interne, il tutto con particolare riferimento a soggetti svantaggiati.</p> <p>Il lavoro svolto da persone con difficoltà ha un valore sociale elevato. La Cooperativa attraverso il Bilancio Sociale evidenzia l'impegno per garantire spazi occupazionali capaci di contribuire alla salute, alla dignità personale e al benessere generale dei propri soci.</p>	

## Matrice di raccordo del Bilancio Sociale con le Linee Guida Ministeriali

Area informativa		Dettagli informativi richiesti da Linee Guida Ministeriali <sup>2</sup>	Capitoli i Bilancio Sociale	
6.1	Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale	Eventuali standard di rendicontazione utilizzati.	NA <sup>3</sup>	Informazioni generali
		Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di misurazione	NA	
		Altre informazioni utili per comprendere processo di rendicontazione	NA	
6.2	Informazioni generali sull'ente	Nome Ente		Informazioni generali
		Codice Fiscale		Informazioni generali
		Partita Iva		Informazioni generali
		Forma giuridica e qualificazione ai sensi del CTS		Informazioni generali
		Indirizzo Sede Legale		Informazioni generali
		Altre sedi	NA	
		Aree territoriali di attività		Chi siamo
		Valori e finalità perseguite (mission)		Chi siamo
		Attività statutarie individuate ai sensi Art. 5 D.Lgs 117/2017		Informazioni generali
		Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale	NA	
		Collegamento con altri enti del terzo settore		Rapporti con il territorio
		Contesto di riferimento		Chi siamo
6.3	Struttura, governo e amministrazione	Consistenza e composizione della base sociale/associativa		Le risorse umane
		Sistema di governo e controllo		La Governance
		Aspetti sugli aspetti relativi alla democraticità interna		La Governance
		Mappatura dei principali stakeholder e modalità di coinvolgimento.		Rapporti con il territorio
		Coinvolgimento di lavoratori e utenti (solo per Imprese sociali ai sensi art. 11 D .Lgs.112/2017)	NA	
6.4	Persone che operano per l'ente	Tipologia, consistenza e composizione del personale dell'ente		Le risorse umane
		Attività formativa		Le risorse umane
		Struttura dei compensi e delle retribuzioni		Le risorse umane
		Criteri di rimborso ai volontari		Le risorse umane
		Indennità di carica per la governance		La Governance
		Compensi dei dirigenti		La Governance
		Rapporto fra retribuzione lorda massima e minima dei lavoratori		Le risorse umane
		Numero volontari che hanno usufruito di rimborsi		Le risorse umane
		Modalità di regolamentazione rimborsi ai volontari		Le risorse umane
		Pubblicazione sul sito web compensi della governance (art.14 c.2 CTS)	NA	
6.5	Obiettivi e attività	Informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti		I servizi erogati
		Informazioni sugli output risultanti dalle attività poste in essere.		I servizi erogati
		Effetti sui portatori di interesse prodotti dalle azioni realizzate		I servizi erogati
		Certificazioni di qualità dell'ente/accreditamento		I servizi erogati
		Evidenza di coerenza delle attività dell'ente con le finalità dell'ente		Chi siamo
		Il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati		I servizi erogati
		Fattori ritenuti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi programmati		I servizi erogati
6.5	Informazioni specifiche per Enti filantropici	Elenco e importo delle erogazioni deliberato ed effettuate	NA	
		Indicazioni beneficiari delle erogazioni diversi dalle persone fisiche	NA	
		Numero dei beneficiari persone fisiche	NA	
		Totale degli importi erogati alle persone fisiche	NA	
6.6	Situazione economica-finanziaria	Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati		Dimensione economica
		Specifiche informazioni sulla raccolta fondi		Dimensione economica
		Segnalazione da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nel corso della gestione ed azioni di mitigazione effetti negativi		Piano miglioramento Emergenza Covid
				Piano di miglioramento
6.7	Altre informazioni	Indicazioni su contenzioni/controversie in corso rilevanti ai fini del BS	NA	
		Altre informazioni di natura finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale (D. Lgs.254 del 30/12/2016): parità di genere, rispetto diritti umani, lotta alla corruzione.	NA	
		Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione		La Governance
6.7		Politiche di impatto ambientale	NA	
		Indicatori di impatto ambientale	NA	

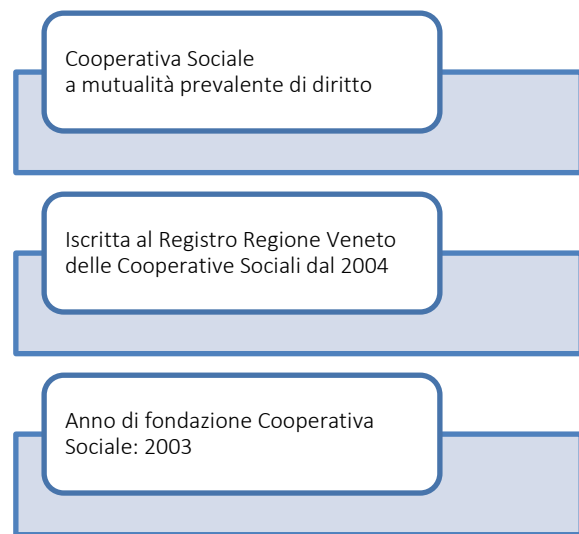
<sup>2</sup> Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore ai sensi dell'Art.14 c.1 D.Lgs 117/2017

<sup>3</sup> NA= requisito non applicabile

	Altre informazioni ambientali	Indicatori per la gestione rifiuti	NA	
--	-------------------------------	------------------------------------	----	--

## Chi siamo

Gnomi Verdi Cooperativa sociale ONLUS opera da diciotto anni nel settore della manutenzione del verde pubblico e privato, oltre che dell'edilizia leggera d'interni e delle pulizie, avendo come finalità principale l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate ai sensi dell'art.4 comma 1 della Legge 381/91. E' una cooperativa sociale di tipo B, fondata nel 2003 da La Genovesa Cooperativa sociale. Nasce innanzi tutto come esperienza che possa supportare l'attività dei Servizi residenziali per le dipendenze patologiche, gestiti da La Genovesa, nella fase finale dei percorsi riabilitativi: il reinserimento socio-lavorativo. Proprio per la delicatezza che questa fase riveste, alla luce della lunga esperienza maturata da La Genovesa, è stata valutata la nascita di un nuovo soggetto cooperativistico quale strumento fondamentale per creare opportunità di lavoro in un ambiente protetto. In questi anni di attività Gnomi Verdi è riuscita a guadagnarsi un buon riconoscimento nel settore specifico della manutenzione del verde, acquisendo commesse sia presso enti pubblici, sia presso privati, ampliando il parco mezzi e le attrezzature, offrendosi come un'ottima opportunità di lavoro per soggetti svantaggiati e non solo. Per creare maggiori opportunità di lavoro ci si è orientati anche sulla possibilità di sviluppare altri settori lavorativi quali manutenzione "leggera" d'interni e pulizie condominiali.



## Mission

La Cooperativa sociale Gnomi Verdi è uno strumento finalizzato alla creazione di opportunità di lavoro in ambiente protetto per soggetti svantaggiati, ai sensi dell'art.4 comma 1 della Legge 381/91, con l'obiettivo di creare al contempo percorsi di autonomia economica, professionalizzanti e di riconoscimento sociale per coloro che vi operano, offrendo la possibilità di formarsi con tempi adeguati a persone che difficilmente potrebbero affrontare direttamente un mercato del lavoro più aggressivo ed escludente.

## La Governance

Gnomi Verdi è una cooperativa sociale caratterizzata dalla mutualità prevalente. La gestione è supportata dai suoi organi statutari: assemblea dei soci, consiglio di amministrazione, presidente. Di seguito ne sono descritte sinteticamente le funzioni.

Organo di governo		Componenti
Presidente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimitri Scolaro</li> </ul>	
Vice-Presidente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fabio Salandini</li> </ul>	
Consiglieri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimitri Scolaro</li> <li>Fabio Salandini</li> <li>Pietro Sommacampagna</li> <li></li> </ul>	
Organi	Funzioni	
Assemblea generale	Approvazione del bilancio e distribuzione degli utili; nomina dell'Organo amministrativo ed eventuali compensi; nomina, se previsto, del Collegio Sindacale o del Revisore contabile; modificazioni dell'Atto Costitutivo; decisioni che comportano sostanziali modificazioni dell'oggetto sociale o dei diritti dei soci.	
Presidente	Rappresentanza legale della Cooperativa di fronte e a terzi e in giudizio; può compiere tutti gli atti che rientrano nell'oggetto sociale; può aprire e utilizzare conti correnti bancari, richiedere ed utilizzare affidamenti bancari e/o presso istituti finanziari; può conferire procure speciali, previa apposita delibera dell'organo amministrativo, ad altri amministratori o ad esterni.	
Consiglio di Amministrazione	E' investito dei più ampi poteri per la gestione della Società, ad esclusione di quelli riservati alla decisione dei soci dalla legge; determina l'ammissione, il recesso e l'esclusione dei soci; in caso di mancanza sopravvenuta di uno o più amministratori provvede a sostituirli nei modi previsti dall'art. 2386 del Codice Civile.	

Indicatori di Governance	2020	2019
Numero incontri Consiglio di Amministrazione	3	2
Ore di incontro Consiglio di Amministrazione	4	3
Numero assemblee nell'anno	1	1
Percentuale di presenza dei soci all'Assemblea	72,7%	72,7%
Under 35 presenti nel consiglio di amministrazione	0	0

Gli amministratori, in continuità con quanto definito nelle precedenti gestioni, hanno rinunciato ad ogni compenso relativo al loro mandato per il triennio 2020-2022.

Esiste poi un Ufficio di Coordinamento, che dal 2019 è formato dalle persone che fanno parte del Consiglio di Amministrazione, che si occupa della gestione operativa ed amministrativa della Cooperativa, oltre che della gestione dei bandi pubblici, della sicurezza sul lavoro, dei progetti di inserimento e formazione del personale.

Indicatori attività di coordinamento dei servizi	2020	2019
Ufficio di Coordinamento - incontri annui	48	48

## Base Sociale e Risorse Umane

### Lavoratori

I lavoratori della cooperativa al 31.12.2020 sono 12 di cui 7 soci. La forza lavoro è distribuita come nella tabella qui riportata. Come per i soci, anche i lavoratori sono numericamente stabilizzati nel corso dell'ultimo triennio, con la variabile di alcune assunzioni stagionali, tipicamente dovute alla principale attività della Cooperativa, la manutenzione del verde, che ha una prevalenza di lavoro nei mesi che vanno da aprile ad ottobre. Significativo comunque essere riusciti in questi anni, in cui la concorrenza di settore è aumentata tantissimo, a mantenere stabile il lavoro anche nei mesi invernali attraverso la diversificazione dei servizi offerti.

Tipologie di lavoratori			TOTALE
	M	F	
Lavoratori socio ordinario	0	0	
Lavoratori soci svantaggiati	6	1	
Lavoratore non socio ordinario	1	0	
Lavoratore non socio svantaggiato	4	0	
Totale	11	1	12

### Fasce di età.

Nella tabella vengono divisi i lavoratori della cooperativa per fascia di età. Il dato evidenzia come oltre il 100% della forza lavoro abbia un'età superiore ai 45 anni e ben il 58% sia addirittura superiore ai 55 anni. Si tenga presente che l'impegno della cooperativa di dedicarsi ai percorsi di inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio, comporta anche (e sempre più spesso) il coinvolgimento nella crescente problematica dell'offrire occupazione ai fuori usciti dal mercato del lavoro. Una situazione che tocca proprio le fasce over 50 con una scarsa possibilità di reinserimento nel tessuto produttivo. Questo elemento è inoltre indicativo del fatto che in questi ultimi anni l'età media delle persone svantaggiate che gravitano nel sistema dei Servizi socio-sanitari e sociali è in continuo aumento.

Fasce di età	Maschi	Femmine	totale
<30	0	0	0
Fascia 30-45	0	0	0
Fascia 45-55	5	0	5
> 55	6	1	7
Totale	11	1	12

### Anzianità di servizio

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio il dato sottolinea alcuni aspetti. Il nucleo "storico" delle risorse umane è rappresentato da una fascia di 5 persone e si attesta su un'anzianità che varia fra i 5 e i 12 anni di servizio. Vi sono poi 7 persone in fascia <5 che rappresentano quasi una costante nella mobilità dei dipendenti. Si tratta di

Anni di anzianità servizio	M	F	Totale
<5 anni	7	0	7
Fascia 5-10	2	1	3
Fascia 11-18	2	0	2
Totale	11	1	12

sostanzialmente di due tipologie di persone: chi si ferma per periodi di breve durata come opportunità di



sostegno definita dal progetto di inserimento lavorativo con gli Enti inviati e chi si ferma qualche anno e dopo aver acquisito una sufficiente professionalità e stabilità sociale fa scelte di vita volte ad una maggiore autonomia rispetto ad un contesto più protetto. In entrambe i casi il lavoro svolto dalla Cooperativa rientra appieno nella mission, offrendo nel primo possibilità di supporto temporaneo, nel secondo occasione di professionalizzazione, di riconoscimento sociale, di autonomia personale.

### Tipologia di contratti

Il 75% dei contratti di lavoro è a tempo indeterminato, i contratti a tempo determinato sono 3 e si riferiscono o alla fase di avvio di inserimento lavorativo, a casi di inserimento temporaneo previsti dal progetto specifico o in qualche caso ad inserimenti stagionali di lavoratori data la peculiare stagionalità del lavoro.

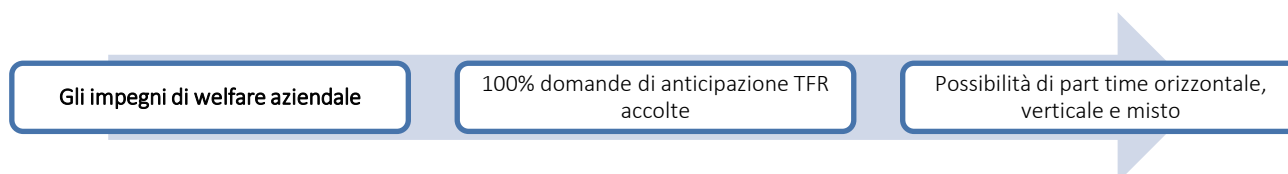
Orario di lavoro	Part time	2
	Full time	10
Durata del contratto	Tempo indeterminato	9
	Tempo determinato	3

### Le politiche attive per il lavoro

I lavoratori svantaggiati vengono inseriti in base alle necessità di personale nell'organizzazione e per offrire loro spazi di reinserimento sociale oltre che lavorativo e professionale. Gnomi Verdi lavora a stretto contatto con i Servizi per le dipendenze della Cooperativa sociale La Genovesa e con gli enti del territorio, pubblici e privati, che operano nel settore delle politiche attive del lavoro. Dopo tutti i colloqui e confronti che si rendano necessari, l'Ufficio di Coordinamento stabilisce se e in che ambito il candidato può essere collocato, favorendo ove necessario anche inserimenti di breve durata. I lavoratori svantaggiati inseriti in Cooperativa provengono nella quasi totalità dall'area delle Dipendenze, che in alcuni casi presentano anche comorbidità psichiatrica. In anni passati sono stati inseriti anche soggetti in misura alternativa alla detenzione.

Totale lavoratori svantaggiati	Età media lavoratori svantaggiati	Anzianità media di servizio lavoratori a tempo indeterminato	Numero a tempo indeterminato	Numero a tempo determinato	Numero stage e tirocini attivi al 31/12/2020	Totale tirocini e stage gestiti nell'anno 2020	Lavoratori stabilizzati nell'anno 2020
10	54,6	6,5	9	1	2	5	0

### Il welfare aziendale



La Cooperativa ha cercato di adottare una serie di politiche e strumenti che, nei limiti della gestione aziendale, mettano sempre al centro le esigenze dei dipendenti, in primo luogo i soggetti svantaggiati.

- Conciliazione vita-lavoro: l'inserimento socio-lavorativo in Cooperativa, da sempre, tiene conto delle esigenze e peculiarità delle persone inserite, considerando di grande importanza l'equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di vita, sia inserendo la possibilità di part time orizzontale, verticale e misto, sia favorendo momenti periodici di confronto per facilitare la comunicazione ed essere di supporto in maniera costruttiva nei confronti di problematiche emergenti anche esterne alla sfera strettamente lavorativa.
- Anticipazioni sul Trattamento di fine rapporto: come politica della Cooperativa abbiamo sempre soddisfatto tutte le richieste di anticipazione del TFR, previa valutazione della congruità delle stesse con una oggettiva necessità.

## Applicazione contratto lavoro e formazione dei lavoratori

Anche per il 2020 vengono qui di seguito riportati i parametri principali di monitoraggio dell'etica aziendale rispetto alle condizioni di lavoro. In particolare emerge:

- i contratti a tempo indeterminato sono passati dall'83% al 75%. Questo calo è dovuto all'avvicendamento di un dipendente a tempo indeterminato, che è uscito dalla compagine. Questo è stato temporaneamente sostituito con un tempo determinato, come da prassi in un percorso di formazione sul campo con l'obiettivo di trasformarlo in un tempo indeterminato.
- prosecuzione dell'attività formativa (in particolare su tematiche sicurezza ed su utilizzo attrezzature da lavoro che richiedono un patentino)

Dati rilevati al 31/12/2020

Indicatori di etica aziendale e impegno formativo	2020	2019
Percentuale di contratti lavoro a tempo indeterminato	75%	83,3%
Contratti di lavoro a tempo determinato trasformati nel corso dell'anno	0	1
Numero di tirocini formativi accolti	5	6
Ore di formazione per il personale sulla sicurezza	24	56
Ore di formazione per il personale su altre tematiche	36	8
Totale ore di formazione per il personale	60	64
Incidenza ore di formazione sulla sicurezza sul totale ore di formazione	40%	87,5%
% lavoratori part time	16,6%	16,6%
Retribuzione lorda del livello contrattuale più basso	652	620
Retribuzione lorda del livello più alto	1552	1484
Differenziale in % tra il livello più alto e quello più basso	58%	58%

Classificazione per livello retributivo	2020	2019
Livello A1	11	11
Livello C3	1	1
Totale lavoratori	12	12

## I soci volontari

Sono 4 i soci volontari iscritti nel libro soci della Cooperativa. Un capitale sociale storicamente importante, che negli anni ha costituito una risorsa preziosa, soprattutto dal punto di vista della trasmissione della mission e del significato dell'essere cooperativa sociale. Non tutti i volontari sono attualmente impegnati operativamente. Qui di seguito una rappresentazione di dettaglio riguardante la presenza dei volontari e il loro apporto.

I soci volontari	2020	2019
Soci volontari	4	4
Ore di formazione per i volontari	0	0
Età media dei soci volontari	56	55
Anzianità media di appartenenza alla cooperativa dei soci volontari	12	11
Servizi nei quali sono coinvolti i volontari	Attività amministrativa; gestionale; sviluppo e ricerca su bandi, gare e appalti; valutazione inserimenti lavorativi e stage; supporto motivazionale.	

## I dati economici e finanziari

Le informazioni economiche e patrimoniali di seguito riportate sono principalmente indicatori e dati di sintesi che riteniamo utili per comprendere meglio l'impegno dell'azione sociale svolta dalla Cooperativa. Un impegno che si orienta in varie direzioni: la stabilizzazione dei posti di lavoro, la possibilità di gestire necessità temporanee di lavoro per soggetti svantaggiati in stato di bisogno, il miglioramento della qualità nei servizi offerti, la solidità economica e finanziaria per garantire l'attività al di là dei rischi esterni che possono intervenire nella quotidianità del lavoro. Importante sottolineare che il lavoro svolto da Gnomi Verdi, soprattutto in questi ultimi anni, nel solco delle direzioni suddette, ha portato ad un impianto gestionale affidabile che consente di avere un controllo aggiornato di costi e ricavi, consentire valutazioni ponderate su investimenti in attrezzature e in personale.

Questo dato sarà maggiormente visibile attraverso le future redazioni del Bilancio Sociale, che renderanno possibile un confronto pluriennale.

Qui di seguito una prima rassegna di estrema sintesi dei principali indicatori di monitoraggio generale.

Gli indicatori economici 2020	2020
Incremento/diminuzione costo del lavoro rispetto al 2019	-10,2%
Incremento/diminuzione fatturato rispetto al 2019	5,4%
Incidenza costo lavoro su costi totali	54,3%
Incidenza costo servizi su costi totali	25,8%
Incidenza costo leasing e noleggio beni di terzi su costi totali	8,75%
Incidenza costo materie prime e di consumo su costi totali	8,44%

### I proventi.

I proventi derivanti da attività istituzionale sono passati da 350.000 € nel 2019 a 371.700 € in questo ultimo esercizio 2020, con un incremento del 5,4%. La crescita del fatturato è connessa ad un allargamento della platea dei clienti privati a fianco di un mantenimento per l'anno in corso dei contratti pubblici vinti con bando di gara e in qualche caso come affidamento diretto. La provenienza dei ricavi della Cooperativa vede una dipendenza da contratti con Enti pubblici o Enti concessionari di servizi pubblici pari a circa il 50%. La rimanente parte, circa il 50% del fatturato dipende invece da contrattualistica in regime privatistico.

### I costi d'esercizio

I costi per il 2020 sono stati 331.600 € e per il 54,3 % sono rappresentati dal costo del lavoro. Nel complesso il costo del lavoro è passato da 200.500 € del 2019 a 179.660 € del 2020 con un decremento del 10,2% in relazione ad un incremento del fatturato nello stesso arco di tempo pari al 5,4%. Questo dato evidenzia come a fronte di una riduzione del costo del lavoro, dovuta ad una riduzione del personale non prevista dalla Cooperativa, e che non è stato possibile sostituire in tempi brevi, vi sia addirittura un aumento del fatturato, legato a bandi e commesse di lavoro annuali. Il costo del lavoro si riferisce per il 53,8% a soci lavoratori, per cui la mutualità prevalente è comprovata anche dai dati gestionali. Di seguito una tabella di dettaglio sui costi d'esercizio (sempre espressi in migliaia di euro).

Anno	Dipendenti	Costi per servizi	Leasing e noleggio beni di terzi	Materie prime e di consumo
2020	179.660	85.720	29.050	27.980
2019	200.520	75.550	23.530	32.500

### I dati patrimoniali

La Cooperativa si è impegnata in questi anni sia per la crescita del fatturato ma anche per consolidare la struttura patrimoniale al fine di offrire ulteriori garanzie al lavoro dei soci e al territorio nel contesto del quale svolge il suo servizio. Il patrimonio aziendale netto ha raggiunto con il 2020 la cifra di 171.916 € (capitale sociale + riserve ordinarie e straordinarie).

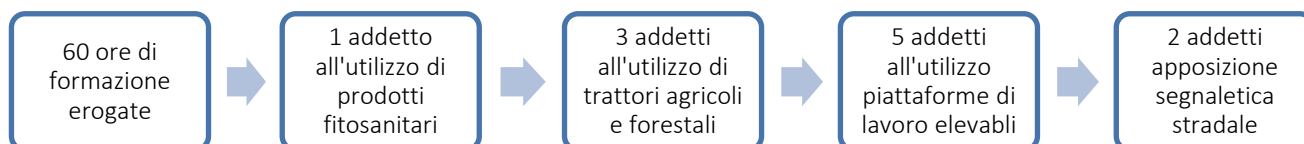
### Confronto fra fonti pubbliche e private

I proventi della Cooperativa derivano sostanzialmente per il 50% da fonti pubbliche e per il 50% da fonti private. Questo dato si è abbastanza consolidato negli ultimi anni ed è il frutto dell'esigenza di sganciare parte dell'attività dai bandi di gara pubblici, che negli anni sono diventati sempre più difficili da sostenere. Questo sia per una politica di contenimento della spesa da parte degli Enti della pubblica amministrazione, sia per l'aumento della concorrenza schiacciata quasi esclusivamente sul criterio del massimo ribasso, anche quando si tratta di bandi riservati a Cooperative sociali di tipo B. Si sono quindi progressivamente acquisiti clienti di area privata (aziende, condomini, clienti singoli) che progressivamente sono cresciuti fino ad arrivare alla metà del fatturato. Questa politica aziendale ha naturalmente reso più complessa la gestione dei clienti che si sono moltiplicati oltre ad essere portatori di esigenze ed interessi eterogenei.

## La sicurezza nella gestione servizi e la qualità

Tra i compiti principali che la Cooperativa Gnomi Verdi ha posto al centro del suo servizio vi è proprio la gestione della sicurezza. Presso l'amministrazione è presente il Responsabile per la sicurezza dell'intera cooperativa (RSPP) che assicura la formazione obbligatoria per i lavoratori, la formazione per l'utilizzo di attrezzature di lavoro specifiche, il coordinamento delle manutenzioni ordinarie e straordinarie dei macchinari utilizzati.

I dati complessivi dell'impegno nell'attività formativa per la sicurezza, oltre a quella obbligatoria ai sensi della 81/08, tenuto conto dei numeri contenuti della compagine lavorativa, sono i seguenti per l'anno 2020:



## Il rapporto con il territorio

La Cooperativa Gnomi Verdi è consapevole che il suo principale valore risiede nelle risorse umane, nella rete di volontariato attiva, nel dialogo corretto e puntuale con le committenze, nel tessere la rete territoriale. Sono quattro le tipologie di stakeholder analizzate: **committenti, utenti/contesto della Cooperativa, fornitori esterni e partner di aggregazione**. Quattro poli fondamentali, monitorabili in termini di coinvolgimento e rilevanza nel *“social business”* di Gnomi Verdi. Ogni volta che si perde di vista uno di questi poli, in qualche modo, si mette in crisi il legame che lega la cooperazione al contesto sociale.

La rete territoriale	2020	2019
Numero di incontri sul territorio per progetti di rete	4	5
Numero di enti del terzo settore con cui si collabora per progetti	3	5
Numero di enti pubblici con cui si collabora per attività sociale e di progetto	3	3

Gli Stakeholder della Cooperativa			
Committenti	Partner di rete sociale	Utenti dell'organizzazione	Fornitori esterni
Enti Locali	Cooperative sociali	Utenti in percorso presso i Servizi residenziali della Cooperativa sociale La Genovesa	Fornitori di beni e materiali di consumo
Pubblica Amministrazione	Servizi Sociali di Enti locali e AULSS	Utenti in carico ai Servizi Sociali di Enti Locali	Fornitori di beni a noleggio
Enti ausiliari di Enti Locali	Centri di formazione professionale	Utenti in carico all'AULSS	Consulenti tecnici
Aziende private	Associazioni del territorio	Utenti in carico ad altre Cooperative sociali/Enti del terzo settore	Fornitori di servizi
Amministratori condominiali			
Clienti privati			

All'interno delle attività sviluppate dalla Cooperativa un posto molto importante è ricoperto dai tirocini formativi. Si tratta di uno strumento estremamente utile per conoscere le persone, dare un tempo ed un contesto adeguati per misurare le loro capacità ed inclinazioni in ambito lavorativo, fare *training on the job*. Nella tabella successiva sono indicati i tirocini ospitati durante il 2020 raffrontati al 2019.

<b>La Cooperativa come comunità sociale di apprendimento</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Tirocini formativi accolti	5	6
Di cui in ambito manutenzione del verde	2	5
Di cui in ambito pulizie	3	1
Durata media	3 mesi	4 mesi
Numero di tirocini con successiva assunzione interna	0	2
Numero di tirocini con sbocco lavorativo esterno	2	0