

**IL RASTRELLO**  
**Cooperativa Sociale**  
**a.r.l. Onlus**

# **BILANCIO SOCIALE 2023**

***SERVIZI AD ALTO IMPATTO SOCIALE***



Via Pier Domenico da Bissone 3 - 16153 Genova  
info@ilrastrello.it - 0106591960



## Obiettivi del Bilancio Sociale

Il Bilancio Sociale della Cooperativa viene redatto ogni anno con l'obiettivo di offrire ai soci e a tutti gli Stakeholders una visione semplice e chiara delle scelte imprenditoriali.

### Nota metodologica

La cooperativa per la redazione del bilancio sociale ha seguito le linee guida ministeriali.

Il metodo utilizzato è stato quello di creare un gruppo di lavoro formato da cinque persone, il presidente, il vicepresidente e responsabile ufficio gestione integrata, la responsabile area amministrativa, il responsabile area risorse umane e il responsabile inserimenti lavorativi, ognuno dei quali si è dedicato a una parte del Bilancio Sociale.

Sono state effettuate riunioni periodiche di armonizzazione e confronto e sono state richieste informazioni ad altri lavoratori ove ritenuto utile o necessario.

# CHI SIAMO



Dal 1985 ci prendiamo cura degli spazi urbani e naturali della Liguria. Lavoriamo con spirito cooperativo, ascoltando le persone e mettendo radici sul territorio

## MISSION

Coniugare l'offerta di servizi di qualità con la solidarietà sociale, favorendo l'inserimento lavorativo individualizzato di persone in difficoltà.



# LA NOSTRA STORIA



1985

Nasciamo a Genova incentivati dal Centro Studi per l'integrazione lavorativa dei disabili (A.S.L., A.I.A.S, A.N.F.F.A.S.)

1989

Cambio di rotta investimento in formazione e professionalità integrando lavoratori svantaggiati ed ex

1994 - 1998

Nasce il Consorzio Progetto Liguria Lavoro con il quale iniziano le attività all'Acquario di Genova  
Trasferimento sede al BIC

2004-2010

Crescita oltre i 100 dipendenti

2019

Acquisto e trasferimento nella sede attuale

OGGI

Quasi 400 dipendenti  
Tante diverse nazionalità  
Sempre più Settori attivi in tutto il territorio ligure

# I NOSTRI VALORI



1 Qualità nell'investire in risorse umane, mezzi speciali e attrezzatura

2 Solidarietà come alternativa all'assistenzialismo

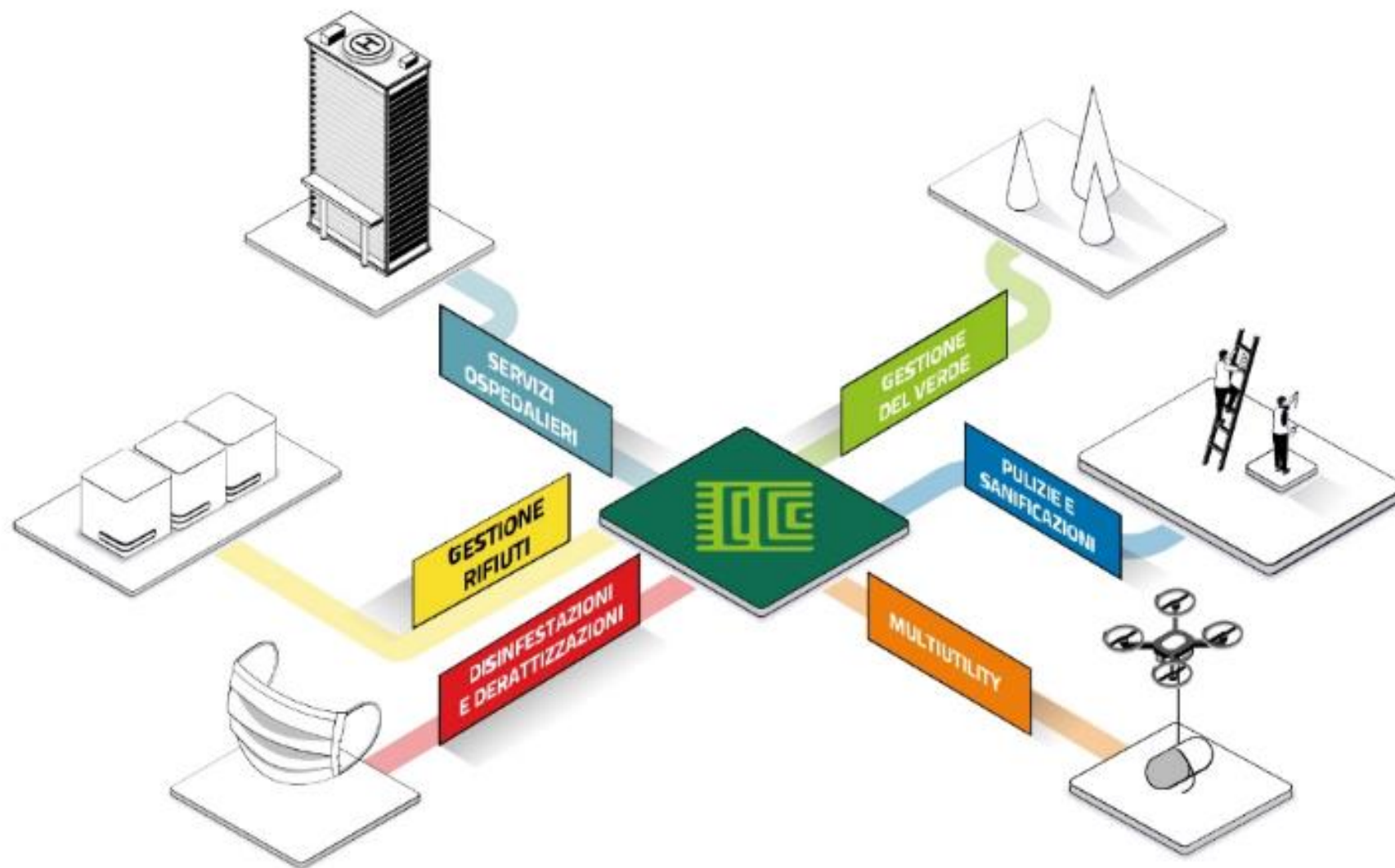
3 Affidabilità nelle modalità di lavoro

4 Flessibilità nell'organizzare la nostra ingente forza lavoro

5 Sicurezza senza compromessi

6 Ambiente soggetto e luogo del nostro lavoro quotidiano

# I SETTORI



# LETTERA DEL PRESIDENTE - 1



Cari Soci, attraverso la lettura del Bilancio Sociale condividiamo i risultati della nostra cooperativa, evidenziando la crescita sana e costante che abbiamo ottenuto nel corso degli ultimi anni, continuando a prosperare dal punto di vista economico, ma anche nel pieno rispetto dell'ambiente, del territorio e delle persone che ci lavorano e vivono.

La cooperazione sociale rappresenta un fondamento essenziale per la costruzione di una società equa, inclusiva e sostenibile. I valori fondamentali che la guidano sono l'inclusione sociale, l'inserimento lavorativo, il rispetto delle regole e la tutela dell'ambiente. Questi valori sono strettamente interconnessi e sono fondamentali per promuovere il benessere individuale e collettivo, nonché per favorire lo sviluppo armonioso delle comunità.

## Inclusione sociale e coinvolgimento nella comunità

L'inclusione sociale rappresenta il cuore pulsante della cooperazione sociale. Si tratta di un impegno costante per garantire che tutte le persone, indipendentemente dalle loro origini, età, abilità o condizioni socio-economiche, abbiano pari opportunità di partecipare attivamente alla vita sociale, economica e culturale della comunità, superando le barriere che limitano l'accesso alle risorse e alle opportunità, promuovendo l'equità e la giustizia sociale. La cooperativa svolge un ruolo attivo nella comunità locale attraverso iniziative di volontariato, sponsorizzazioni e collaborazioni con altre realtà del territorio, contribuendo a migliorare la qualità della vita nella comunità e a costruire legami più stretti con la società circostante.

## Inserimento Lavorativo, promozione dell'occupazione e dello sviluppo locale

L'inserimento lavorativo è un obiettivo chiave della cooperazione sociale, poiché il lavoro rappresenta non solo una fonte di sostentamento economico, ma anche un mezzo fondamentale per l'autorealizzazione e l'integrazione sociale. Promuovendo politiche e programmi volti a creare opportunità lavorative stabili, inclusive e accessibili a tutti, con particolare attenzione a chi è svantaggiato o emarginato, la cooperazione sociale mira a valorizzare le competenze e le capacità di ogni individuo, contribuendo così al suo sviluppo personale e professionale e allo sviluppo economico del territorio. L'attenzione per chi è in difficoltà rimane un punto fermo del nostro operato. Crediamo fermamente che una comunità forte e coesa debba prendersi cura dei suoi membri più vulnerabili. Per questo, continuiamo a supportare iniziative sociali, fornire assistenza e promuovere l'inclusione di tutte le persone, affinché nessuno rimanga indietro.

## Rispetto delle regole, partecipazione democratica, giustizia sociale

Il rispetto delle regole è un principio fondamentale della cooperazione sociale, poiché la convivenza armoniosa e la realizzazione degli obiettivi comuni dipendono dal rispetto delle norme e dei valori condivisi. La cooperazione sociale promuove una cultura del rispetto reciproco, della responsabilità e della legalità, incoraggiando il rispetto delle leggi, delle regole e delle istituzioni democratiche. La struttura democratica della cooperativa consente ai lavoratori di partecipare attivamente alla gestione e alla direzione dell'azienda. Ogni membro ha voce e voto nelle decisioni importanti, promuovendo un senso di appartenenza e coinvolgimento nella comunità lavorativa dove i profitti vengono distribuiti in modo più equo tra i membri rispetto a un'impresa tradizionale.

# LETTERA DEL PRESIDENTE - 2



## Sintonia con l'ambiente

Il rispetto e la tutela dell'ambiente rappresentano un'imperativa necessità per garantire un futuro sostenibile per le generazioni presenti e future. La cooperazione sociale si impegna a promuovere pratiche e comportamenti che favoriscano la conservazione e la rigenerazione delle risorse naturali, riducendo al minimo l'impatto ambientale delle attività umane. Attraverso progetti e iniziative volte alla sensibilizzazione ambientale, alla promozione dell'energia pulita e delle pratiche agricole sostenibili, la cooperazione sociale contribuisce a preservare la biodiversità, a contrastare i cambiamenti climatici e a promuovere un uso responsabile e solidale delle risorse del pianeta.

Il nostro impegno per il rispetto dell'ambiente si riflette nelle molteplici iniziative che abbiamo intrapreso per ridurre l'impatto ecologico delle nostre attività. Dalla riduzione dei rifiuti alla promozione di pratiche sostenibili, ogni decisione è presa con l'obiettivo di preservare le risorse naturali e proteggere il nostro pianeta per le generazioni future.

## Obiettivo di crescita, sviluppo e consolidamento dell'esistente

L'obiettivo della cooperazione sociale è quello di promuovere una crescita economica equa e sostenibile, che favorisca lo sviluppo armonioso delle comunità e il benessere di tutti i loro membri. La cooperazione sociale si impegna a valorizzare le risorse locali e a promuovere la diversificazione economica, creando opportunità di lavoro e di sviluppo per le persone e le imprese del territorio.

Attraverso partenariati e sinergie con il settore pubblico, il settore privato e la società civile, la cooperazione sociale favorisce l'emergere di modelli di sviluppo inclusivi e partecipativi, che rispondano alle esigenze e alle aspirazioni delle comunità locali.

La nostra cooperativa sociale è per sua natura estremamente plurale: opera per il benessere economico e la coesione sociale, la qualità del lavoro, dell'ambiente e della vita, per la cura delle persone e dei territori, per la legalità e il futuro delle nuove generazioni; sviluppa progetti e servizi per far nascere e crescere le imprese cooperative in ogni settore e realtà del territorio; lavora sui bisogni emergenti, dai quali nasce nuova cooperazione.

Proprio per questo crediamo di rappresentare la soluzione alle tante disuguaglianze emerse in un periodo difficile, complesso e in rapida trasformazione come quello che stiamo attraversando.

Il nostro lavoro quotidiano è guidato da valori di solidarietà, mutualismo e rispetto. Ogni socio, collaboratore e membro della nostra compagine sociale gioca un ruolo fondamentale in questa missione.

Insieme, possiamo continuare a fare la differenza, creando un ambiente di lavoro positivo, promuovendo la crescita personale e professionale di tutti e contribuendo con un'unica, solida e grande visione comune al benessere della nostra comunità e alla costruzione di un mondo migliore.

**Il Presidente  
(Roberto Perugi)**

# DATI ANAGRAFICI



---

**Ragione Sociale: COOPERATIVA SOCIALE IL RASTRELLO SOCIETA' COOPERATIVA A R L. – ONLUS**

---

**Sede Legale e Operativa: GENOVA (GE) VIA PIER DOMENICO DA BISSONE 3**

---

**Indirizzo PEC: [ilrastrellocoopsociale@legalmail.it](mailto:ilrastrellocoopsociale@legalmail.it)**

---

**Numero REA: GE - 290163**

---

**C.F. e P. IVA: 02689670103**

---

**Forma Giuridica: SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE**

---

**Data Atto di Costituzione: 14/06/1985**

# STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE



Fondata a Genova nel 1985 - sotto la spinta dello psichiatra Enrico Montobbio e altri pionieri del Centro Studi per l'integrazione lavorativa dei disabili della A.S.L., dell'A.I.A.S. e dell'A.N.F.F.A.S. - oggi Il Rastrello conta quasi **400 lavoratori il 37%** dei quali appartiene alle **fasce deboli**, e ha un fatturato di oltre 11mln di euro.

Negli anni della fondazione, disagio e disabilità portavano solo all'emarginazione e inserire soggetti più deboli nel mondo del lavoro sembrava impensabile.

Nonostante la partecipazione a progetti di inserimento lavorativo sia sempre meno d'interesse per le istituzioni, siamo convinti della nostra Mission e crediamo nei Valori che rappresentano le cooperative sociali - cosiddette di tipo "b" - rappresentando il più efficace strumento per coniugare mercato e welfare. A fine 2023, per ampliare le opportunità di lavoro dei soci, sono state apportate le modifiche statutarie per la trasformazione da cooperativa di tipo B, a cooperativa di tipo A e B.



# MISSION, VISION E VALORI - 1



Dopo un inizio caratterizzato dalla forte presenza del volontariato, la cooperativa si è data nel tempo una organizzazione sempre più professionale fino a raggiungere una elevata specializzazione nella gestione di **servizi di pulizia civile, raccolta differenziata, smontaggio e stoccaggio temporaneo rifiuti elettronici, gestione fauna urbana e disinfestazioni, sanificazioni e disinfezioni, servizi cimiteriali, logistica e trasporti ospedalieri, spazzamento stradale manuale e meccanizzato, manutenzione aree verdi, catering e banqueting, sempre con l'obiettivo primario dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.**

La Cooperativa si caratterizza oggi per la capacità di coniugare la massima qualità dei servizi offerti con l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti deboli attraverso progetti individualizzati:

**Qualità:** ossia offerta di prestazioni di elevato livello nel rispetto dei fattori di tempo e di costo per la massima soddisfazione del cliente.

**Solidarietà:** ossia supporto a persone in difficoltà nell'esprimere le proprie abilità individuali per una reale integrazione nel mondo del lavoro al di fuori di qualsiasi logica assistenziale.

I lavoratori appartenenti a fasce deboli rappresentano oggi il 37% del personale in forza; hanno difficoltà di varia natura, dalle invalidità di varia natura alle dipendenze. Sono stati reinseriti anche alcuni soggetti ammessi a misure alternative alla detenzione, lavoratori socialmente utili e altri ai margini o espulsi dal mondo del lavoro.

Il Rastrello si impegna a mantenere attivo ed aggiornato il proprio **sistema di gestione integrato (SGI)** per la **Qualità (ISO 9001)**, **l'Ambiente (ISO 14001 - Regolamento CE n. 1221/2009, Reg. (UE) 2018/2026 e s.m.i.)**, **la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (ISO 45001 - D.Lgs 81/08 e s.m.i.)** la **Responsabilità Amministrativa (D. Lgs. n. 231/01 e s.m.i)**, la **Responsabilità Sociale (SA 8000)**, le attività di **Disinfestazione (UNI-EN 16636)**, come mezzo per condurre l'organizzazione verso il costante miglioramento delle prestazioni e verso la sostenibilità in tutti i propri ambiti di attività.

Il Rastrello ha impostato i processi aziendali identificando rischi e opportunità connessi alle prestazioni, tenendo conto delle spinte interne ed esterne che possono avere un impatto sulla redditività, sul successo, nonché sulle performance ambientali e sociali e aggiorna aperiodicamente tale valutazione.



# MISSION, VISION E VALORI - 2



Il Rastrello pone tra gli obiettivi principali da perseguire la tutela della Sicurezza della salute nei luoghi di lavoro per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro, l'eliminazione dei pericoli e la riduzione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, la tutela della dignità e delle condizioni di lavoro di tutto il personale, l'eticità nelle proprie attività, nonché la tutela e la protezione dell'ambiente, attraverso la prevenzione di ogni forma di inquinamento.

Il Rastrello ritiene che il continuo miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, sociali e ambientali costituisca un fondamentale impegno nei confronti dei lavoratori e del territorio su cui opera.

In secondo luogo, la creazione e il controllo di tali condizioni sono elementi che contribuiscono in modo significativo all'efficienza del servizio e alla competitività della Cooperativa nel mercato, collocando la società in una posizione chiave nel contesto nazionale, regionale e locale dell'economia circolare.

Il Rastrello si impegna nella soddisfazione della comunità, attraverso l'impegno costante nella protezione dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento che potrebbe derivare dalle proprie attività e il costante rispetto della normativa ambientale e relativa al servizio erogato, applicabile alle proprie attività, processi e prodotti.





## Associazioni di rappresentanza e partecipazioni

La cooperativa aderisce a Legacoopsociali. I principali rapporti e collaborazioni sono con il Consorzio Sociale Omnia, il Consorzio Nazionale Servizi e Consorzio Formula Ambiente. La cooperativa collabora inoltre con RGC (Rastrello Global Consulting) e con Cutting Service srl.

## Attività di interesse generale ex art. 2 D. Lgs. n. 112/2017 e ambiti operativi

Tipologia: il Rastrello svolge servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'art.4 Legge n. 381/1991.

Ambito territoriale: LA COOPERATIVA OPERA SU TUTTO IL TERRITORIO REGIONALE

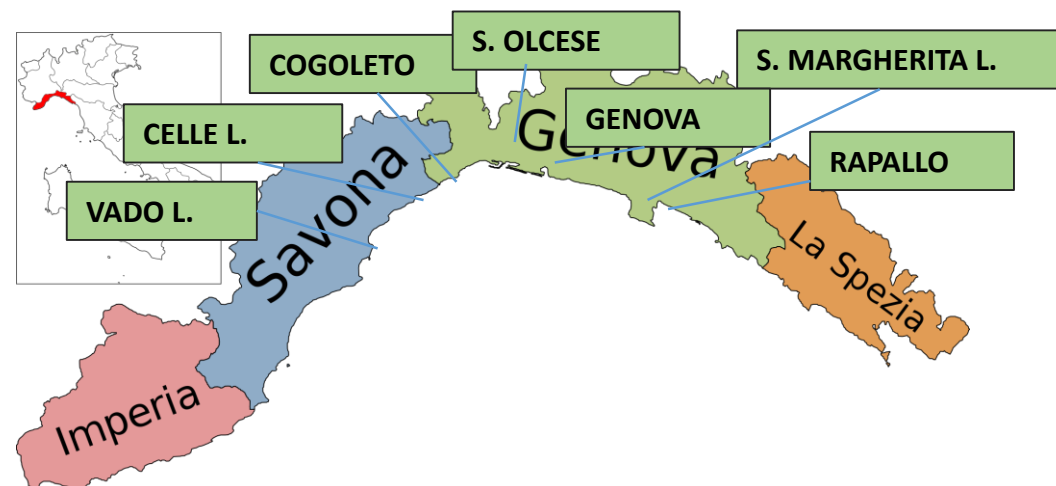
Descrizione: LE PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE SONO LA PIANIFICAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI PULIZIA CIVILE, MANUTENZIONE AREE VERDI, RACCOLTA DIFFERENZIATA, SMONTAGGIO E STOCCAGGIO TEMPORANEO RIFUTI, GESTIONE FAUNA URBANA E DISINFESTAZIONI, LOGISTICA E TRASPORTI OSPEDALIERI, SPAZZAMENTO STRADALE MANUALE E MECCANIZZATO, SERVIZI CIMITERIALI, CATERING.

Attività principale svolta da statuto di tipo B è la MANUTENZIONE AREE VERDI

## Sedi operative

Altre Sedi/Unità Locali: oltre alle sede principale, la cooperativa possiede le seguenti unità locali sul territorio ligure:

- Unità Locale VIA SARDEGNA 2 VADO LIGURE (SV)
- Unità Locale VIA SAGRADO 25 R GENOVA (GE)
- Unità Locale VIA SOMALIA 13 T A S MARGHERITA LIGURE (GE)
- Unità Locale VIA FALIERO VEZZANI 72 GENOVA (GE)
- Unità Locale VIA FRANKENBERGER 31 COGOLETO (GE)
- Unità Locale VIA DEGLI ARTIGIANI 84 B CELLE LIGURE (SV)
- Unità Locale VIA C. LEVI 2 SANT'OLCESE (GE)
- Unità Locale VIA BOLSENA 13/B/C/D RAPALLO (GE)



# ORGANI, STRUTTURA E GOVERNANCE



## Responsabilità e composizione del sistema di governo:

Il Rastrello ha la forma giuridica della cooperativa sociale a responsabilità limitata ed è una ONLUS

Gli organi societari, indicati all'art. 31 e ss. dello Statuto, sono i seguenti:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale

Il Presidente del C.d.A. e legale rappresentante della cooperativa è PERUGI ROBERTO che ricopre la carica dal 2003

Il Consiglio di amministrazione è composto da 11 membri, dei quali 7 maschi e 4 femmine

1 dei consiglieri ha meno di 40 anni, 5 hanno tra i 41 e i 60 anni, 5 hanno oltre 60 anni  
Sono tutti di nazionalità italiana

Oltre al Presidente, Bafico Mauro, Balma Davide, Chiaranz Giorgio (Vicepresidente), Monteverde Lorenzo, Orlando Monica, Riso Valerio, Scagliarini Marco, Sessarego Giovanna, Trovato Agata, Zerega Francesca.





## Gli organi sociali

### ASSEMBLEA DEI SOCI

**E' IL «PARLAMENTO» DELLA COOPERATIVA**

**APPROVA IL BILANCIO**

**NOMINA GLI AMMINISTRATORI**

**APPROVA REGOLAMENTI E MODIFICHE STATUTARIE**

**DELIBERA SU RISTORNI E CRISI AZIENDALE**

**PUO' ESSERE ORDINARIA O STRAORDINARIA**

### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

**E' IL «GOVERNO» DELLA COOPERATIVA**

**PUO' ESSERE COMPOSTO DA 3 FINO A 15 MEMBRI**

**DURA IN CARICA TRE ANNI E NOMINA AL SUO INTERNO IL PRESIDENTE**

**GESTISCE LA COOPERATIVA**

### COLLEGIO SINDACALE

**VERIFICA LA CORRETTA TENUTA DELLA CONTABILITA'**

**GIUDICA IL BILANCIO CON UNA APPOSITA RELAZIONE**



## La governance

**L'Assemblea dei Soci** è l'organo sovrano al quale spettano le decisioni più importanti. Ad essa possono partecipare tutti i soci. **Le decisioni vengono assunte a maggioranza attraverso il voto.** Di norma l'assemblea soci è convocata almeno una volta all'anno. Tra i suoi compiti principali: il rinnovo delle cariche sociali (se in scadenza), l'approvazione del bilancio d'esercizio e dei criteri di ripartizione dell'eventuale utile, l'approvazione dei regolamenti interni (gestione del rapporto di lavoro, dei conferimenti, dei prestiti sociali,...), la valutazione di ogni altra proposta formulata da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'assemblea ordinaria provvede all'elezione del **Consiglio di Amministrazione**, che è l'organo di governo della cooperativa. Cura l'amministrazione della società e ha il compito, tra gli altri, di redigere il bilancio annuale e la relazione sulla gestione e di decidere in ordine all'ammissione o esclusione di soci. In termini generali, il Cda ha il compito di porre in essere tutte le iniziative che risultano necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Il compito di controllare che la cooperativa sia gestita in modo corretto spetta al **Collegio Sindacale**.

Fino a qualche tempo fa tale compito si estendeva anche agli aspetti contabili della gestione, ma la riforma del diritto societario ha stabilito, in linea di principio, che il controllo di questi ultimi dev'essere affidato a un soggetto esterno (revisore o società di revisione).

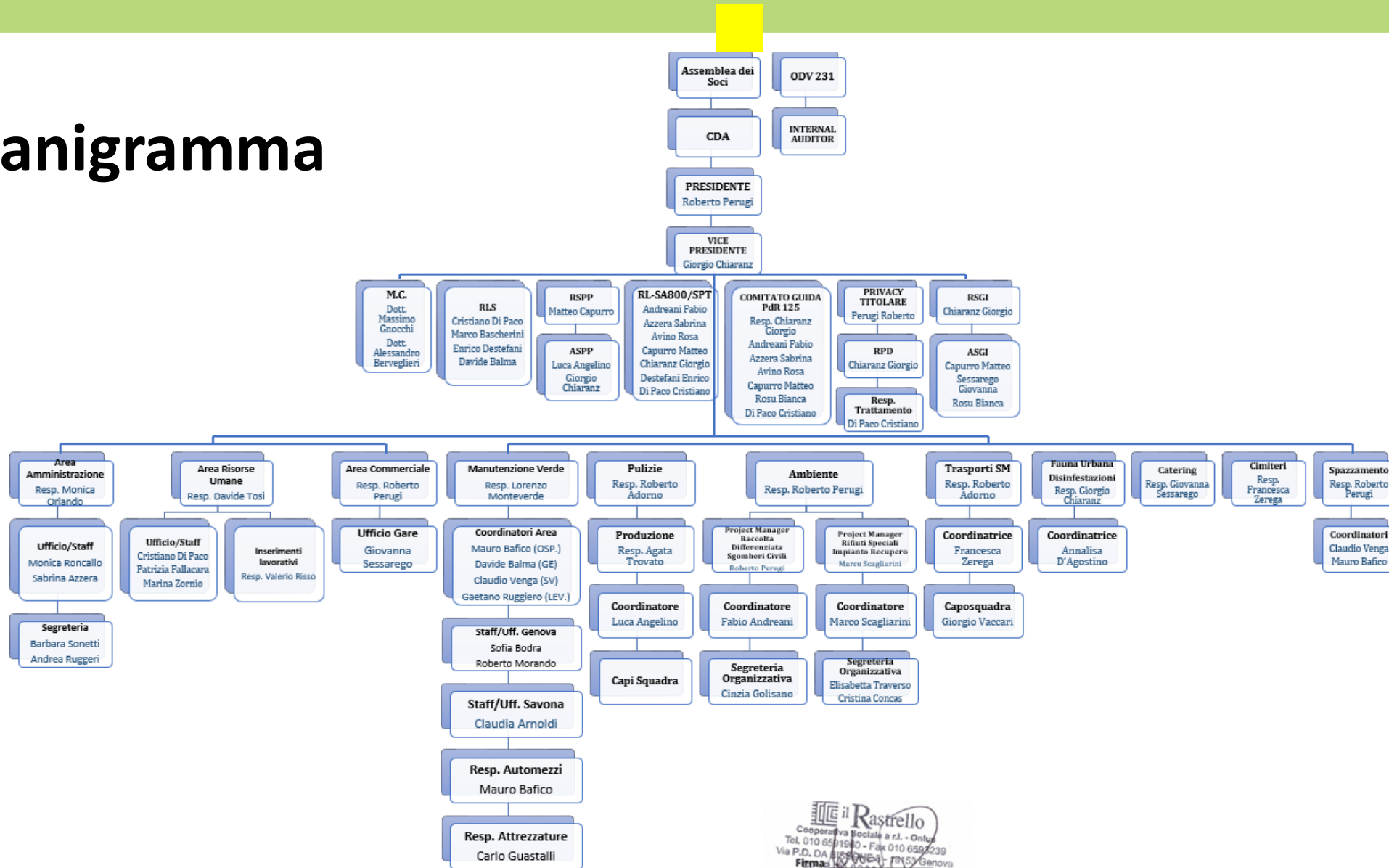
Di regola, quindi, il collegio sindacale si limita a **vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società.**



# ORGANI, STRUTTURA E GOVERNANCE



## Organigramma



# LE CERTIFICAZIONI



Anche nel 2023 la Cooperativa ha ottenuto la ricertificazione sulla Sicurezza e la riconferma di quelle sulla Qualità e la l'Ambiente, oltre ad altre certificazioni specifiche:

**ISO 9001:2015 (Qualità)    ISO 45001:2018 (Sicurezza)    ISO 14001:2015 (Ambiente)**  
**Certificazione Etica SA8000:2014    Sistema Gestione del Pest Management UNI EN 16636:2015**

La cooperativa possiede inoltre:

**Rating di Legalità                      Sistema organizzativo D. Lgs. 231/01**  
**Albo Nazionale Gestori Ambientali**  
**Albo Autotrasportatori di cose per Conto Terzi senza vincoli e limiti**

Anche nel 2023 la Cooperativa possiede la certificazione SOA Italia (Società Organismo di Attestazione) nelle seguenti categorie:

**Categoria OS 24 classe IV Verde ed arredo urbano**  
**Categoria OG 13 classe II Opere di Ingegneria Naturalistica**

# LE CERTIFICAZIONI



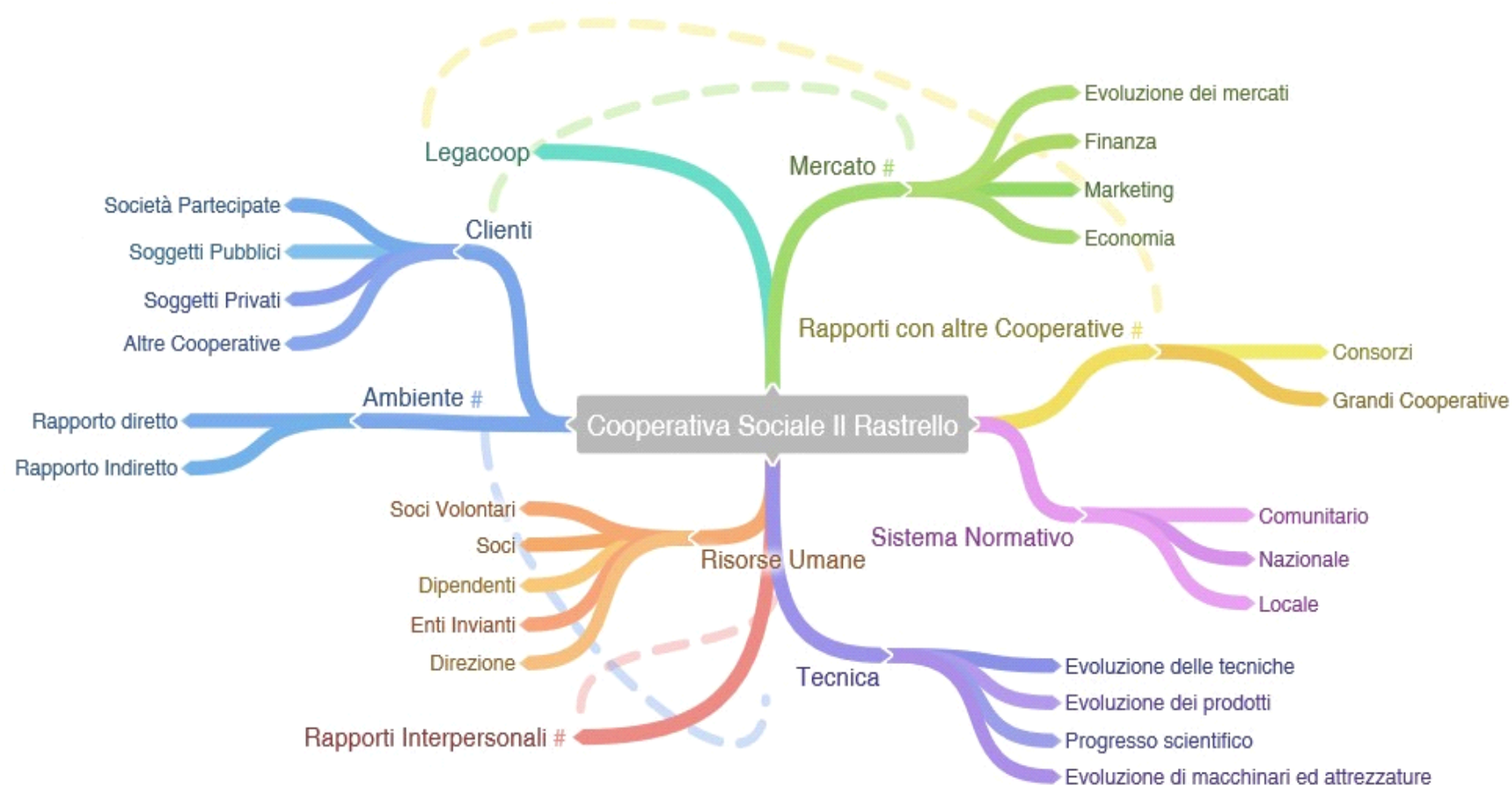
RATING DI LEGALITÀ



# GLI STAKEHOLDERS



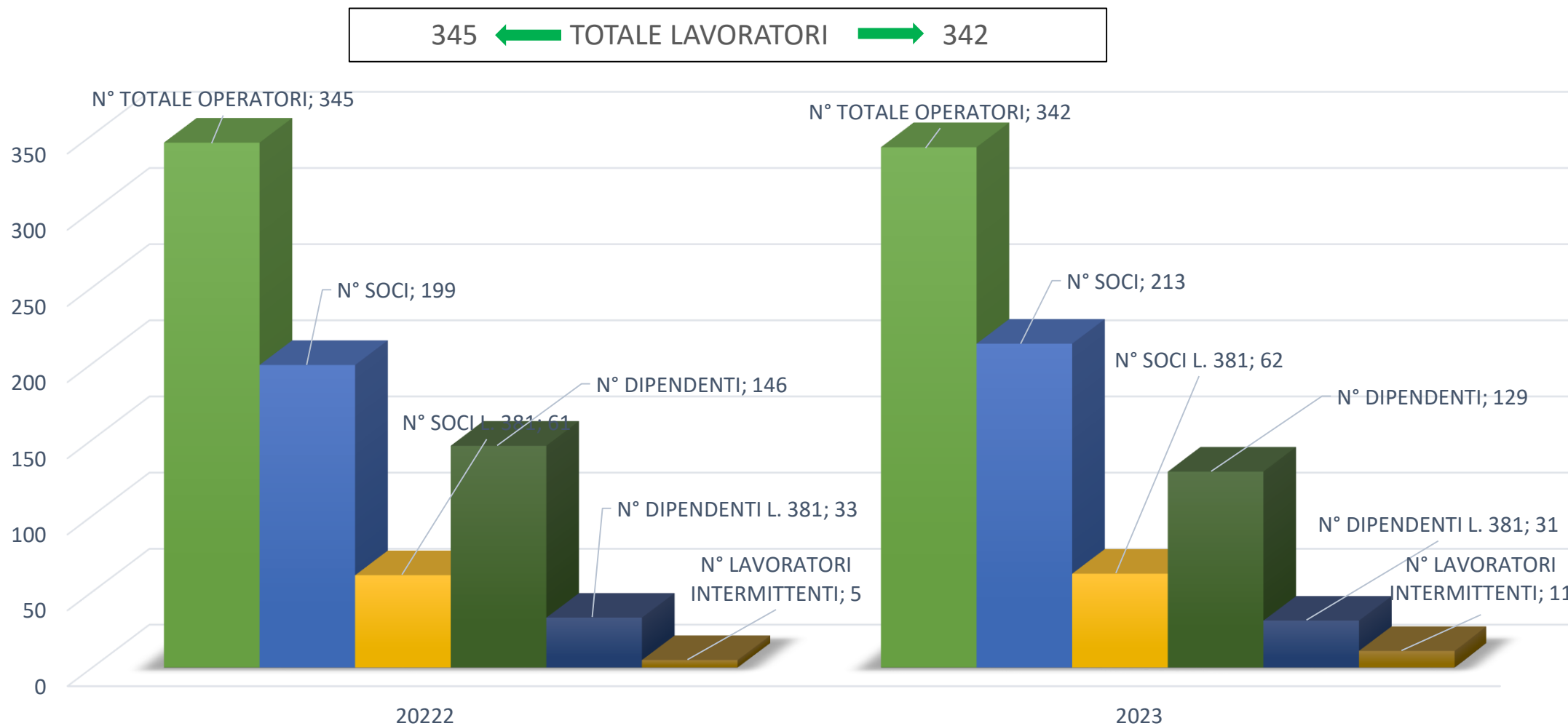
- I SOCI
- I LAVORATORI
- I TIROCINANTI E BORSISTI
- I CLIENTI
- I FORNITORI
- I CONSORZI E LE AZIENDE PARTNER
- I CONSULENTI
- LE FAMIGLIE
- I CITTADINI E LE ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO
- GLI ENTI DI MEDIAZIONE E I SERVIZI SOCIO-SANITARI
- GLI ENTI DI FORMAZIONE
- LEGACOOP
- I SINDACATI
- L'AMBIENTE
- LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- IL SISTEMA NORMATIVO



# PERSONE, OBIETTIVI E ATTIVITA'



## I lavoratori e la compagine sociale 2022-2023





## Sviluppo e valorizzazione dei soci

Lo scambio mutualistico con la compagine sociale è l'aspetto peculiare di ogni cooperativa. Il Rastrello cerca di favorire la partecipazione dei soci alla vita sociale e di coinvolgerli nelle scelte societarie sia attraverso momenti istituzionali (es. le assemblee), sia attraverso l'informazione periodica sul portale aziendale, il sito e i social, sia attraverso la somministrazione periodica di un questionario.

- Da sempre, uno dei momenti di ritrovo tra i Soci sono le Assemblee, sia quelle previste dallo Statuto come quella necessaria per l'approvazione del bilancio, ma anche quella di dicembre nella quale normalmente, oltre agli auguri natalizi, ci si incontra per fare il punto sull'anno che sta finendo e sulle prospettive future.
- Nel corso del 2023 si sono tenute n. 3 assemblee ordinarie e 2 assemblee straordinarie
- Durante l'anno inoltre ogni Settore, a seconda delle esigenze e necessità, ha riunito i propri lavoratori per coordinarsi e confrontarsi sulle attività in corso e sulle strategie future.
- La Cooperativa, anche in questo ultimo anno, ha cercato di coinvolgere attivamente i propri Soci e Lavoratori nella condivisione dell'andamento dell'azienda e sugli obiettivi prefissati.
- Durante le Assemblee sono state esposte le notizie più importanti ed è stato chiesto alla base sociale di esprimere la propria linea di indirizzo, attraverso lo strumento della votazione.
- Oltre alle Assemblee, sono stati fortemente implementati gli strumenti di comunicazione a distanza, soprattutto tramite i social e il portale aziendale, affinché i soci e i lavoratori potessero sempre restare informati sulla mission e la vision aziendale.
- Nello specifico sono state predisposte delle Newsletter periodiche, diffuse attraverso facebook, mail, gruppi whatsapp e il portale Gecos, al quale tutto il personale può accedere per imputare le proprie ore lavorative e/o leggere le comunicazioni di pertinenza.
- Oltre a tale strumento, vengono condivise, sia sul sito internet sia sulla pagina Facebook, notizie periodiche sui settori e sui nuovi appalti, al fine di far conoscere ad ogni lavoratore gli ambiti e le modalità lavorative aziendali svolte dalla cooperativa sul territorio.



## Vantaggi di essere socio

Siamo soci di una cooperativa perché vogliamo essere protagonisti del nostro lavoro, costruire opportunità di sviluppo per noi e per quelli che verranno dopo di noi. Vogliamo essere attori del nostro futuro senza delegare la nostra vita a terzi che spesso pensano più al loro profitto che allo sviluppo delle persone dell'ambiente e del territorio, è per questo che orgogliosamente siamo soci della nostra cooperativa.

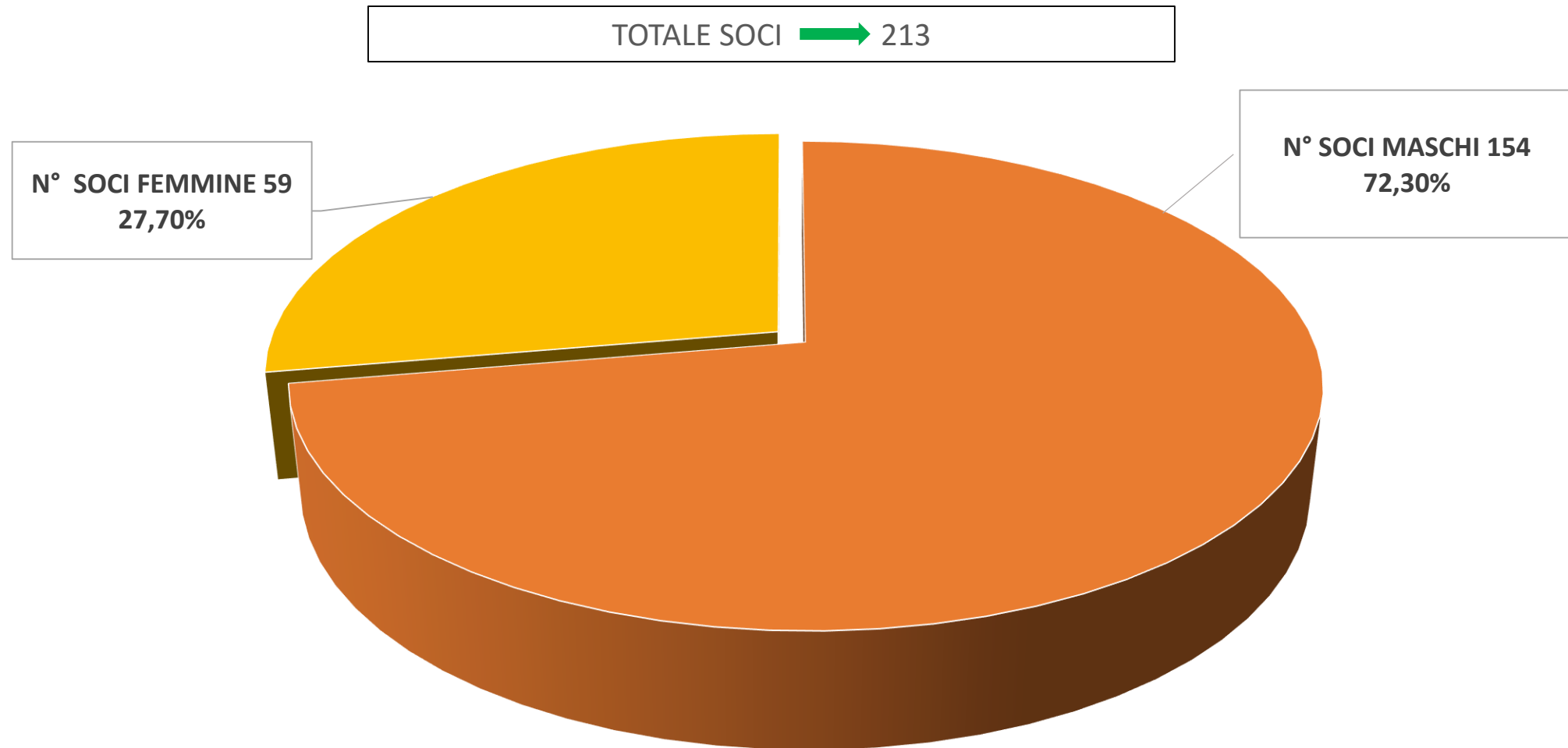
Essere soci della cooperativa dà anche la possibilità, come accaduto negli ultimi anni, di avere un ristorno economico o riconoscimenti sotto forma di welfare aziendale che rappresentano al meglio il nostro impegno a produrre ricchezza condivisa; per questo è importante essere soci di una cooperativa. Quest'anno verranno erogati ai soci a titolo di ristorno € 150.000, 50% sotto forma di aumento del capitale sociale e 50% come incremento della retribuzione.

Oltre ai soci ordinari, fanno parte della compagine sociale anche 1 socio finanziatore (Coopfond) e 12 soci volontari.



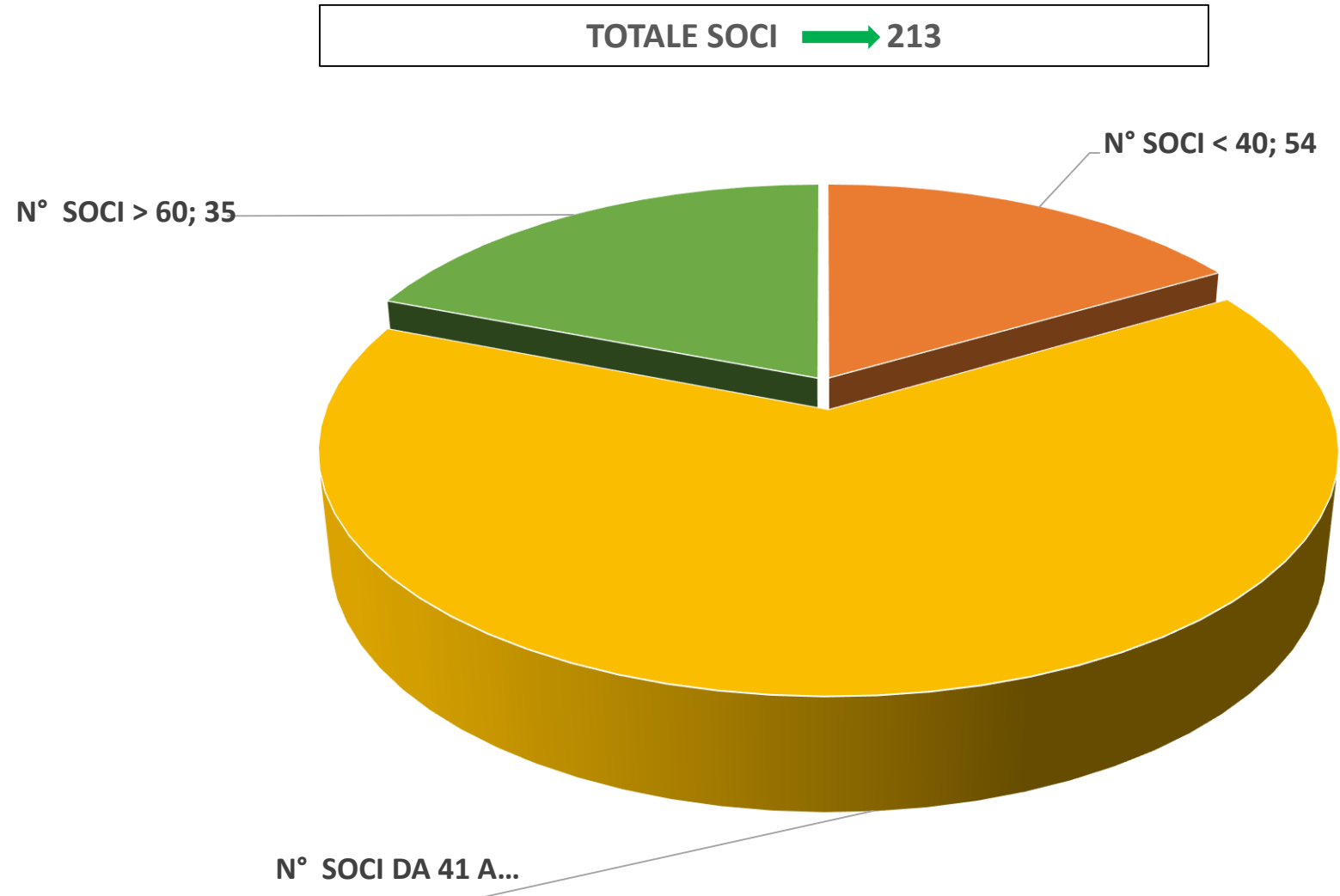


## Soci ordinari: sesso



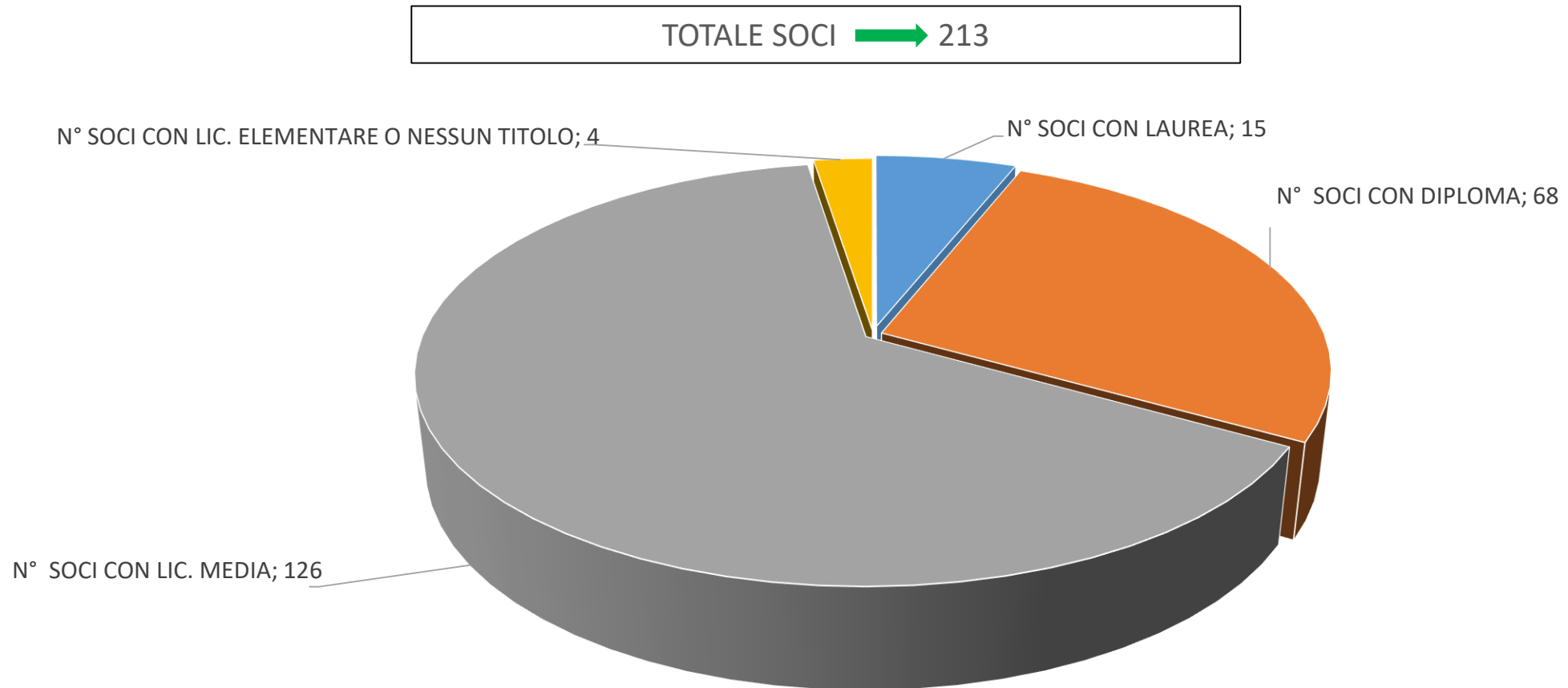


## Soci ordinari: Età



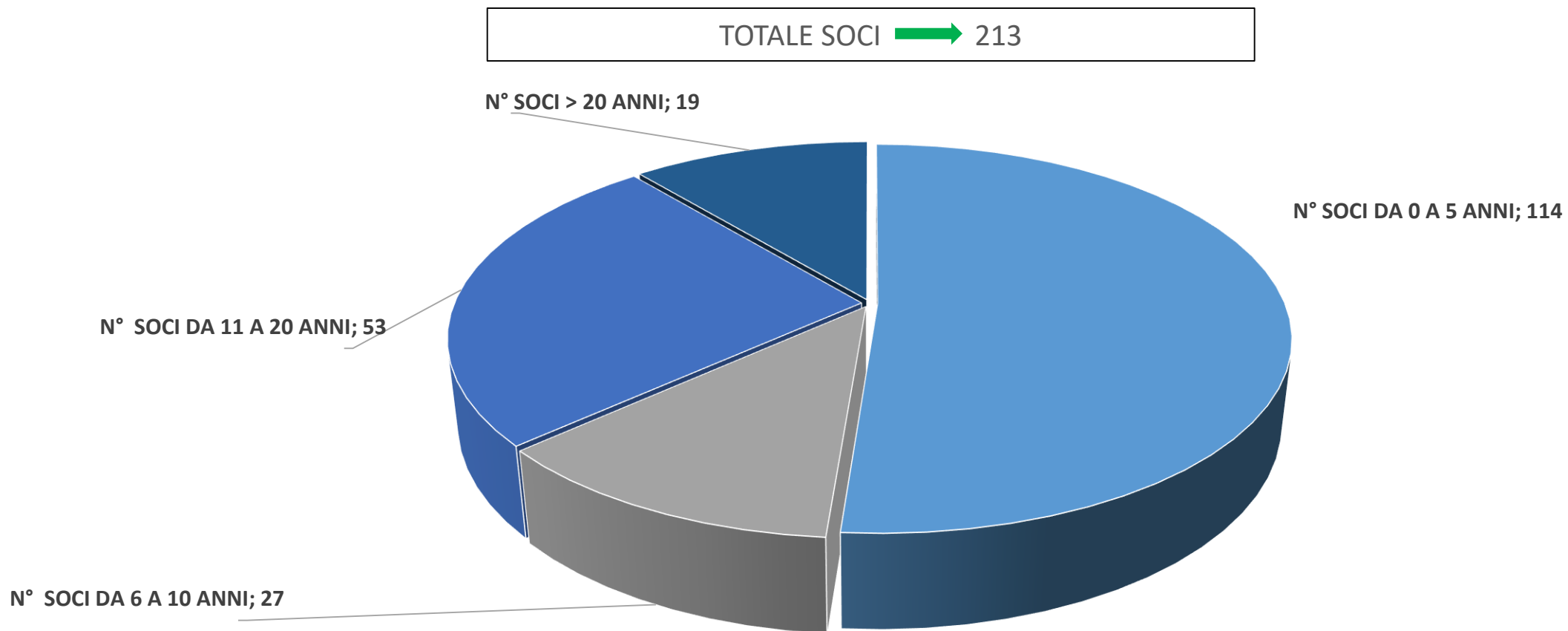


## Soci ordinari: Titolo di studio





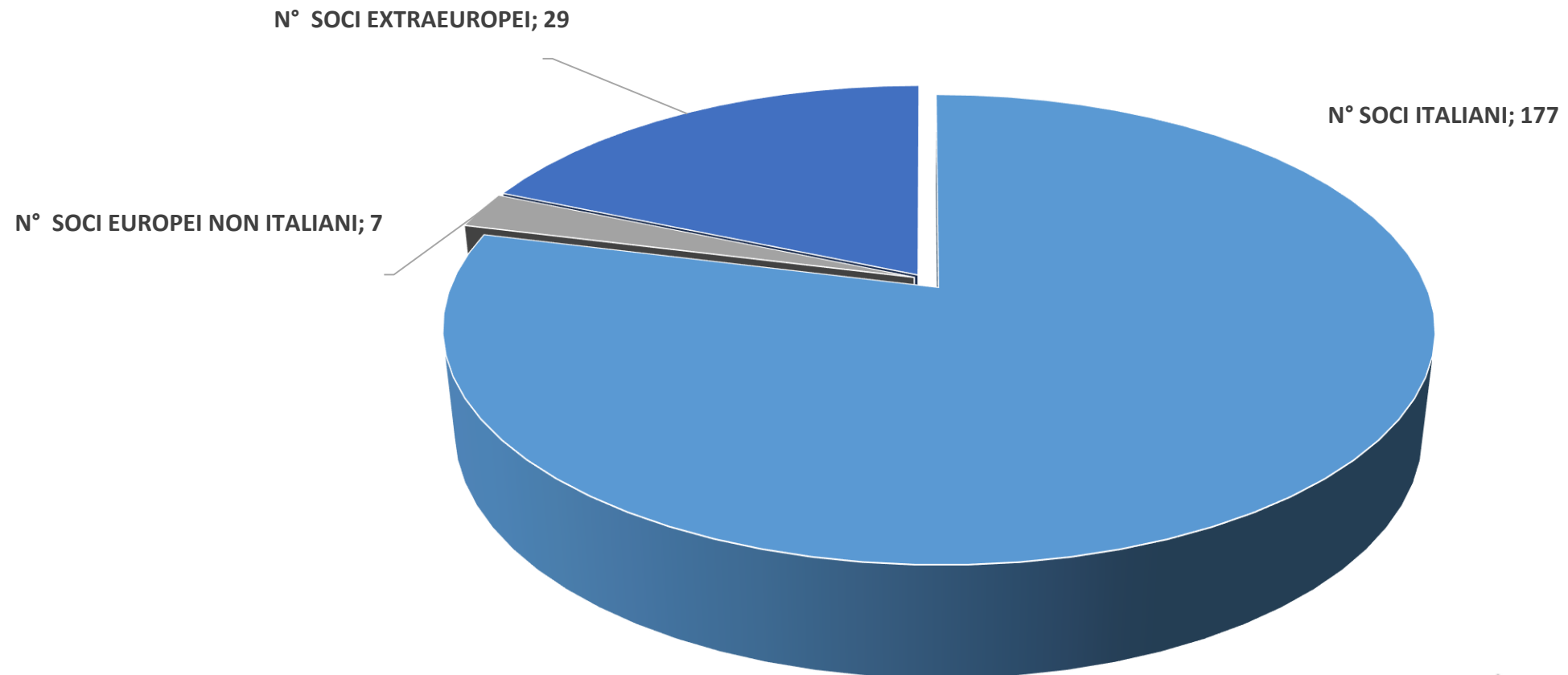
## Soci ordinari: anzianità associativa





## Soci ordinari: nazionalità

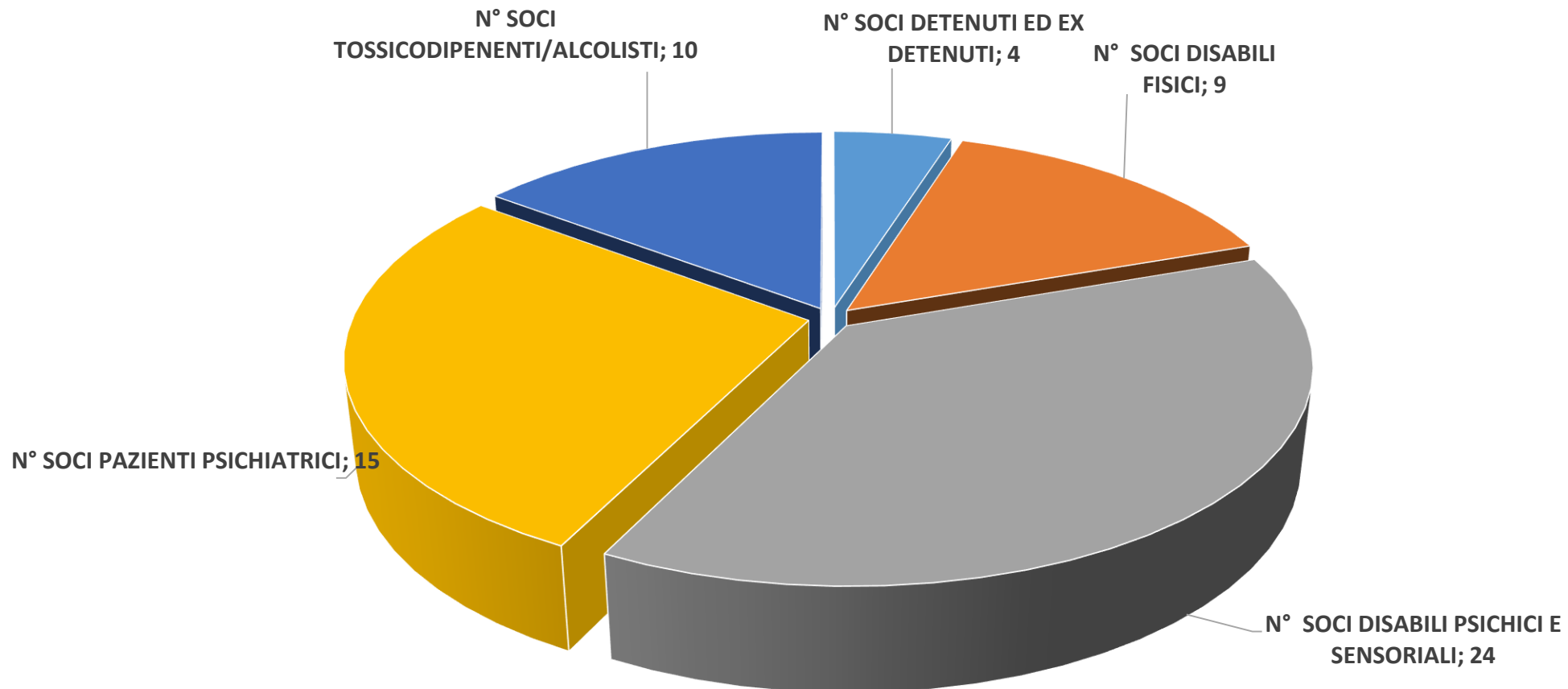
TOTALE SOCI → 213





## Soci svantaggiati: tipologia

TOTALE SOCI → 62



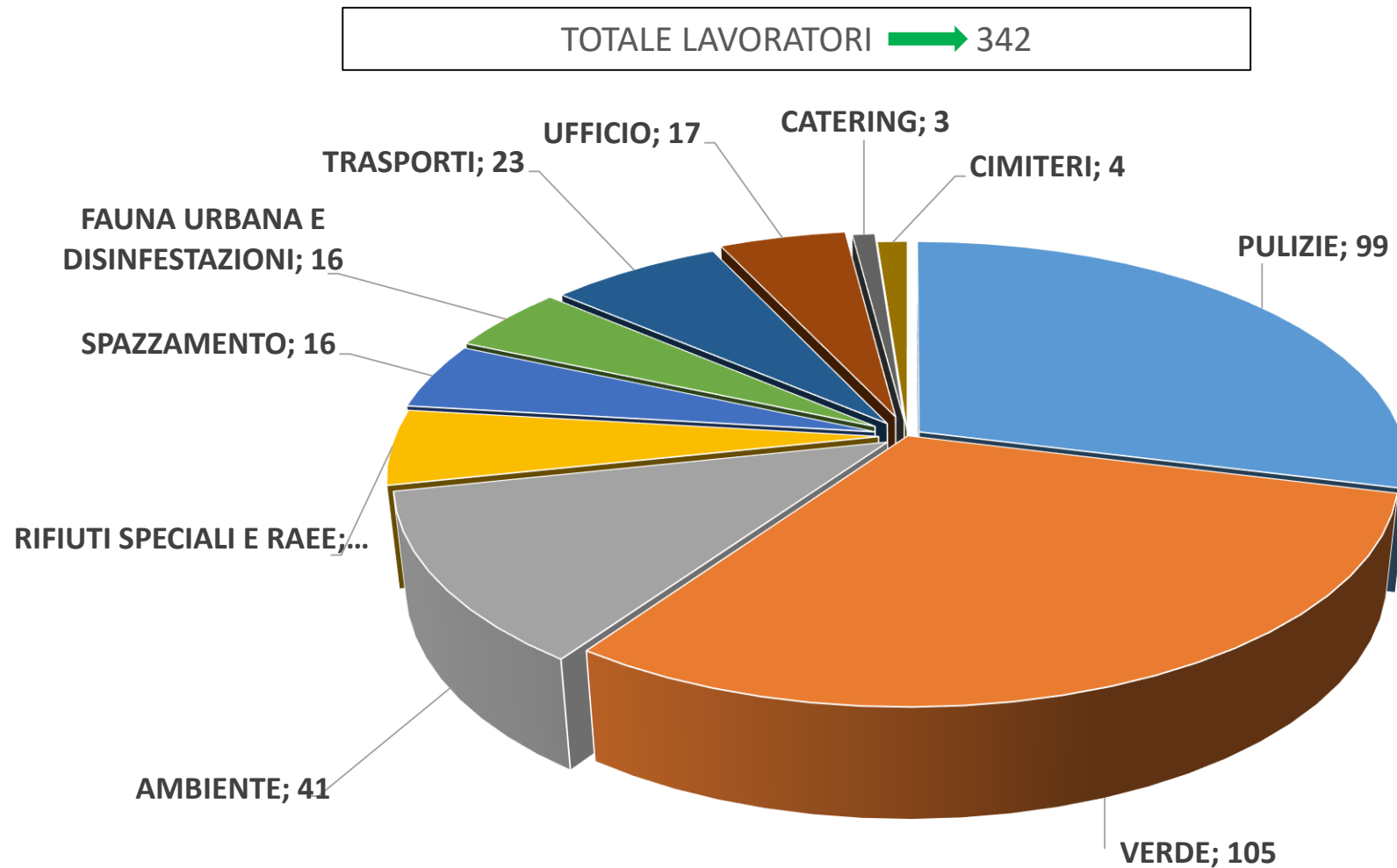


## I lavoratori: turn over, sesso, età e L.381

	2022	2023
TOTALE ASSUNTI	118	112
TOTALE CESSATI	102	115
TOTALE MASCHI	247	251
TOTALE FEMMINE	98	91
ETA' MEDIA	46	45
PERCENTUALE DI "L. 381" SUL TOTALE	35,80%	36,80%



## I lavoratori per settore



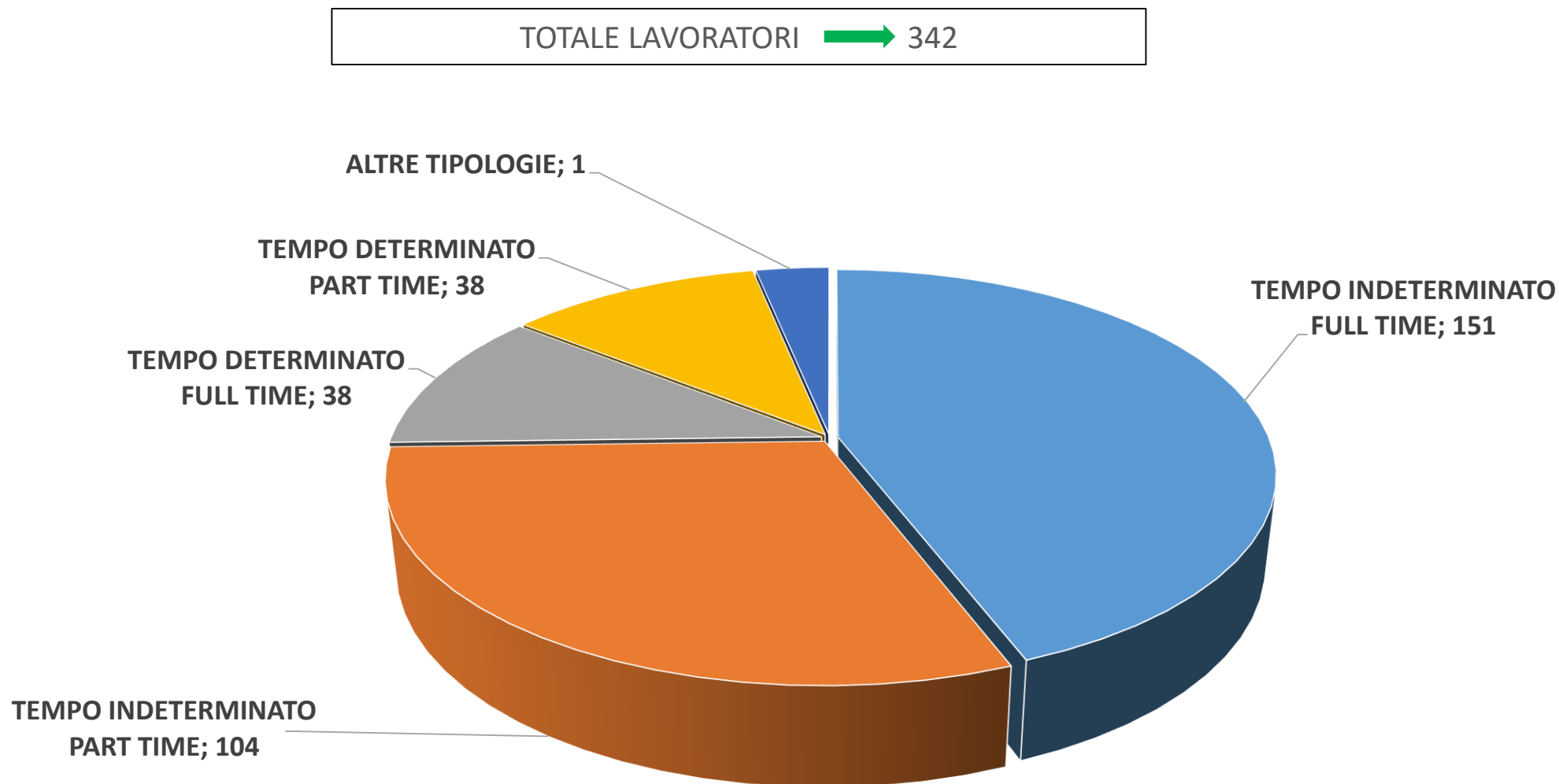


## I lavoratori per settore

SETTORE	2022	2023
PULIZIE	109	99
VERDE	107	105
RACCOLTA DIFF.	37	41
SPAZZAMENTO	20	20
FAUNA URBANA E DISINFESTAZIONI	11	16
TRASPORTI	23	23
RIFIUTI SPECIALI E RAEE	16	18
UFFICIO	16	17
CATERING	2	3
CIMITERI	4	4
TOTALE	345	342



## I lavoratori per tipologia di contratto

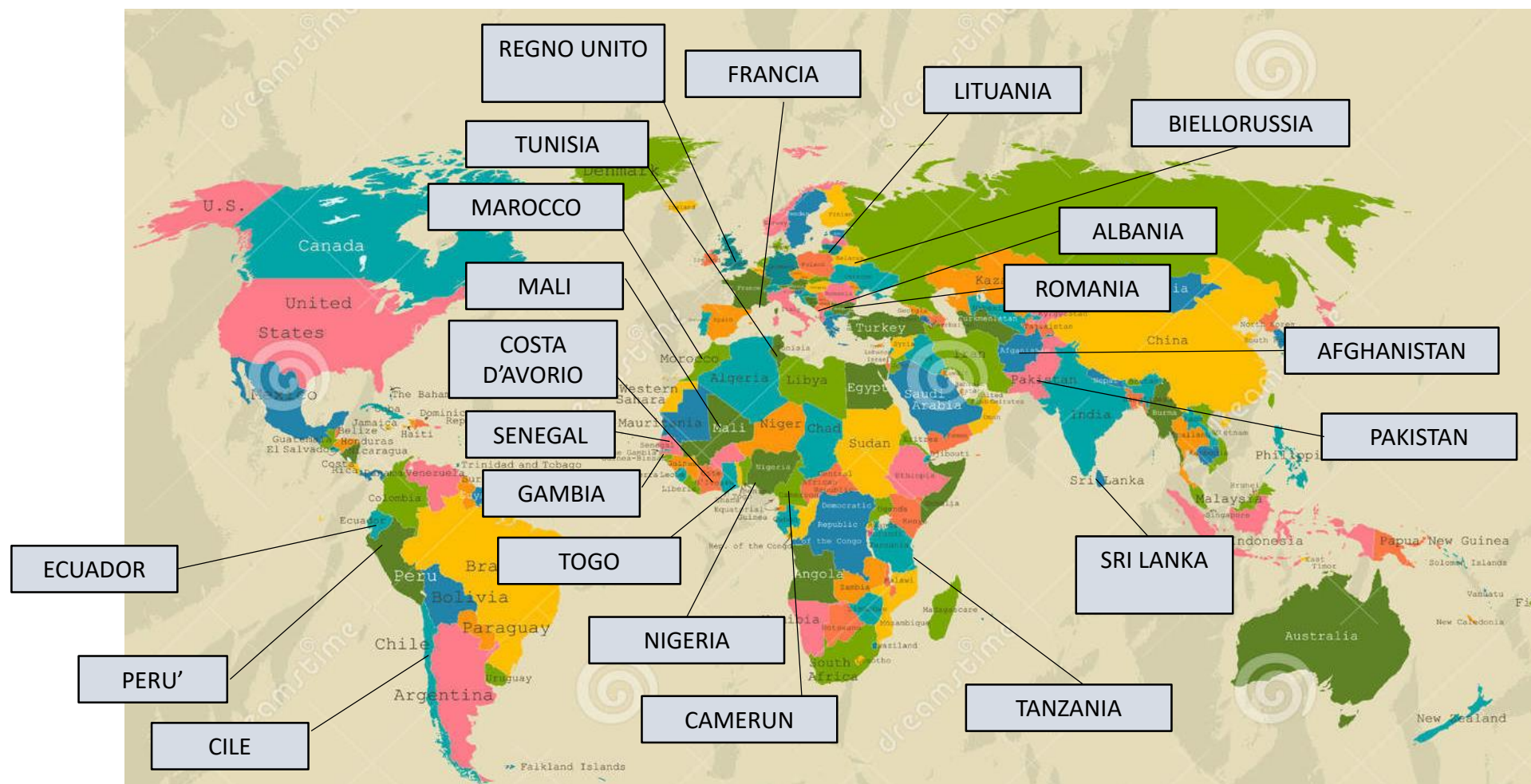


# PERSONE, OBIETTIVI E ATTIVITA'



## I lavoratori stranieri

ALL'INTERNO DE "IL RASTRELLO" OLTRE AI LAVORATORI DI NAZIONALITÀ ITALIANA, SONO RAPPRESENTATE 22 NAZIONALITÀ DIVERSE, PER UN TOTALE DI 71 OPERATORI:





## Il clima interno

A partire dal 2015, orientativamente ogni 2 anni, viene somministrato ai Soci e ai Lavoratori della Cooperativa un questionario interno specifico, per valutare il clima aziendale.

L'analisi dei dati è un prezioso strumento per il CDA e per i Responsabili di Settore per valutare i punti di forza, di debolezza e per porsi degli obiettivi riguardo a quanto esposto dai lavoratori.

Tale strumento ha anticipato quanto richiesto anche dalla recente Certificazione SA 8000 (Etica), permettendo di porre in atto una pratica già consolidata anche nel prossimo biennio.

Nell'ultima analisi dati è risultata evidente una diffusa fiducia nei confronti della Cooperativa in quanto "Struttura" che è in grado di garantire Sicurezza ai lavoratori, con la consapevolezza che ciò viene fatto senza dimenticare la Mission del ruolo sociale.

Vengono in particolare riconosciuti gli sforzi nel tutelare la Sicurezza dei Lavoratori sia dal punto di vista della salute, sia dal punto di vista economico, nonché il riconoscimento dell'impegno per la valorizzazione degli inserimenti lavorativi.

di molto, compreso l'aspetto della possibilità di crescere professionalmente.

Il prossimo questionario sarà somministrato nel corso del 2024.





## Sviluppo e valorizzazione dei lavoratori - 1

### Politiche del lavoro e salute e sicurezza

La Cooperativa Il Rastrello ha da sempre avuto nella propria Mission aziendale la tutela dei propri lavoratori e collaboratori.

Da anni ormai è attivo un sistema di gestione integrato che permette di gestire al meglio tutti i processi aziendali, dall'inserimento lavorativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quotidiana.

In ottica di un continuo miglioramento, a partire da settembre 2020 la Cooperativa ha completato l'iter di Certificazione Etica secondo lo Standard internazionale SA8000:2014 che incoraggia le organizzazioni a sviluppare, mantenere e applicare pratiche socialmente accettabili nel posto di lavoro.

I principi fondamentali dello standard sono:

- Non utilizzare lavoro infantile;
- Non utilizzare qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato (es. impedire di lasciare il posto di lavoro a fine turno);
- Garantire il rispetto di tutte le normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, cercando di prevenire incidenti e malattie professionali;
- Informare e assicurare al lavoratore il proprio diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati di propria scelta; garantire inoltre il diritto alla contrattazione collettiva;
- Non adottare alcuna forma di discriminazione (basata sul sesso, ceto sociale, razza, religione, orientamenti sessuali, opinioni politiche, ecc.);
- Trattare il personale con dignità e rispetto; non adottare procedure disciplinari non previste dalla normativa e dai contratti collettivi;

- Rispettare le leggi e i contratti collettivi sull'orario di lavoro, lavoro straordinario, festività e ferie;

- Garantire l'applicazione, almeno, degli standard minimi previsti dai contratti collettivi.

Al fine di garantire il rispetto dei principi e della loro applicazione la cooperativa ha reso operativo un gruppo multidisciplinare, formato da rappresentanti della Direzione e dei Lavoratori, chiamato Social Performance Team (SPT), il quale si riunisce periodicamente durante l'anno.

### Contratti di lavoro applicati, indennità e compensi

Il CCNL applicato alla quasi totalità dei lavoratori è il CCNL Cooperative Sociali. In un appalto è prevista l'applicazione del CCNL Igiene Ambientale FISE. I lavoratori del settore manutenzione aree verdi sono inquadrati dal punto di vista previdenziale come operai agricoli. Riguardo alle indennità di carica, per il CdA nessun gettone di presenza né compenso è previsto per i consiglieri. Il Presidente percepisce una indennità di carica lorda mensile di € 500. Il Vicepresidente percepisce una indennità di carica lorda mensile di € 150.

Per il Collegio Sindacale che è anche l'Organo di Controllo ai sensi della L. 231 sono stati deliberati complessivamente € 15.600 quale compenso totale per le due funzioni. Dal 30 ottobre 2023 è stato nominato un nuovo Organismo di Vigilanza, separato dal Collegio Sindacale.

Le retribuzioni erogate ai lavoratori della cooperativa corrispondono a quanto previsto dai CCNL applicati. Il rapporto tra la retribuzione annua lorda minima e quella massima non supera il rapporto di 1/8.



## Sviluppo e valorizzazione dei lavoratori - 2

La cooperativa sociale Il Rastrello si è negli anni contraddistinta per l'attenzione al benessere dei lavoratori e alla conciliazione delle esigenze e dei tempi di vita e di lavoro, in coerenza con la propria natura di cooperativa sociale e di quanto previsto nello Statuto, nel Regolamento Interno e nel Codice Etico.

La cooperativa IL RASTRELLO s.c.s. riconosce ai propri soci e dipendenti, l'applicazione dei seguenti strumenti di conciliazione vita-lavoro:

### **Flessibilità organizzativa**

#### • **Part-time**

La cooperativa da tempo richiede la massima attenzione da parte dell'ufficio personale e dei capisettore nella costruzione di turni di lavoro per tenere conto delle esigenze personali e familiari dei lavoratori, in particolare dei genitori soli, del personale appartenente alle fasce deboli e di quello beneficiario di permessi ex L. 104/92 per l'assistenza ai familiari, attraverso orari part-time e flessibilità oraria nei turni di lavoro, compatibilmente con le necessità organizzative degli appalti e il rispetto delle previsioni di legge. In questo modo è possibile proporre ai lavoratori diverse modalità organizzative venendo incontro alle diverse esigenze individuali.

Sono infatti previsti nei diversi settori di attività part-time orizzontali e verticali, turni settimanali strutturati su cinque o su sei giorni settimanali e differente articolazione della pausa pranzo.

#### • **Banca ore**

Per tutti i lavoratori, in caso di prestazioni di ore lavoro straordinario (art. 53 del ccnl Coop Sociali), è prevista la possibilità previo accordo tra azienda e lavoratore di usufruire della "banca delle ore" con il conseguente accantonamento delle ore straordinarie e/o supplementari.

Le ore accantonate potranno essere richieste da ciascun lavoratore o come retribuzione o come permessi compensativi entro l'anno di maturazione e il semestre successivo (Art. 52) con in aggiunta il pagamento della percentuale di maggiorazione prevista a seconda che lo straordinario sia diurno, festivo o notturno. Le ore accantonate potranno essere usufruite come permessi a gruppi di minimo due ore o per l'intera o più giornate, compatibilmente con le esigenze del servizio. Entro e non oltre il termine di ogni anno solare verrà effettuata periodica verifica delle ore il recupero delle stesse o la retribuzione maggiorata se non recuperate nel periodo previsto, permettendo grande flessibilità nella gestione delle ore di straordinario e supplementari.

#### • **Sistema premiante**

Nel corso dell'assemblea di maggio 2023 è stata approvata da tutti i soci un regolamento relativo all'assegnazione di premi individuali con lo stanziamento di un budget per ogni singolo settore.



## Sviluppo e valorizzazione dei lavoratori - 3

### Welfare aziendale

#### 1. Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving

##### - Ritiro corrispondenza

La cooperativa consente ai lavoratori di ricevere corrispondenza personale presso la sede della cooperativa, permettendo a chi è spesso fuori dalla propria abitazione di evitare perdite di tempo e code presso gli uffici postali.

##### - Piccolo prestito

Per venire incontro a spese urgenti e impreviste è stata messa in atto l'erogazione a tutti i soci di un piccolo prestito per un ammontare massimo di € 1000 attraverso una convenzione con un istituto bancario. Questo permette al lavoratore in difficoltà di risparmiare tempo e di non doversi preoccupare di contattare banche o finanziarie alla ricerca di un prestito. Nel corso del 2023 è stato erogato a 9 soci della cooperativa, per un totale di € 7.050,00

##### - Buono spesa

La cooperativa, attraverso una convenzione con COOP LIGURIA ha previsto inoltre, anche per il 2023, l'elargizione a Natale per tutti i lavoratori, e anche per i tirocinanti e i borsisti, di un buono spesa di € 100, il doppio dello scorso anno, da spendersi presso i supermercati COOP dando a tutti la possibilità di far fronte con maggiore serenità alle esigenze familiari delle festività.

##### - Consulenza e supporto psicologico

La cooperativa mette a disposizione di tutti coloro che ne facciano richiesta il supporto consulenziale di uno psicoterapeuta, specializzato in psicoterapia strategica, esperto delle problematiche psicologiche in ambito lavorativo, e profondo conoscitore del mondo della cooperazione sociale. Questo permette di affrontare per tempo e spesso risolvere situazioni che diversamente creerebbero presto gravi problemi lavorativi e familiari.





## Conciliazione vita lavoro

ANCHE NEL CORSO DEL 2023 E' PROSEGUITO L'IMPEGNO DELLA COOPERATIVA TESO A FAVORIRE IL BENESSERE DEI LAVORATORI E LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE E DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO, IN COERENZA CON LA PROPRIA NATURA DI COOPERATIVA SOCIALE E DI QUANTO PREVISTO NELLO STATUTO, NEL REGOLAMENTO INTERNO E NEL CODICE ETICO

### Part-time

LA COOPERATIVA SI IMPEGNA DA TEMPO A TENERE CONTO DELLE ESIGENZE PERSONALI E FAMILIARI DEI LAVORATORI, IN PARTICOLARE QUELLI SVANTAGGIATI, CON ORARI PART-TIME E FLESSIBILITA' NEI TURNI DI LAVORO

### Banca ore

E' PREVISTA, DOVE L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO LO PERMETTA, LA FRUIZIONE DA PARTE DEI LAVORATORI DI UNA BANCA ORE IN CASO DI LAVORO STRAORDINARIO, ORE PERIODICAMENTE RECUPERATE O RETRIBUITE

### Time saving

- PICCOLO PRESTITO
- BUONO SPESA COOP
- CONSULENZA E SUPPORTO PSICOLOGICO
- RITIRO CORRISPONDENZA PERSONALE DI CHI E' SPESSO FUORI UFFICIO



## Qualità e impatti occupazionale e ambientale - 1

Andamento occupati nei 3 anni: 338

Media occupati 2023: 344

Media occupati 2022: 351

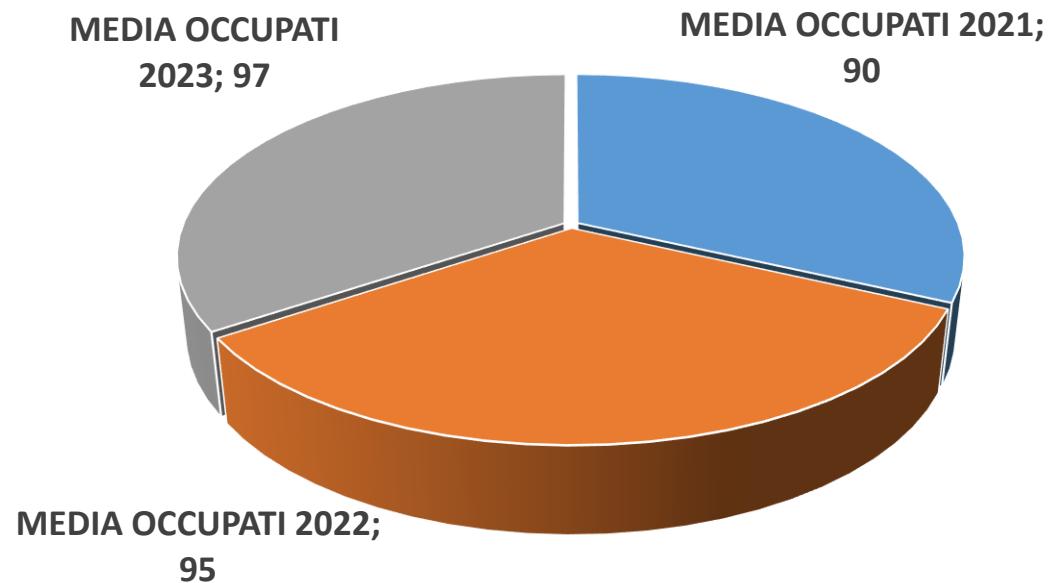
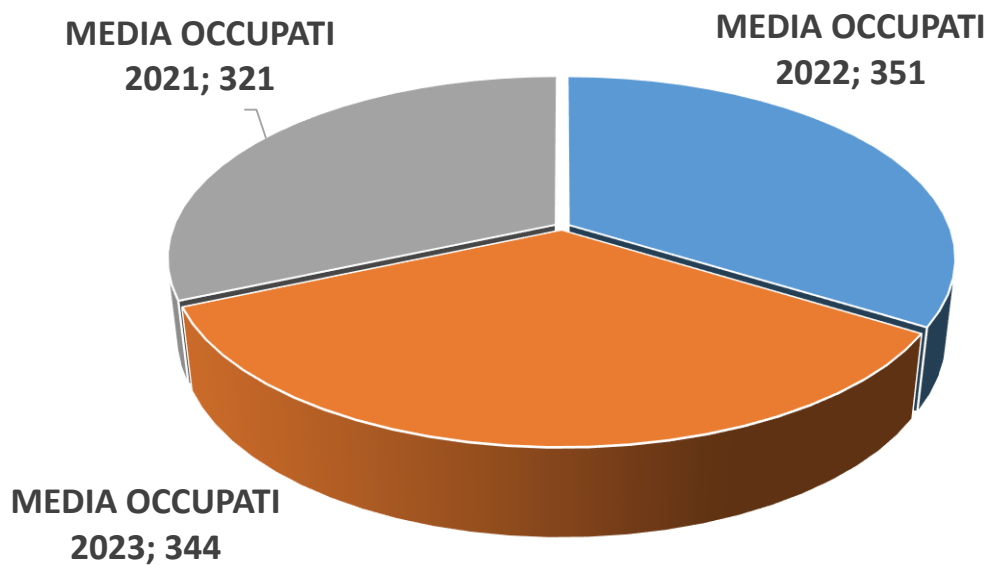
Media occupati 2021: 321

Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni: 9

Media occupati 2023: 97

Media occupati 2022: 95

Media occupati 2021: 90





## Qualità e impatti occupazionale e ambientale - 2

### *Ricadute sull'occupazione territoriale*

Il Rastrello ha sempre dato notevole importanza allo sviluppo occupazionale del territorio in cui acquisiva commesse di lavoro. In ogni ambito territoriale ha cercato di instaurare relazioni con i principali servizi ed enti di mediazione presenti allo scopo di attivare progetti di inserimento e dare opportunità di lavoro, in particolare alle fasce deboli. Ma tali esperienze hanno origini molto lontane, basti citare, solo nell'ultimo decennio:

- 2017 *Progetto Orto* con il Comune di Arenzano e il *Progetto Ri-generazione*, contro la dispersione scolastica in Valpolcevera
- 2016-in corso *Progetto Mettiamoli a lavorare*, per l'inclusione di persone svantaggiate in collaborazione con il Comune di S. Margherita L. e Rotary
- 2018-2020 *Progetto D.O.R.I.*, *Progetto F.O.R.T.I.*, *Progetto C.A.R.I.C.A.*, in collaborazione con Comune di Rapallo, Coop. Sociale Lanza del Vasto, Comune di Casarza Ligure, Signum coop. Consortile per la tutela dell'ambiente attraverso progetti di inclusione
- 2021 *Progetto Butterfly Circus III*, in collaborazione con *Signum coop. Consortile* per l'inserimento lavorativo di persone disabili
- 2021 *Progetti Match Point* per i servizi di pulizia Ecolabel e per la manutenzione di aree verdi in collaborazione con Isforcoop
- 2022 *Progetto Un Ponte sul Futuro*, nell'ambito della misura "Abilità al Plurale 2" e gestito con Legacoop, Consorzio Omnia, Isforcoop, Ecipa per l'inclusione lavorativa di disabili e appartenenti all'area grigia

- 2022-in corso *Progetto Start Tappe*, Promosso dal Comune di Genova e gestito nel centro storico in ATS con Coop. Agorà, Consulta Diocesana, Federazione Regionale Solidarietà e Lavoro, Coop. Il laboratorio, Coop. Proges, Consorzio Progetto Liguria Lavoro, Social Hub Genova, Consorzio Omnia, coop. la Comunità, Coop. CFLC, Coop. Gente di Mare, Coop il Cesto, Ass.ne Afet Aquilone, Ass.ne Cineguida, Coop CoSerCo, Coop la Cruna, Coop Villa Perla Service, Coop Solidarietà & Lavoro, Coop Il Quadrifoglio
- 2023 *Progetto The Waste Land - un mare di rifiuti, un mare di opportunità*, promosso da Regione Liguria nell'ambito della misura "Abilità al Plurale 2" e gestito con Coop. Sociale La Comunità
- 2023-in corso *Progetto Città Giardino Insieme*, promosso dal Comune di Rapallo e gestito con IES (Italian Enables Of Sustainability S.p.A.)

Questi progetti hanno permesso di attivare decine di tirocini molti dei quali trasformati in contratti di lavoro che portiamo tuttora ad esempio quali percorsi di successo all'interno della nostra realtà.

Il Rastrello collabora da molti anni con pubbliche amministrazioni e istituti scolastici, in particolare l'Isforcoop e l'istituto agrario Marsano, con i quali attiviamo numerosi stage e progetti di alternanza scuola lavoro durante il periodo scolastico, e ospitiamo scolaresche di istituti tecnico professionali presso alcuni cantieri di manutenzione verde e l'impianto di smaltimento e riciclo RAEE sito in via Vezzani. Infine sono attive diverse convenzioni ex art. 14 D.Lgs. 276/03 che hanno permesso l'assunzione di alcuni lavoratori disabili segnalati dal Collocamento Mirato di Regione Liguria.



## Qualità e impatti occupazionale e ambientale - 3

### ***Impatti ambientali***

Il Rastrello si impegna nella **soddisfazione della comunità e dei clienti**, attraverso l'impegno costante nella protezione dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento che potrebbe derivare dalle proprie attività e il costante **rispetto della normativa ambientale** e relativa al servizio erogato, applicabile alle proprie attività, processi e prodotti. Tra gli strumenti idonei al raggiungimento di tali obiettivi Il Rastrello si propone per il prossimo triennio di incentivare lo sviluppo delle seguenti azioni:

**Aumentare l'utilizzo di mezzi a doppia alimentazione (Metano e GPL) ed elettrici** all'interno del proprio parco mezzi, al fine di diminuire le Emissioni e i costi.

**Monitorare l'utilizzo dei ogni singolo mezzo, ottimizzando ove possibile i tragitti**, per poter verificare periodicamente eventuali anomalie nei consumi dei mezzi. Diminuire i consumi di carburante rispetto alle ore lavorate.

**Acquistare attrezzature che, a parità di caratteristiche, emettano minori vibrazioni e rumore, ove possibile elettriche.**

**Utilizzare prodotti a basso impatto ambientale:**

**impiego di prodotti biologici ad azione larvicida nel settore disinfestazioni**, ove possibile, al fine di evitare l'immissione di prodotti chimici di sintesi in tombini e raccolte d'acqua (area dell'Ospedale San Martino),

**utilizzo di prodotti enzimatici** per l'abbattimento degli odori (mercato del pesce di Genova),

**utilizzo di prodotti Super concentrati, Ecolabel e probiotici** che garantiscono sicurezza per la salute degli operatori, dell'ambiente e degli utenti.

**Avviare una partnership con il nostro fornitore di Energia Elettrica - 100% da fonti rinnovabili ("E' Nostra") e con altre realtà di Settore**, al fine di realizzare le seguenti azioni:

**Aumentare le professionalità degli operatori specializzando alcuni di essi nell'installazione di tetti verdi,**

**Installare sul tetto della sede una copertura fotovoltaica di 200 mq,**

**Efficientamento energetico attraverso azioni di utilizzo di punti luce e riscaldamento tra i più efficienti in commercio,**

**Realizzazione di una copertura verde di 250 mq sul tetto della palazzina uffici** che contribuirà alla riduzione del fabbisogno energetico dell'edificio, diminuendo le emissioni legate all'effetto serra ed apportando numerosi altri vantaggi ambientali.

Per il raggiungimento di tali obiettivi generali vengono formulati traguardi specifici di dettaglio, supportati ove possibile anche da parametri numerici soggetti a controllo, che sono definiti, controllati e sistematicamente aggiornati nel corso del Riesame annuale del Sistema di Gestione Integrato da parte della Direzione. I risultati ottenuti sono divulgati a tutte le parti interessate nei modi più idonei (Bilancio Sociale, sito aziendale, etc...).



## Personale in borsa lavoro o tirocinio

	2022	2023
<b>Borse lavoro al 31/12</b>	<b>31</b>	<b>34</b>
<b>Borse lavoro attivate</b>	<b>54</b>	<b>64</b>
<b>Borse lavoro chiuse nell'anno</b>	<b>18</b>	<b>60</b>
<b>di cui assunzioni</b>	<b>24</b>	<b>7</b>
<b>Borse lavoro tempo indeterminato attivate nell'anno</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Borse lavoro tempo indeterminato al 31/12</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

# INSERIMENTI LAVORATIVI



Comune di Genova - UCIL

Sert A.S.L. 3 e 4

Servizi sociali e vari ATS del Comune di Genova

Spin e UDEPE del Ministero di Giustizia

Regione Liguria - Collocamento Mirato

Centri per l'Impiego di Genova, Tigullio e Savona

Enti di Formazione: Isforcoop di Genova e Varazze, Fondazione CIF

SSD Inclusione e Riabilitazione Sociale della A.S.L. 3 (ex Centro Studi)

Centri di Salute Mentale A.S.L 3 e 4

Signum, Alpim

Servizi Sociali Comuni di Santa Margherita L., Rapallo, Fontanigorda e Campomorone

Istituto Scolastico Marsano e Fondazione ITS

SPRAR Fontanigorda

Associazione S. Marcellino

Coop. Sociale Agorà, Coop. Sociale Dono, Coop. Sociale La Comunità

SPRAR comuni di Fontanigorda e Santa Margherita L.

Centro di Solidarietà Compagnia delle Opere

CEIS

## Collaborazioni con Enti di Mediazione e Servizi



## Processi e progetti di inserimento lavorativo - 1

La cooperativa Sociale Il Rastrello, attraverso una rete di attori del processo di inserimento che comprende i Servizi Specialistici che hanno in carico il soggetto, il Servizio di Mediazione o il Servizio Sociale e la catena interna di **Tutoraggio**, composta da Responsabile degli Inserimenti Lavorativi, Responsabile UGI, Caposettore, Coordinatore e Caposquadra del servizio e Medico del Lavoro, è in grado di contemperare al meglio le attitudini, le capacità e le competenze del lavoratore fascia debole con le necessità del contesto lavorativo e delle specifiche mansioni richieste.

La nostra Cooperativa è in grado di inserire proficuamente all'interno di una stessa squadra di lavoro operatori affetti da dipendenza, invalidi psichici, detenuti ammessi a misure alternative, persone con insufficienza mentale, affidando a ciascuno le mansioni più idonee ad esprimere il proprio potenziale lavorativo e trovando nella diversità di ciascuno la capacità di confrontarsi e crescere tutti insieme mostrando grande coesione e unità di intenti.

L'impiego nei diversi servizi gestiti dalla cooperativa di soggetti svantaggiati ai sensi della L. 381/1991 adeguatamente formati, equipaggiati ed addestrati sul campo, garantisce ai beneficiari dei servizi stessi (l'Ente cliente ed i cittadini delle zone servite) il raggiungimento di una duplice finalità:

- ▶ un servizio di qualità
- ▶ una risposta concreta alle esigenze sociali del territorio

All'interno del proprio organico la Cooperativa offre ai **soggetti svantaggiati** previsti dal comma 4 della L. 381/1991 nonché a quelli appartenenti alle più ampie categorie indicate dal Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014:

- ▶ inserimento diretto con un contratto di lavoro ▶ progetti in tirocinio o borsa lavoro propedeutici ad una successiva assunzione.

I soggetti da inserire sono individuati solitamente di concerto con i *Servizi di Mediazione e quelli specialistici di riferimento delle ASL (SSD Inclusione e Riabilitazione Sociale, Centri di Salute Mentale, Sert)*, e con i principali *Enti Socio Assistenziali* del territorio, associazioni e cooperative sociali, tenuta in considerazione l'indispensabile compatibilità tra le caratteristiche di svantaggio del soggetto segnalato e lo svolgimento delle attività proprie del presente appalto.

Tutti i soggetti svantaggiati impegnati negli appalti infatti devono presentare caratteristiche di svantaggio che gli consentano di svolgere regolarmente ogni attività oggetto di gara e tale condizione è primaria nella selezione degli stessi. Ad ogni soggetto assunto è riconosciuto l'inquadramento previsto dal CCNL Cooperative Sociali.

La cooperativa fa inoltre ricorso agli **strumenti di integrazione, quali percorsi integrati di inclusione socio-lavorativa, percorsi integrati di socializzazione e percorsi di inclusione sociale attiva** indicati dalla deliberazione n. 1249 del 2013 "Disposizioni attuative della disciplina regionale per i percorsi di attivazione e inclusione sociale a supporto delle fasce deboli ai sensi dell'art. 40 della L.R. 24 maggio 2006 n. 12" e dalla deliberazione della giunta regionale 07.04.2017 n. 283 "Linee di indirizzo regionali per i percorsi finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione".

La nostra Cooperativa collabora da anni con i principali Enti di Mediazione al lavoro per soggetti svantaggiati nei diversi ambiti del disagio, partecipando a progetti in rete tra Enti Pubblici e Privato Sociale ed ospitando e coprogettando le più diverse tipologie di percorsi di inclusione previsti dalle normative, dagli stage ai tirocini, ai progetti di integrazione sociolavorativa, mettendo in opera, in accordo con l'Ente Inviante, gli strumenti di volta in volta più confacenti alle caratteristiche della persona da inserire.

Sono compresi quelli più particolari e specifici quali la "**Messa Alla Prova**" e le altre tipologie di **Lavori di Pubblica Utilità** in convenzione con il Tribunale di Genova, strumenti molto importanti nella riabilitazione dei soggetti del territorio che abbiano procedimenti penali in corso e attraverso il quale la persona in carico all'Amministrazione Penitenziaria viene affidata all'ufficio di esecuzione penale esterna (UDEPE) per lo svolgimento di un programma di trattamento che prevede l'esecuzione di lavori di pubblica utilità, i Progetti di **Alternanza Scuola Lavoro**, fondamentali per l'approccio dei giovani (a maggior ragione se deboli) al mondo del lavoro, i percorsi di **Inclusione Sociale a tempo indeterminato** (ex ILSA), utili laddove le troppe limitazioni in capo alla persona non consentano sbocchi occupazionali, ma la continuità del percorso, il sollievo dato alla famiglia e l'opportunità per la persona di sentirsi comunque "lavoratore" giustificano pienamente il progetto.

Lo stile lavorativo che contraddistingue Il Rastrello è dato dalla condivisione di percorsi e progetti, collaborando con le realtà territoriali, a partire dai servizi socio-sanitari sino ad arrivare agli enti di mediazione con i quali intraprendere percorsi di Inserimento lavorativo delle cosiddette "fasce deboli".

La capacità di creare valore e aggregazione, testimoniata anche dalla coesistenza in cooperativa di **ben 22 nazionalità diverse**, testimonia la capacità di voler sempre lavorare al meglio, mettendo davanti a tutto la dignità ed il rispetto delle persone.

Tutto questo, all'interno della Cooperativa, viene definito #RastrelloStyle



## Processi e progetti di inserimento lavorativo - 2

### Percorsi di inserimento lavorativo

Il Rastrello promuove e garantisce la qualità dell'inserimento, con l'obiettivo di sostenere la persona più debole in quanto non "oggetto" di assistenza ma "soggetto" in grado di essere produttivo, secondo le seguenti modalità:

**sviluppo di un processo** accuratamente predefinito nei suoi passaggi con procedure standardizzate e documentate e con obiettivi effettivamente raggiungibili, scomponibili in passaggi successivi e misurabili nei risultati

**gestione delle relazioni** con gli interlocutori del processo dell'inserimento lavorativo, in particolare con i servizi socio-sanitari di riferimento

L'obiettivo prioritario è quello di fornire competenze basilari necessarie per l'autonomizzazione, spendibili all'esterno, in previsione di un inserimento in ambito lavorativo definitivo.

Per ogni soggetto si identifica e si sviluppa un progetto individualizzato, a seconda delle esigenze e delle risorse a disposizione. Detto progetto coinvolge, oltre naturalmente il soggetto stesso, una pluralità di altre figure appartenenti alla Cooperativa Sociale (Psicologi, Tecnici, RSPP, Medico) e agli Enti Segnalanti (referenti). Il progetto si articola in fasi, come di seguito schematizzate.

**1ª fase:** segnalazione del caso da parte del servizio inviante. Incontro tra il referente del servizio inviante e l'équipe di lavoro (Responsabile Inserimenti Lavorativi (RIL) e referente tecnico aziendale) con l'obiettivo di verificare l'idoneità dell'inserimento nel progetto. (SEGNALAZIONE)

**2ª fase:** serie di colloqui di conoscenza tra gli operatori referenti del programma di recupero e inserimento lavorativo e la persona indicata, al fine di presentare il progetto, la struttura e, nel contempo, effettuare una prima valutazione delle risorse e dei bisogni individuali, nonché il bilancio delle competenze, del destinatario dell'intervento. (ACCOGLIENZA)

**3ª fase:** incontro tra gli operatori referenti del programma di recupero e

inserimento lavorativo, l'operatore di riferimento del servizio inviante e la persona, al fine di concordare e definire formalmente il progetto di inserimento. (PRESA IN CARICO)

**4ª fase:** elaborazione progetto individualizzato finalizzato alla formazione e all'inserimento socio lavorativo. (ATTIVITA' LAVORATIVA)

**5ª fase:** monitoraggio dell'andamento del progetto individuale con relazioni periodiche, di norma trimestrali. (CONTROLLO)

Il processo e la gestione della risorsa inserita vengono meglio dettagliati nella slide seguente.





## Processi e progetti di inserimento lavorativo - 3

### La gestione delle risorse umane inserite

Prima dell'inserimento il RIL fornisce a Caposettore/Coordinatore/Caposquadra tutte le informazioni necessarie al buon esito dell'inserimento lavorativo. Il RIL e il Caposettore/Coordinatore presentano poi al neo-inserito l'organizzazione della Cooperativa, illustrano il CCNL applicato e i Regolamenti vigenti in cooperativa e le regole organizzative del servizio, gli orari e le mansioni da svolgere, consegnano l'abbigliamento e i necessari dispositivi di protezione individuale e il Piano Operativo di Sicurezza illustrandone i contenuti principali. Appena possibile, il Caposquadra presenta il neo-inserito ai colleghi e lo informa sui ruoli delle interfacce e sulla loro reperibilità in relazione agli aspetti amministrativi, agli aspetti relativi al contenuto del lavoro e agli aspetti relativi all'inserimento lavorativo.

Il percorso di accompagnamento durante lo svolgimento del lavoro prosegue anche attraverso l'apporto dei lavoratori più esperti che opereranno direttamente sul campo a fianco del soggetto inserito e saranno pertanto parte attiva del processo. Dovranno conoscere, per quanto di loro competenza, gli obiettivi da raggiungere e gli elementi critici da tenere sotto controllo (pur nel rispetto delle norme sulla privacy). In particolare, il caposquadra, con il costante supporto del coordinatore di settore e del

Responsabile degli Inserimenti Lavorativi, avrà il compito di informare e formare costantemente il neo-inserito, svolgere un'importante attività di osservazione e monitoraggio e relazionare periodicamente il RIL.

Sarà compito del RIL, per tutta la durata del percorso di inserimento, svolgere colloqui di sostegno e monitoraggio periodici con il soggetto inserito e con i referenti lavorativi aziendali circa l'andamento del percorso stesso (tramite l'utilizzo di una apposita scheda) e con riferimento a ciò redigerà relazioni periodiche. Nello stesso modo, il RIL contatterà periodicamente gli operatori del servizio inviando confrontandosi con loro nel caso sussistessero problematiche nell'ambito del percorso di inserimento. Infine il RIL effettuerà le valutazioni finali del percorso di inserimento, alla cui conclusione definirà e porterà a conoscenza dell'Ente segnalante e della persona inserita gli esiti del percorso stesso.

A testimonianza della qualità del progetto scelto dalla nostra Cooperativa, i principi e le modalità della procedura di inserimento lavorativo adottata sono inseriti nel Sistema Integrato di Gestione Qualità.

# SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA



## Attività e obiettivi economico-finanziari

### Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Il 2023 è stato un anno di conferme. La crescita dell'esercizio precedente si è consolidata e concretizzata in un aumento del fatturato totale di oltre il 9% aumento che ha rispecchiato la crescita di tutti i settori, realizzatasi grazie agli investimenti effettuati e alla riorganizzazione di alcuni reparti. In questo esercizio è stato nuovamente superato il massimo storico di fatturato, superando il tetto degli 11.000.000 di euro.

Il Valore della produzione è cresciuto nel complesso di circa il 15%, ed il totale dei costi di circa il 5%; su questi ultimi hanno gravato in modo particolare i continui aumenti del carburante e delle materie prime in generale, nonché dei tassi di interesse bancari, aumenti dovuti principalmente all'incertezza del mercato e alle guerre che purtroppo stanno imperversando in Europa e Medio Oriente.

Dal punto di vista finanziario, l'andamento dell'esercizio convalida l'affidabilità e la credibilità del passato, dimostrate dalla costante puntualità nel pagamento di tutte le scadenze, sia verso l'erario, sia verso i dipendenti, sia verso i fornitori. Si evidenzia solo come l'avvio di molte nuove e importanti attività abbiano generato un ritardo nella fatturazione, e pertanto negli incassi dei crediti, che è si è potuto fronteggiare solo grazie

alla solidità costruita negli anni.

Si evidenzia che nel 2023 è stato registrato tra le sopravvenienze attive anche l'importo di € 1.396,76 per il rimborso 5x1000 relativo all'anno 2021-2022 e che sono stati ricevuti contributi in conto esercizio da enti pubblici per € 26.602,11 e contributi in conto impianti per € 23.240,11



# SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA



## Situazione economico finanziaria e patrimoniale - 1

Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio	Composizione del valore della produzione
<b>Dati da Bilancio economico</b>	<b>Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)</b>
Fatturato € 11.230.150	Valore della produzione € 11.414.800
Attivo patrimoniale € 8.826.964	Ripartizione % ricavi
Patrimonio proprio € 1.608.595	Ricavi da Pubblica Amministrazione € 4,042,854 - % 36
Valore della produzione	Ricavi da aziende profit € 3.369.045 - % 30
Valore della produzione anno di rendicontazione € 11.414.800	Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione € 3.593.648 - % 32
Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1) € 10.469.896	Ricavi da persone fisiche € 224.603 - % 2
Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2) € 9.308.344	Totale € 11.230.150



## Situazione economico finanziaria e patrimoniale - 2

### - Area servizi a commercio

- Pulizie, Custodia e manutenzione edifici: € 2.409.632
- Igiene ambientale e salubrità degli ambienti: € 2.442.473
- Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc...): € 484.970
- Manutenzione verde e aree grigie: € 4.307.472
- Gestione dei rifiuti: € 776.786
- Altro: € 645.953
- Totali: € 11.230.150
- Fatturato per Territorio
- Provincia
- Genova: € 10.024.829 (% 89,27)
- Savona: € 1.205.321 (% 10,73)

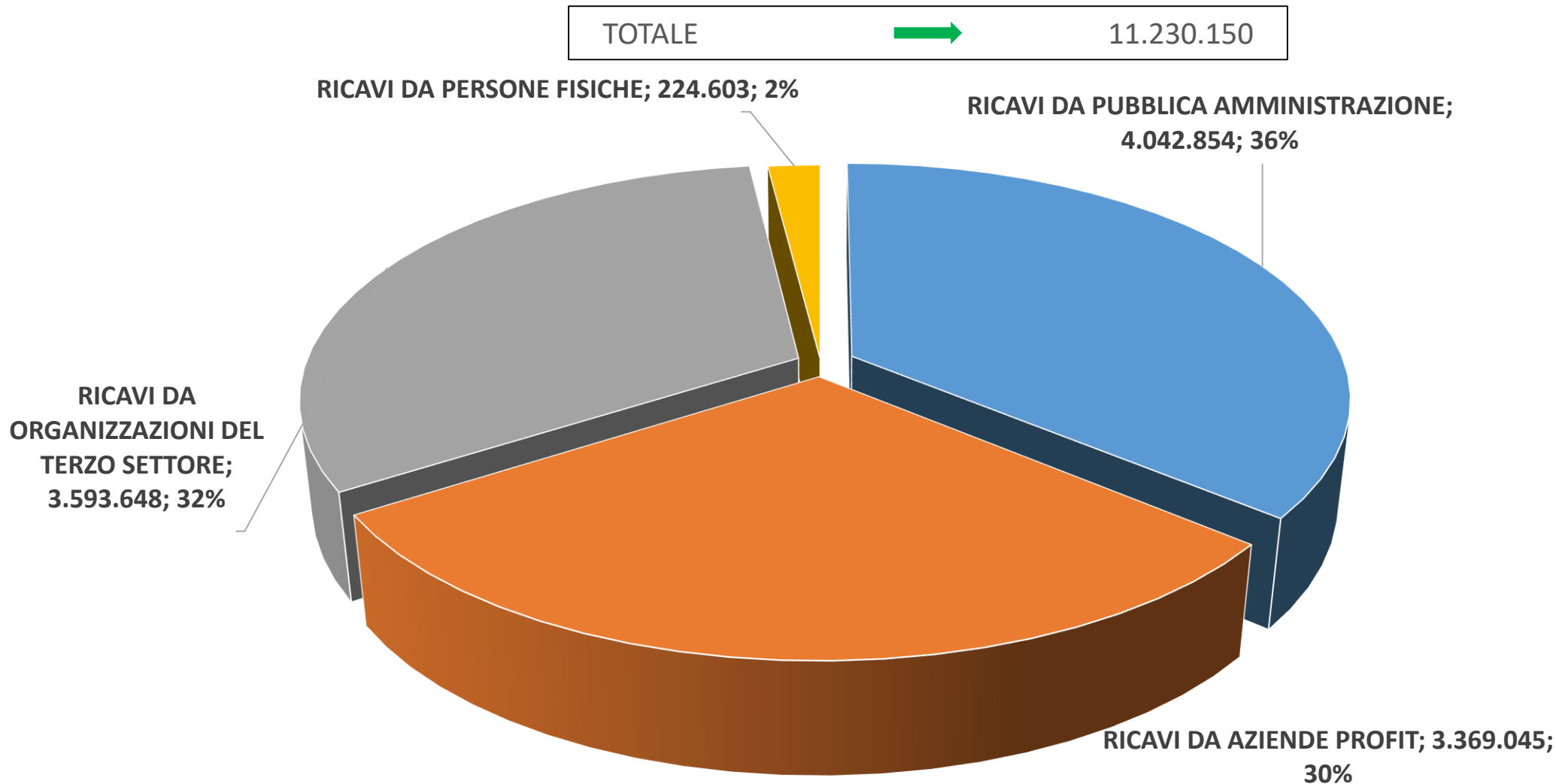
### - Obiettivi economici prefissati

In riferimento all'esercizio appena concluso, possiamo riscontrare come dal punto di vista economico la Cooperativa sia riuscita a rispettare gli obiettivi prefissati l'anno precedente, riuscendo ad incrementare in maniera consistente il proprio fatturato e a consolidare la propria presenza sul mercato.

Resta una finalità prioritaria anche per l'anno futuro, proseguire il percorso di crescita intrapreso ormai da tempo, anche cercando di diversificare ulteriormente le attività svolte, creando nuove opportunità di lavoro e nuove opportunità di sviluppo, continuando ad investire in automezzi e attrezzature specifiche, sfruttando la possibilità di attingere a fondi statali e/o europei tramite la partecipazione a bandi pubblici.



## Dati economici: ricavi



# SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

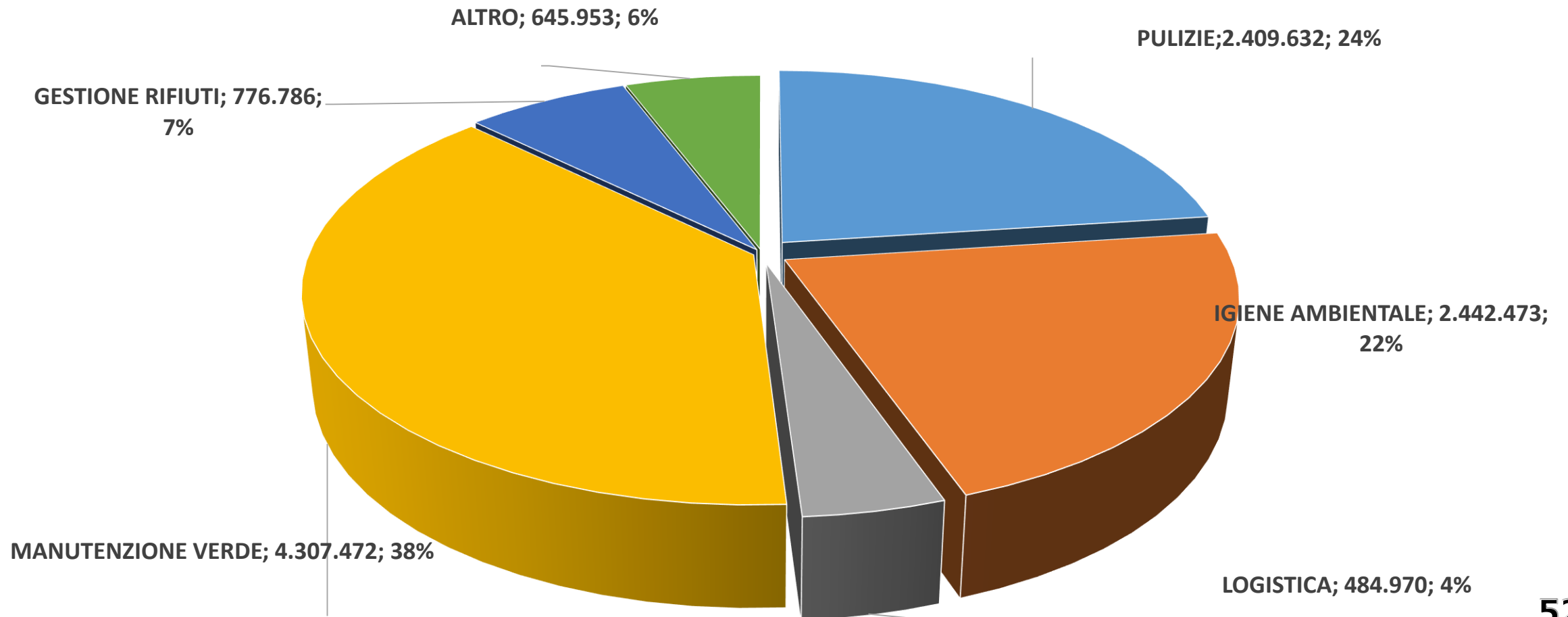


## Dati economici: fatturato per settore

TOTALE



11.230.150



# RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA



## Buone pratiche:

In virtù del contesto economico, politico e sociale e in coerenza con quanto definito nei CCNL applicati, nello Statuto, nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel proprio Codice Etico, Il Rastrello riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle proprie responsabilità, sia nell'operatività quotidiana che in prospettiva strategica.

Consapevole che l'impegno verso i lavoratori è un elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'azienda, la nostra Cooperativa opera nel rispetto della sostenibilità sociale, anche attraverso la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in linea con lo standard internazionale SA8000 (Social Accountability).

Poiché siamo convinti che la Responsabilità Sociale d'Impresa rappresenti un valore aggiunto per la Cooperativa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni, da anni lavoriamo:

- ✓ nel rispetto della legislazione vigente nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, diritto del lavoro e CCNL applicati;
- ✓ nel rispetto delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'ILO e dell'ONU;
- ✓ nel rigetto di pratiche che violino i diritti umani in generale e quelli del lavoratore in particolare;
- ✓ nella promozione e nel miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori;

✓ nel coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi e nella richiesta del loro impegno nei confronti della responsabilità sociale per conformarsi a tutti i requisiti della norma di riferimento;

✓ nel rispetto e sostegno del proprio Codice Etico;

✓ nel coinvolgimento di tutto il personale e degli stakeholder (in particolare dei fornitori e subappaltatori) tramite la diffusione della Politica aziendale e dei requisiti SA8000.

La collaborazione di tutte le parti interessate, interne ed esterne all'azienda, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale che per Il Rastrello rappresenta un impegno imprescindibile per la sua crescita.



# RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA



## ➤ Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

- **salute e benessere:** assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età;
- **parità di genere:** raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze;
- **energia pulita e accessibile:** assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni;
- **lavoro dignitoso e crescita economica:** incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
- **imprese, innovazione e infrastrutture:** costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile;
- **lotta contro il cambiamento climatico:** promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico;
- **pace, giustizia e istituzioni forti:** promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli;

## ➤ Politiche e strategie

La nostra Cooperativa ormai da molti anni lavora nel rispetto delle norme e delle consuetudini prevista dalle certificazioni di qualità che fanno sì che il nostro operato tenda ad avvicinarsi agli obiettivi dell'agenda 2030 .

La comunicazione di questi obiettivi a tutti i lavoratori ed ai nostri clienti è per noi punto di forza e di condivisione di buone pratiche nel rispetto delle persone dell'ambiente in cui vivono e del territorio che vogliamo lasciare meglio di come l'abbiamo trovato

Il Bilancio Sociale della nostra Cooperativa potrebbe essere scritto insieme ad alcuni stakeholders con cui da anni cerchiamo di condividere metodologie modalità di inserimento lavorativo co-progettazione di percorsi e condivisione di progetti sperimentali spesso finalizzati agli ultimi o alle nuove fasce deboli che si “scoprono” negli anni . Da anni il responsabile delle risorse umane dedica giornate di lavoro a incontri con tutte le associazioni i servizi sociali e le asl di riferimento per condividere insieme percorsi in funzione delle necessità

I nostri esperti partecipano a seminari e convegni insieme a stakeholders a volte come relatori, altre come testimonial

- Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni
- Categoria Soci
- Tipologia di relazione o rapporto Integrazione e inserimento lavorativo
- Livello di Coinvolgimento Generale: attività complessiva della cooperativa
- Modalità di coinvolgimento Azioni di tipo “consultivo” (Es: invio del questionario di valutazione);
- Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni
- Categoria Partner
- Tipologia di relazione o rapporto Co-progettazione
- Livello di Coinvolgimento Generale: attività complessiva della cooperativa
- Modalità di coinvolgimento Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

# RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA



## ➤ **Innovazione**

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte  
La Cooperativa, tramite il Consorzio Omnia, è partner attivo di un Progetto Europeo presentato recentemente alla Commissione europea, in collaborazione con altri 15 soggetti locali, nazionali ed europei avente come obiettivo finale quello di creare un percorso virtuoso in cui gli scarti del pescato e/o gli allevamenti di pesce possano diventare una nuova risorsa per altri settori merceologici, dando vita ad un percorso dedicato di Economia circolare

## ➤ **Cooperazione**

Il valore cooperativo  
La Cooperativa Il Rastrello aderisce alla Lega Nazionale Cooperative e Mutue attraverso Lega Cooperative Sociali  
La nostra Cooperativa si ispira alla dichiarazione di identità approvata al Congresso di Manchester (1995) Definizione Una cooperativa è un'associazione autonoma di individui che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di una società di proprietà comune e democraticamente controllata.  
Le cooperative sono basate sui valori dell'auto-aiuto, della democrazia, dell'eguaglianza, dell'equità e solidarietà. I soci delle cooperative credono nei valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'attenzione verso gli altri.

## ➤ **Principi**

I principi cooperativi sono linee guida con cui le cooperative mettono in pratica i propri valori.

- 1° Principio: Adesione Libera e Volontaria.
- 2° Principio: Controllo Democratico da parte dei Soci.
- 3° Principio: Partecipazione economica dei Soci
- 4° Principio: Autonomia ed Indipendenza
- 5° Principio: Educazione, Formazione ed Informazione
- 6° Principio: Cooperazione tra cooperative
- 7° Principio: Interesse verso la comunità

Sono questi i principi in cui ci riconosciamo e pratichiamo con il nostro modo di lavorare , con il pensiero quotidiano, come testimoniato e perseguito e nel corso di 37 anni di vita della nostra Cooperativa. L'essere cooperativa deve riferirsi a tutti questi valori e cercare di osservarli e metterli in pratica tutti i giorni perchè spesso il buon esempio è fonte di imitazione e proselitismo.

# FORMAZIONE



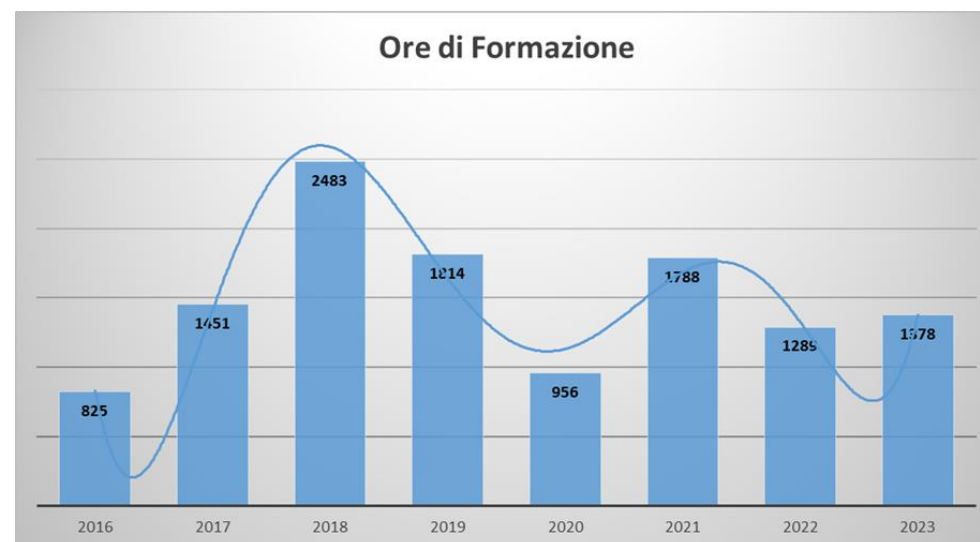
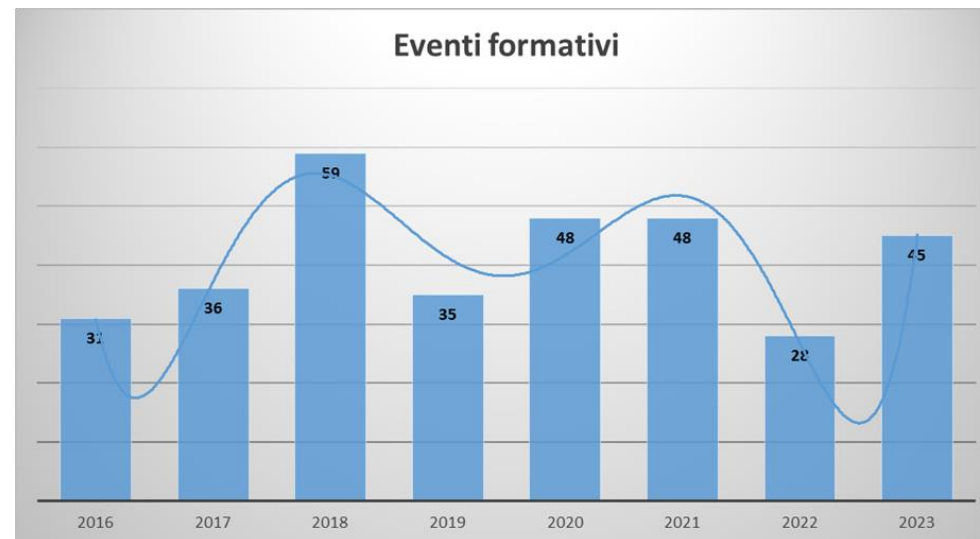
La Formazione riveste sempre un aspetto importante della vita della Cooperativa. Il 2023 ha visto un numero complessivo di ore ed eventi formativi maggiori, rispetto al 2022 nonostante non vi sono state delle edizioni di Formazione Finanziata Professionalizzante. Nel 2024, si prevede un numero maggiore di eventi formativi e persone formate in quanto la Cooperativa ha partecipato a un Bando Smart di Formazione Finanziata

Nel 2023 gran parte le ore dedicate alla formazione sono state svolte per ottemperare agli obblighi in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, sia per i corsi generali (Formazione Generale e Specifica) sia per quelli specifici (Antincendio, Primo Soccorso, PLE, DPI 3 categoria, etc.).

Nel 2024 sono previsti aggiornamenti e nuove formazioni, specie per quelle tipologie di corsi particolari (Tree climber, DPI 3 categoria, etc.) i quali si andranno a sommare alle ore dei Corsi di Formazione Obbligatoria, nonché sono previsti Corsi per Irrigazione e Tetti Verdi.

- CORSO DI FORMAZIONE PER ADDETTI ALLA REALIZZAZIONE DI GIARDINI PENSILI E TETTI VERDI instaurati su strutture artificiali per un minore impatto ambientale e una eco-sostenibilità sempre più diffusa e richiesta in ambito cittadino.

- CORSO DI FORMAZIONE PER IL RECUPERO E RIUTILIZZO DELLE ACQUE PIOVANE E IMPIANTI DI IRRIGAZIONE atto alla formazione di personale capace di realizzare sistemi per il recupero e riutilizzo delle acque piovane in sistemi di irrigazione per il sostentamento di piante e giardini considerando il cambiamento notevole di quantità e costanza delle precipitazioni.



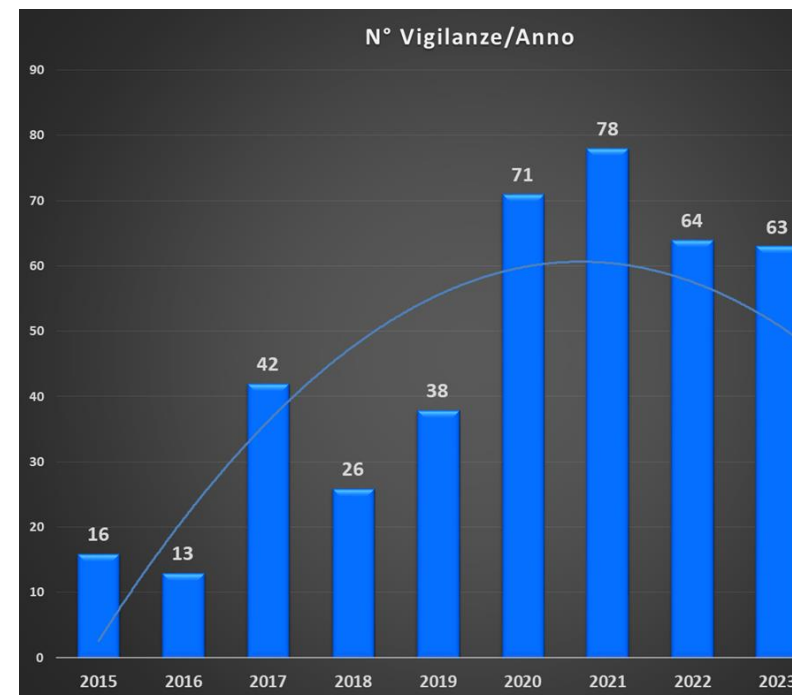
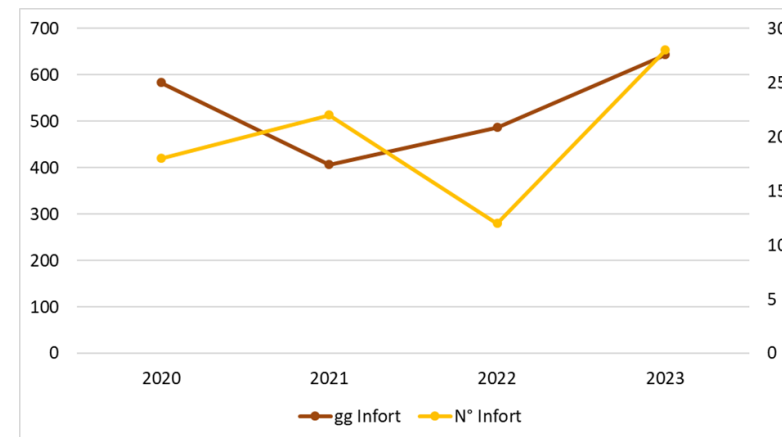
# SICUREZZA



Anche nel 2023 si è mantenuto alto lo sforzo dal punto di vista delle Vigilanze nei Cantieri, non certo con lo scopo punitivo, ma per mantenere alta la concentrazione circa tutte le azioni preventive da intraprendere a seconda delle diverse attività.

Uno degli aspetti su cui punta maggiormente la Cooperativa è sicuramente la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.

L'andamento degli infortuni, pur non raggiungendo numeri critici, risulta in aumento rispetto allo scorso anno, per tale motivo nel 2024 si prevede un aumento degli eventi formativi per Lavoratori e Preposti, al fine di sensibilizzare ulteriormente il personale riguardo la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. Contestualmente, sebbene il 2023 abbia visto un trend numerico di vigilanze molto simile al 2022, si prevede per il 2024 l'incremento delle stesse, non con spirito sanzionatorio, ma propositivo e costruttivo per il bene di tutto il personale della Cooperativa.





## Innovazione

La Cooperativa ha portato a termine nel 2023 il Progetto Pilota di Disinfestazione antilarvale sulle zanzare nel Quartiere Foce, in collaborazione con l'Ufficio Animali del Comune di Genova, l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale-Sezione Genova, il DISTAV dell'Università di Genova, il quale ha dato ottimi risultati in termini di efficacia. Tale Progetto è oggetto di studio preliminare per una Tesi di Laurea in Conservazione e Gestione della Natura.

La Cooperativa, tramite il Consorzio Omnia, ha continuato attivamente la propria attività nel Progetto Europeo EcoeFISHent, cui aveva partecipato a fine 2020 in collaborazione con altri 15 soggetti locali, nazionali ed europei avente come obiettivo finale quello di creare un percorso virtuoso in cui gli scarti del pescato e/o gli allevamenti di pesce possano diventare una nuova risorsa per altri settori merceologici, dando vita ad un percorso dedicato di Economia circolare.

## Obiettivi di miglioramento

Il Rastrello redige da diversi anni il bilancio sociale raccogliendo in slides che vengono proiettate in assemblea i principali dati relativi all'andamento sociale ed economico della cooperativa con l'obiettivo di dare ai soci una visione immediata e di facile comprensione.

Dopo due anni da quando la rendicontazione sociale viene redatta secondo le linee guida ministeriali ci proponiamo di migliorarla sia nei contenuti sia nella forma grafica, rendendola più accattivante e di facile lettura.