

Bilancio Sociale 2025

ECOSVILUPPO SOC. COOP. SOCIALE



SOMMARIO

- 1. PREMESSA**
- 2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA 'DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE**
- 3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE**
- 4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE**
- 5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE**
- 6. IL NOSTRO CUORE SOCIALE**
- 7. OBIETTIVI E ATTIVITÀ**
- 8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**
- 9. INFORMAZIONI AMBIENTALI**
- 10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE**
- 11. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE**

1. PREMESSA

Cari soci e care socie,

il 4 ottobre 2025 abbiamo festeggiato insieme i trent'anni di Ecosviluppo. Per quella occasione avevo preparato un discorso che nasceva dal desiderio di restituire il senso profondo del nostro percorso: un cammino fatto di persone, di idee che hanno preso forma, di legami che hanno costruito comunità. Oggi, marzo 2026, mentre presentiamo questo bilancio sociale e raccontiamo l'anno appena trascorso, desidero riprendere quelle parole, perché rappresentano il filo rosso che attraversa tutto il documento che state per leggere.

Il titolo della nostra festa, **“Plurali come siamo”**, descrive con precisione ciò che siamo diventati in trent'anni: una cooperativa fatta di esperienze diverse, generazioni che si incontrano, competenze che si intrecciano, sogni che continuano a generare futuro. Un mosaico umano in continua evoluzione.

Dentro questa pluralità, una parola continua a risuonare con forza: **gratitudine**. Non un semplice “grazie”, ma un atteggiamento, una postura che ci invita a guardare con attenzione, a riconoscere il valore dell'altro, a restare in ascolto. La gratitudine ci fa bene: ci rende consapevoli, ci apre gli occhi, ci permette di vedere davvero ciò che siamo.

In questo bilancio sociale, la nostra gratitudine si rivolge:

Alle persone: a chi ha immaginato Ecosviluppo quando ancora non esisteva, a chi l'ha fatta crescere giorno dopo giorno con passione e tenacia, a chi oggi la abita e a chi la abiterà domani.

Al tempo: perché siamo una cooperativa intergenerazionale. Il tempo ci ha permesso di trasmettere valori, competenze, visioni; ci ha insegnato che il cambiamento è possibile quando lo si attraversa insieme.

Ai legami: perché in cooperativa non si lavora soltanto fianco a fianco. Si costruiscono relazioni, si intrecciano percorsi, si genera appartenenza. I legami sono la nostra forza silenziosa, quella che ci sostiene e ci impedisce di sentirci soli.

Accanto alla gratitudine, riconosciamo anche il valore del divertimento: non come leggerezza fine a sé stessa, ma come espressione di relazioni autentiche, di spazi condivisi, di comunità viva. Il divertimento è ossigeno: ci ricorda che stare insieme può essere anche gioia, gioco, festa. Come la festa del 4 ottobre, che ha celebrato non solo un anniversario, ma un modo di essere cooperativa.

Per questo, nel bilancio che segue troverete immagini, testimonianze e commenti di quella giornata: non come un ricordo isolato, ma come il filo che tiene insieme il racconto di un anno di lavoro, di crescita e di visione condivisa.

Questo bilancio sociale nasce così: come un ponte tra ciò che abbiamo celebrato e ciò che continuiamo a costruire. Con gratitudine, con pluralità, con la consapevolezza che trent'anni non sono un traguardo, ma un nuovo inizio.

La Presidente
M. Cristina Albani Rocchetti

2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA 'DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Cos'è il bilancio Sociale:

Il bilancio sociale è una narrazione di tutte le responsabilità, degli impegni presi, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici della nostra cooperativa.

Chi redige il Bilancio Sociale:

Il Bilancio Sociale nasce da un lavoro strutturato, portato avanti da un gruppo di persone formato da soci lavoratori e soci volontari. Attraverso la partecipazione a momenti di incontro abbiamo potuto discutere, agire, proporre e mettere in risalto le scelte e le azioni effettuate in ambito etico e sociale.

Come viene redatto il Bilancio Sociale:

Anche il bilancio sociale del 2025 segue le indicazioni dettate dal Decreto 4 Luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e viene sottoposto per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci.

Obiettivi del Bilancio Sociale:

L'obiettivo del Bilancio Sociale, al di là dei dati, della storia e dei progetti della cooperativa, è creare un'occasione di riflessione sul presente della Cooperativa ma con uno sguardo anche sul suo futuro.

A chi è rivolto:

Il Bilancio Sociale è rivolto a tutte le persone che fanno parte della cooperativa, soci e non soci, a tutta la nostra rete e a tutti coloro che sono coinvolti direttamente o indirettamente nelle nostre attività e interessati a conoscere l'impatto sociale, ambientale ed economico della nostra cooperativa.

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

nome dell'ente
ECOSVILUPPO SOC.COOP.SOCIALE ONLUS

codice fiscale 02413360161
p.iva 02413360161

forma giuridica e qualificazione ai sensi
del codice del terzo settore
Cooperativa Sociale di tipo B

indirizzo sede legale
Via Circonvallazione Ovest
N. 20, 24040 - Stezzano (BG)

n° iscrizione albo delle cooperative
A107539

telefono 035 4540878
fax 035 4379072

sito web www.ecosviluppo.it

email
cristina.albani@ecosvil.it
pietro.riganti@ecosvil.it
pec direzione@pec.ecosvil.it

codici ateco 38.11.00

La nostra missione

Ecosviluppo ha lo scopo di perseguire, senza finalità di lucro, l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, promuovendo il recupero sociale, educativo e comunitario di persone svantaggiate ai sensi della Legge 381/1991, attraverso l'esperienza del lavoro associato ed autogestito.

La nostra mission si ispira ai principi di mutualità, democraticità, impegno, equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, spirito comunitario, legame con il territorio, equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

I nostri valori sono:

L'attenzione alla persona, intesa come essere in relazione, che deve stare al centro dell'organizzazione cooperativa e costituire il fine ultimo del suo agire;

Il lavoro, fondamento morale di un agire economico costruito sull'onestà, sulla trasparenza, sulla responsabilità individuale e collettiva;

La democrazia, intesa come pratica sostanziale di pluralismo, diritto di espressione e libero confronto tra le diverse opinioni e i diversi punti di vista;

L'imprenditorialità, che produce ricchezza e qualità dei processi e dei prodotti attraverso la valorizzazione delle competenze, delle specializzazioni professionali e dell'efficienza organizzativa;

La cittadinanza attiva, equa e solidale, come orizzonte etico assunto da cittadini responsabili attenti ai bisogni delle fasce più deboli e consapevoli dell'importanza della sussidiarietà tra pubblica amministrazione e mondo dell'associazionismo organizzato.

Attività' statutarie

Il nostro oggetto sociale, riportato nello statuto è:

la cooperativa, in conto proprio o attraverso la collaborazione di altre cooperative e loro consorzi, intende realizzare i propri scopi sociali attraverso lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Ecosviluppo si propone principalmente di creare condizioni ed occasioni di lavoro per persone con difficoltà d'inserimento nella vita sociale ed economica, mediante l'esercizio di attività imprenditoriali, condotte nello spirito della mutualità, nonché attraverso l'accoglienza, il sostegno lavorativo e relazionale ed iniziative culturali e formative.

I nostri servizi

- Raccolta di rifiuti porta a porta
- Spazzamento stradale meccanizzato
- Pulizia manuale di spazi pubblici
- Gestione di aree ecologiche
- Trasporto di rifiuti solidi urbani pesanti
- Trasporto di rifiuti differenziati
- Trasporto e svuotamento di cassoni
- Stoccaggio e cernita di imballaggi in plastica
- Trasporto di elettrodomestici e apparecchiature elettroniche
- Educazione Ambientale
- Redazione bilanci di sostenibilità
- Sensibilizzazione e Comunicazione ambientale
- Consulenza normative Ambientale

- Redazione Piani tariffari gestione Tari
- Scritture ambientali

Dove lavoriamo

Il territorio di azione della cooperativa comprende le province di Bergamo, Milano, Monza Brianza, Como e Cremona. In particolare i comuni che registrano la nostra presenza nel 2025 sono i seguenti:

Provincia di Bergamo

Almè, Ardesio, Albano S. Alessandro, Barbata, Bariano, Bergamo, Bolgare, Boltiere, Bonate Sopra, Brembate di Sopra, Brembate Sotto, Calusco D'Adda, Carvico, Castione della Presolana, Capriate S. Gervasio, Cavernago, Chignolo d'Isola, Cividate al Piano, Cologno al Serio, Colzate, Comun Nuovo, Costa Di Mezzate, Curno, Fara Gera d'Adda, Fontanella, Gorlago, Gorle, Gorno, Grumello del Monte, Lallio, Levate, Mapello, Martinengo, Mozzo, Orio al Serio, Osio Sopra, Osio Sotto, Palazzago, Palosco, Ponte San Pietro, Presezzo, San Paolo d'Argon, Seriate, Solza, Spirano, Stezzano, Suisio, Telgate, Torre Boldone, Torre de' Roveri, Treviglio, Treviolo, Ubiale Clanezzo, Urganò, Val Brembilla, Valbrembo, Verdellino, Verdello, Villa d'Adda, Villa d'Almè, Vilminore, Zanica

Provincia di Milano e Monza - Brianza

Agrate, Aicurzio, Arcore, Barlassina, Basiano, Bellinzago, Brugherio, Bussero, Caponago, Carnate, Carugate, Cassina de' Pecchi, Ceriano Laghetto, Cernusco sul Naviglio Cogliate, Colturano, Concorezzo, Desio, Gessate, Lazzate, Lesmo, Macherio, Masate, Melzo, Misinto, Pantigliate, Pioltello, Pozzuolo Martesana, Rodano, Trezzo d'Adda, Usmate Velate, Vaprio d'Adda, Vignate, Vimercate, Vimodrone,

Provincia di Como

Como, Cernobbio, Rovello Porro

Provincia di Cremona

Rivolta d'Adda

Provincia di Pavia

Pavia

Sviluppo dell'area commerciale

Nel corso del periodo di riferimento, tra le nuove aree di sviluppo della Cooperativa si è consolidata anche l'area commerciale, con un sensibile incremento delle attività rivolte a clienti privati e aziende. In generale, si è registrata un'accelerazione nella gestione delle richieste di offerte e nell'erogazione di servizi, segno di una maggiore presenza e riconoscibilità sul mercato.

A supporto di questo sviluppo, è stata individuata una figura dedicata all'interno della Cooperativa, Flavia Bonacina, scelta anche in virtù della sua precedente esperienza in ambito commerciale maturata presso un'altra azienda. Pur potendo contare su un'esperienza già consolidata di diversi mesi, la figura individuata è stata inizialmente affiancata da un consulente esterno, al fine di definire un confronto sui processi e le modalità operative efficaci. Sono state attivate collaborazioni con due società di intermediazione, Mageco e Manekos, che hanno portato all'avvio di due servizi continuativi di prelievo e smaltimento rifiuti, tuttora in essere, oltre a diversi interventi spot legati alle medesime attività.

Nell'ambito dei servizi alle imprese, è stata inoltre attivata una convenzione ex articolo 14 della durata di un anno con il cliente Rigamonti Spa.

Si segnala anche l'avvio della collaborazione con SEA per la realizzazione di attività di educazione ambientale nelle scuole dei comuni di Alzano e Ranica, ampliando così l'offerta della Cooperativa in ambito educativo e ambientale.

Un ulteriore sviluppo significativo riguarda l'inizio delle attività presso l'aeroporto, dove la Cooperativa gestisce il servizio di prelievo rifiuti per circa 25 punti vendita interni allo scalo.

Infine, sono state avviate nuove collaborazioni con alcune aziende già servite da operatori concorrenti, tra cui Bi.CI Srl e Cisalfa Spa, per i servizi di ritiro e smaltimento rifiuti, a conferma della crescente competitività dell'offerta commerciale della Cooperativa.

Per quanto riguarda l'attività commerciale, trattandosi di un ambito di recente impostazione all'interno della cooperativa e considerata la presenza di diverse aree di intervento attualmente da sviluppare e promuovere, la referente commerciale si avvale del supporto di figure interne alla cooperativa dotate di competenze specialistiche. Questo lavoro in sinergia consente di integrare le conoscenze tecniche necessarie, rafforzando l'efficacia dell'azione commerciale e valorizzando le professionalità già presenti all'interno dell'organizzazione.

La nostra rete

Le nostre reti associative di appartenenza sono dal 1996 Confcooperative, Consorzio Solco Città Aperta e di CSeL Consorzio – società cooperativa sociale

Denominazione	Quota
IMPRONTA COOPERATIVA SOCIALE	500,00 €
confcooperative	258,00 €
C.G.M. Finance	2.275,00 €
CS&L	4.410,00 €
Consorzio Solco Città Aperta	103.750,00 €
Consorzio Solco Cremona	258,00 €
Credito Cooperativo Treviglio	1.315,00 €
Cooperativa Sociale il Pugno Aperto	500,00 €
Cooperativa Sociale Ruah	5.000,00 €
Cooperativa Sociale Biplano	5.060,00 €
CSA Coesi	25,00 €
Vita soc. Editoriale	4.999,00 €
Power energia	1.175,00 €
Cooperativa La Comunità	103,00 €

La nostra storia: trent'anni di crescita, valori e futuro

Ecosviluppo nasce il **6 ottobre 1995** dal desiderio di un gruppo di volontari, legati alle associazioni *Mani Amiche* e *Migrantes*, di offrire una risposta concreta ai bisogni emergenti del territorio. In quegli anni i primi flussi migratori iniziavano ad affacciarsi nella nostra provincia e la cooperativa scelse di rispondere con il lavoro: attraverso la raccolta differenziata e il recupero delle materie seconde.

La crescente attenzione ecologica, unita alle difficoltà delle amministrazioni nel gestire sia il fenomeno dei rifiuti sia quello migratorio, rese evidente il valore della nostra presenza. Il **Comune di Stezzano** fu il primo a credere in noi, affidandoci la riorganizzazione del servizio di raccolta rifiuti, la raccolta differenziata “porta a porta” e la gestione della stazione ecologica.

Accanto a questo primo incarico pubblico, Ecosviluppo iniziò a sviluppare servizi rivolti ai privati, come gli sgomberi a domicilio. Fu un passaggio decisivo: la cooperativa dimostrò una naturale propensione imprenditoriale, capace di coniugare **solidarietà ed efficienza**, e si caratterizzò come cooperativa di tipo “B”, aderendo a Federcooperative.

Sulla scia dell'esperienza di Stezzano, anche altri Comuni iniziarono ad affidarci i primi servizi ecologici. Si aprì così la stagione delle gare d'appalto e delle prime esternalizzazioni, che segnarono un ampliamento progressivo del nostro raggio d'azione.

I primi anni furono sostenuti da ingredienti semplici ma decisivi:

- il desiderio di riuscire in un'impresa ardua,
- la fiducia reciproca,
- la disponibilità a rischiare,
- il contributo generoso di volontari e lavoratori,
- la forza delle relazioni.

Non avevamo capitali, ma avevamo idee, mani, visioni. E questo è stato il nostro vero patrimonio.

Una crescita che parla di persone

Da quel piccolo gruppo iniziale, Ecosviluppo è cresciuta in ogni direzione. Oggi, a trent'anni dalla fondazione, i dipendenti sono diventati 271: un numero che racconta non solo un ampliamento organizzativo, ma soprattutto un impatto sociale concreto, quotidiano, tangibile. Anche il numero dei soci continua ad aumentare. È un segnale importante: significa che sempre più persone scelgono di condividere responsabilità, visione e futuro. Saranno proprio loro – i soci di oggi e quelli che arriveranno domani – a costruire la storia dei prossimi trent'anni.

Un territorio che si allarga, una cura che rimane

Il nostro territorio di intervento si è ampliato progressivamente: nuovi Comuni, nuovi servizi, nuove sfide. Ma ciò che non è cambiato è il modo in cui ci muoviamo: con **attenzione, sensibilità, presenza**. Ecosviluppo cresce non solo perché aumenta il lavoro, ma perché aumenta la fiducia che il territorio ripone in noi. E noi continuiamo a restituirla con la stessa cura che ci ha accompagnati fin dall'inizio.

Valori che passano di mano in mano

I valori che hanno dato origine alla cooperativa – inclusione, lavoro, dignità, sostenibilità, comunità – non sono rimasti fermi nel tempo. Sono passati di testimone in testimone, da chi ha

iniziato a chi è arrivato dopo, fino a chi oggi entra in cooperativa e porta nuove energie, nuove competenze, nuove visioni.

Questa continuità dinamica è la nostra forza: siamo radicati nella nostra storia, ma sempre in movimento.

Guardare indietro per andare avanti

Molta strada è stata fatta. Siamo cresciuti nei numeri, nelle competenze, nella consapevolezza e nella responsabilità. Eppure, ricordare da dove siamo partiti ci aiuta a guardare avanti con più orgoglio e più lucidità. La storia di Ecosviluppo non è un capitolo chiuso: è un racconto che continua, scritto ogni giorno da chi lavora, da chi partecipa, da chi crede che una cooperativa possa essere un luogo di lavoro, di comunità e di futuro.

4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

La nostra base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
45	Soci operatori lavoratori
16	Soci operatori volontari
0	Soci operatori fruitori
9	Soci operatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori

I soci della cooperativa Ecosviluppo al 31/12/2025 sono 70 di cui 45 sono soci lavoratori. Durante il 2025 si sono registrate l'entrata tre soci.

Il nostro CDA

Nome e Cognome	Data prima nomina	Numero mandati	Ruolo	Posizione
Maria Cristina Albani Rocchetti	21/04/2017	3	Presidente	Socia lavoratrice
Danilo Bettani	21/04/2017	3	Vice Presidente	Socio Giuridico
Livio Cerri	21/04/2017	3	Consigliere	Socio lavoratore
Marco Serantoni	21/04/2017	3	Consigliere	Socio lavoratore
Nadia Bovone	28/06/2020	2	Consigliere	Socia lavoratore
Nicole Personeni	05/05/2025	0	Consigliere	Socia lavoratrice
Bruno Brolis	28/06/2020	2	Consigliere	Socio volontario

Andrea Ripamonti	05/05/2025	0	Consigliere	Rappresentante esterno, Direttore Cooperativa Spazio Aperto
------------------	------------	---	-------------	---

N. di CdA/anno + partecipazione media

Nel corso dell'anno 2025 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 12 volte e la partecipazione media è stata del 93 %.

Tipologia organo di controllo

DI SEGUITO VENGONO RIPORTATE ALCUNE INDICAZIONI RELATIVE AGLI ORGANI DI CONTROLLO DELLA COOPERATIVA:

Collegio Sindacale

Frigerio dott. Roberto Presidente del collegio sindacale *data nomina 5 Maggio 2023*

Bettinelli dott. Luca Sindaco effettivo *data nomina 5 Maggio 2023*

Vallone dott.ssa Alessandra Sindaco effettivo *data nomina 30 giugno 2023*

Fratus dott. Dante Sindaco supplente *data nomina 5 Maggio 2023*

Bertoli dott. Giancarlo Sindaco supplente *data nomina 5 Maggio 2023*

Revisione Legale

La Base Revisioni srl Società di revisione autorizzata alla revisione delle cooperative *data nomina 5 Maggio 2023*

Organismo di vigilanza:

Dott. Luca Rocchini Presidente

Dott.ssa Francesca Samele

Consigliere cda Marco Serantoni

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno 2023

Il 06 marzo per deliberare:

1. Approvazione regolamento welfare;
2. Informativa circa il rinnovo delle cariche sociali.

I soci presenti erano:

39 soci, a fronte di un totale di 57 soci iscritti al libro soci aventi diritto di voto (68%).

Il 05 maggio per deliberare:

1. Approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022, presentazione della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, della relazione del collegio sindacale e della relazione della Società di Revisione. Deliberazioni in merito ai ristorni salariali e alla destinazione dell'utile d'esercizio;
2. Approvazione del bilancio sociale al 31 dicembre 2022;
3. Opzione per l'applicazione della tassazione ridotta sulle somme attribuite a capitale sociale (commi 42 e 43 art 1 L. 178/2000);
4. Decisioni in merito all'importo contributi/liberalità per l'anno 2025;
5. Conferimento incarico per la Revisione Legale;

6. Conferimento incarico per la “Certificazione del Bilancio” ai sensi dell’art. 15 della Legge 59/92;
7. Elezione del Collegio Sindacale: Determinazione del compenso;
8. Elezione del Consiglio di Amministrazione;
9. Deliberazioni in merito all’art. 40 dello Statuto.

I soci presenti erano:

51 soci con diritto di voto e 2 soci senza diritto di voto sulla totalità di 59 soci, rappresentanti (in proprio o per delega) il 89,83% % della totalità dei soci (voto capitaro).

Il 30 giugno per deliberare:

1. Nomina Sindaco effettivo;
2. Presentazione budget anno 2025;
3. Deliberazione in merito all’art. 40 dello Statuto;
4. Presentazione Direttore Ing. Riganti Pietro.

I soci presenti erano:

in proprio 38 soci, per delega di numero 4 sulla totalità di 59 soci, rappresentanti (in proprio o per delega) il 71.19% della totalità dei soci (voto capitaro).

Anno 2024

Il 06 maggio per deliberare:

1. Approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, presentazione della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, della relazione del collegio sindacale e della relazione della Società di Revisione. Deliberazioni in merito ai ristorni salariali e alla destinazione dell’utile d’esercizio;
2. Approvazione del bilancio sociale al 31 dicembre 2023;
3. Opzione per l’applicazione della tassazione ridotta sulle somme attribuite a capitale sociale (commi 42 e 43 art 1 L. 178/2000);
4. Decisioni in merito all’importo contributi/liberalità per l’anno 2025;
5. Varie ed eventuali.

I soci presenti erano:

in proprio 58 soci, per delega di numero 4 sulla totalità di 68 soci, rappresentanti (in proprio o per delega) il 85% della totalità dei soci (voto capitaro).

Anno 2025

Il 28 Aprile per deliberare:

1. Approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, presentazione della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, della relazione del collegio sindacale e della relazione della Società di Revisione.
2. Deliberazioni in merito alla ripartizione dell’utile e ai ristorni salariali (criteri e modalità di erogazione) previa abrogazione dell’art. 8 del regolamento interno;
3. Approvazione del bilancio sociale al 31 dicembre 2024;
4. Opzione per l’applicazione della tassazione ridotta sulle somme attribuite a capitale sociale (commi 42 e 43 art 1 L. 178/2000);
5. Approvazione modifiche regolamento Welfare;
6. Decisioni in merito all’importo contributi/liberalità per l’anno 2025;
7. Varie ed eventuali.

I soci presenti erano:

in proprio o per delega di numero 66 soci sulla totalità di 69 soci, rappresentanti (in proprio o per delega) 96% della totalità dei soci (voto capitaro).

Il 21 dicembre per deliberare:

1. Approvazione del nuovo regolamento interno dei soci;
2. Aggiornamenti futuri sviluppi della cooperativa;
3. Varie ed eventuali.

I soci presenti erano:

in proprio o per delega, di 53 soci su un totale di 70, pari al 75,71% dei soci aventi diritto di voto (voto capitaro)

Mappatura dei principali stakeholder

Chi sono gli stakeholder? I nostri stakeholder sono tutti quei soggetti che sono coinvolti direttamente o indirettamente nei progetti e nelle attività che realizziamo.

I nostri stakeholder:

Personale	gestione operativa	4 - Co-produzione
Soci	assemblea, cda, commissione sociale, gruppo del bilancio sociale	5 - Co-gestione
Pubblica Amministrazione	progetti di inserimento lavorativo	3 - Co- progettazione
Collettività	iniziative di promozione civico culturale	1 - Informazione

Percentuale di Partnership pubblico: 0,00%

SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

Le nostre collaborazioni:

Nella realizzazione delle nostre attività sono nate delle collaborazioni con altre imprese del settore di igiene urbana, nella forma di Associazione Temporanea d'Impresa (ATI).

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (i dati si riferiscono al totale dei contratti stipulati/cessati nel corso dell'anno solare).

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
271	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
240	di cui maschi
31	di cui femmine
40	di cui under 35
131	di cui over 50

N.	Cessazioni
66	Totale cessazioni anno di riferimento
82	di cui maschi
16	di cui femmine
17	di cui under 35
29	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
94	Nuove assunzioni anno di riferimento*
82	di cui maschi
12	di cui femmine
19	di cui under 35
27	di cui over 50

*da disoccupato/tirocinante a occupato

N.	Stabilizzazioni
35	Stabilizzazioni anno di riferimento*
29	di cui maschi
6	di cui femmine
7	di cui under 35
	di cui over 50

*da determinato a indeterminato

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
216	Totale dipendenti indeterminato	94	122
	di cui maschi	88	100
	di cui femmine	6	22

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
52	Totale dipendenti determinato	23	29
	di cui maschi	23	24
	di cui femmine	0	4

N. Tirocini e stage	
10	Totale tirocini e stage

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
149	Totale persone con svantaggio	142	7
51	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	49	2
11	persone con disabilità psichica L 381/91	11	
24	persone con dipendenze L 381/91	23	1
	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
31	persone detenute e in misure alternative L 381/91	27	4
32	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	32	

Si specifica inoltre:

- ✓ 7 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa
- ✓ 50 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Nel 2025 sono stati assunti 28 lavoratori svantaggiati segnalati da: Nuovo albergo popolare, Ser.d Ponte San Pietro, Comune Ponte San Pietro, Consorzio mestieri Lombardia Albino, Ser.d Martinengo, Ser.d Pavia, Ser.d Gorgonzola, Sil offerta sociale consortile, Ser.d Appiano Gentile, Consorzio mestieri Lombardia Brembate Sopra, Comunità Emmaus, Fondazione Eris Milano, Comunità di Bessimo Fara Olivana, Comunità Gasparina di Sopra, Azienda sociale Comasca e Lariana, Consorzio Desio-Brianza, Uepe Bergamo, Lavorando srl.

Attività' di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione salute e sicurezza

Un'attenzione particolare alla salute e sicurezza sul lavoro si conferma quale indirizzo strategico della direzione e del consiglio di amministrazione della Cooperativa e la formazione risulta essere un elemento fondamentale.

I corsi e gli aggiornamenti di quest'anno sono stati:

FORMAZIONE 2025	PARTECIPANTI	ORE TOTALI
FORMAZIONE GENERALE	52	208
FORMAZIONE RISCHIO ALTO	50	600
FORMAZIONE RISCHIO BASSO	2	8
PRIMO SOCCORSO GRUPPO A	3	48
FORMAZIONE ANTINCENDIO LIV. 2	13	104
FORMAZIONE ANTINCENDIO LIV. 3	0	0
AGGIORNAMENTO RISCHIO ALTO	9	54
AGGIORNAMENTO RISCHIO BASSO	4	24
FORMAZIONE PREPOSTI	10	80
AGGIORNAMENTO RLS	3	24
FORMAZIONE CARRELLO ELEVATORE	1	14
AGGIORNAMENTO CARRELLO ELEVATORE	2	8
		1172

Formazione generale

La cooperativa, nel limite del possibile, pone costante attenzione alla crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, impegnandosi a progettare e organizzare percorsi di formazione mirati alle esigenze operative e organizzative interne.

Nel corso dell'anno sono stati promossi corsi di formazione tecnica finalizzati ad aggiornare il personale sugli strumenti e sugli obblighi normativi di settore. In particolare, sono stati affrontati temi legati:

- l'area Comunicazione, ha organizzato un corso di formazione di tipo coaching rivolto ai responsabili d'area. Il percorso formativo ha avuto come tema centrale la comunicazione: lo stile comunicativo, le modalità di relazione e gli strumenti utili per migliorarne l'efficacia all'interno dei gruppi di lavoro. L'obiettivo è stato quello di rafforzare le competenze relazionali e favorire un clima di collaborazione più consapevole e costruttivo tra colleghi (hanno partecipato 8 colleghi per 4 incontri di due ore). Questa iniziativa rappresenta un elemento di particolare valore, in quanto evidenzia l'attenzione della cooperativa non solo agli aspetti tecnici e normativi, ma anche allo sviluppo delle competenze trasversali, fondamentali per il buon funzionamento dell'organizzazione e per il benessere delle persone che vi operano.
- In ambito comunicativo, è stata realizzata la Factanza Academy, con un percorso di formazione di 22 ore sulla comunicazione, svolto da Marta, per un investimento complessivo di €800.

- In tema normativo, alcuni operatori (Silvia, Terry, Younes, Salvatore e Augusto) hanno partecipato a un percorso di 54 ore su leggi e contratti (CCNL) organizzato da Coesi.
 - È stato inoltre avviato un percorso di **accompagnamento all'area commerciale**, pari a 8 ore, condotto dal consulente, finalizzato a supportare i primi passi della nuova figura inserita nell'area.
 - Per quanto riguarda l'aggiornamento tecnico-ambientale, il gruppo formulari ha partecipato a corsi organizzati da Ambiente.it:
 - Introduzione al RENTRI: 16 ore complessive (4 operatori × 4 ore)
 - Avvio del FIR digitale: 16 ore complessive (4 operatori × 4 ore)
- La collega dell'ufficio tecnico ha inoltre seguito specifici percorsi di approfondimento:
- RENTRI e FIR digitale: 5 corsi online per un totale di 15 ore
 - ORSO e MUD: 2 corsi online per complessive 8 ore
 - ARERA: 6 webinar organizzati da Five Consulting e Aprica per un totale di 12 ore
- Sul tema ARERA, sono state inoltre seguite ulteriori 4 ore di formazione (2 webinar) anche dalla direzione.
- Per l'area comunicazione, in relazione alla realizzazione del nuovo sito web affidata alla società MULTI, il gruppo di lavoro è stato coinvolto in un breve momento formativo dedicato all'aggiornamento e alla gestione dei contenuti del sito.

La formazione è stata inoltre integrata attraverso la partecipazione a eventi di settore, tra cui la **fiera Ecomondo**, occasione di aggiornamento e confronto su innovazione e sostenibilità ambientale, a cui hanno preso parte diversi operatori. Infine, l'area Harvest, ha partecipato il 10 e 12 giugno a una **missione in Slovenia**, organizzata dalla Provincia di Bergamo nell'ambito del progetto europeo SPACE-NEST, offrendo ulteriori opportunità di scambio e apprendimento in contesto internazionale.

Natura delle attività svolte dai volontari

I soci volontari svolgono un ruolo fondamentale di supporto alla cooperativa e ne rappresentano una parte fondativa, sia dal punto di vista storico sia valoriale. La loro presenza è costante e qualificante nelle diverse fasi della vita cooperativa.

Nel corso dell'anno, un socio volontario – che ricopre anche un incarico all'interno del Consiglio di Amministrazione – ha partecipato attivamente a numerosi tavoli di lavoro e di riflessione, tra cui la Commissione Sociale e il confronto con il Centro di Ascolto di Stezzano sul tema dell'abitare. Inoltre, ha accompagnato diversi soci nei percorsi di acquisto della casa, offrendo supporto sia informativo sia relazionale.

I soci volontari sono sempre presenti nell'organizzazione degli eventi e delle feste della cooperativa, garantendo un contributo operativo essenziale e una presenza di sostegno che non viene mai meno. La loro vicinanza rappresenta per i soci e i lavoratori un punto di riferimento stabile, rafforzando il senso di comunità e di appartenenza.

Un ulteriore ambito di impegno riguarda il percorso di avvicinamento degli aspiranti soci: i volontari curano il terzo incontro del percorso conoscitivo, durante il quale raccontano la nascita della cooperativa, le motivazioni che ne hanno guidato la fondazione e i valori che ancora oggi ne orientano l'azione. Questo momento riveste un'importanza significativa nel trasmettere l'identità cooperativa e nel favorire una scelta consapevole da parte dei nuovi soci.

I soci giuridici operano volontariamente nella commissione COMMISSIONE SOCIALE

La commissione sociale è composta da 4 associazioni e 5 cooperative:

- Associazione Il Porto,
- Associazione Mani Amiche ONLUS,
- Associazione Mercatino dell'Usato di Stezzano
- Associazione UILDM
- Cooperativa Biplano
- Cooperativa Ecosviluppo
- Cooperativa L'impronta
- Cooperativa Pugno Aperto
- Cooperativa Ruah
- Cooperativa La Comunità

Alla Commissione Sociale partecipano i rappresentanti delle cooperative e delle associazioni aderenti. La Commissione si riunisce indicativamente una volta ogni due mesi e ha come principale obiettivo la progettazione, l'organizzazione e la costruzione del percorso rivolto agli aspiranti soci.

Nel corso degli anni, il percorso aspiranti soci ha conosciuto un'evoluzione significativa, adattandosi sia ai diversi componenti della Commissione sia alle caratteristiche e ai bisogni degli aspiranti. Si è passati da modalità più tradizionali e didattiche a proposte maggiormente esperienziali e partecipative, come laboratori teatrali e, più recentemente, attività orientate all'empowerment. Nell'anno in corso, tali attività sono state realizzate con il supporto del gruppo Harvest di Ecosviluppo.

La cooperativa, in qualità di fondatrice della Commissione Sociale, partecipa ai lavori attraverso la presenza della Presidente e di un socio lavoratore, contribuendo in modo attivo alla definizione dei contenuti e dell'impostazione del percorso.

STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ DI CARICA E MODALITÀ E IMPORTI DEI RIMBORSI AI VOLONTARI "EMOLUMENTI, COMPENSI O CORRISPETTIVI A QUALSIASI TITOLO ATTRIBUITI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AI DIRIGENTI NONCHÉ AGLI ASSOCIATI"

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Indennità di carica	€ 14.400,00
Organi di controllo	Non definito	€ 18.197,49
Società di Revisione	Non definito	€ 12.300,12
ODV	Non definito	€ 6.643,92

CCNL applicato ai lavoratori: CCNL Cooperative sociali

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti della cooperativa

6. IL NOSTRO CUORE SOCIALE

L'area sociale, welfare e risorse umane

Inserimento lavorativo e missione sociale

In trent'anni di attività, Ecosviluppo ha conosciuto una crescita costante che le ha consentito di strutturarsi come una realtà di riferimento nel panorama delle cooperative di inserimento lavorativo della provincia di Bergamo e della Lombardia.

Dal 1995 a oggi, la cooperativa ha accompagnato **584 persone riconosciute svantaggiate ai sensi della Legge 381/1991**, tra cui persone con disabilità psichica e fisica, soggetti con problematiche di dipendenza, persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale. Accanto a queste, Ecosviluppo ha accolto anche lavoratrici e lavoratori non certificati ai sensi della 381, ma esposti al rischio di **disoccupazione di lungo periodo**, ampliando così il proprio impatto sociale.

Nel 2025 sono stati attivati anche **otto tirocini**, inseriti nel ciclo produttivo come percorsi di osservazione, formazione e accompagnamento al lavoro, con l'obiettivo di favorire un successivo inserimento occupazionale, all'interno o all'esterno della cooperativa.

L'inserimento lavorativo di persone in condizione di fragilità rappresenta il **cuore della missione sociale** della cooperativa. Per realizzarlo in modo efficace è necessario un lavoro strutturato, basato su **progetti personalizzati**, che tengano insieme dimensione lavorativa, educativa e relazionale. Le fragilità incontrate richiedono accompagnamento, tempo e competenze per sostenere l'acquisizione di autonomia, il rafforzamento dell'identità sociale e lo sviluppo di relazioni significative.

Questa area è presidiata da una **responsabile, due educatori professionali** e un'**operatrice welfare**, che operano in modo integrato per garantire qualità, continuità e attenzione alle persone.

Azioni realizzate nel 2025:

- 48 colloqui di primo ascolto e/o prima selezione con candidati lavoratori svantaggiati (di questi 35 segnalati dai servizi sociali);
- 40 incontri di aggiornamento e valutazione con enti invianti (finalizzati a verificare gli andamenti dei percorsi, le eventuali problematiche aperte e le possibili migliorie);
- 25 incontri di staff area inserimenti lavorativi;
- 70 colloqui con lavoratori e tirocinanti in servizio (a seconda dei casi si sono realizzati colloqui a cadenza variabile);
- 15 relazioni scritte (richieste dagli enti invianti e dagli organi di controllo competenti, come magistrati di sorveglianza, assistenti sociali UEPE, forze dell'ordine, case circondariali);
- 18 lettere di disponibilità (preliminari all'assunzione e al tirocinio di persone detenute o comunque limitate nella libertà personale);

- Preparazione di documenti vari per assunti e tirocinanti provenienti dall'area carceraria; espletamento come da contratto delle procedure di concessione ferie, permessi per assenze, richieste per visite mediche, comunicazioni cambio orari e programmi di trattamento;
- Collaborazione con l'Associazione Carcere e Territorio per l'appartamento sede del progetto "Fra quattro mura un progetto di vita"

Output attività'

Il totale dei lavoratori fragili assunti durante il 2025 (svantaggiati secondo la legge 381/91 e il regolamento ue 651/2014) è di 29.

Tipologia beneficiari e Output delle attività'
(Cooperative sociali di tipo B)

N. totale	Categoria utenza	Divenuti lav. dipendenti nell'anno di rif	Aviato tirocinio nell'anno di rif
8	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	7	1
2	soggetti con disabilità psichica o disagio psiico L 381/91	2	
10	soggetti con dipendenze L 381/91	9	1
8	persone detenuti, in misure alternative e post-detenzione L 381/91	8	

Area Sociale e Risorse Umane

Nel corso del 2025 l'Area Sociale e Risorse Umane ha rafforzato il proprio ruolo strategico, confermando la centralità delle persone nella vita della Cooperativa. L'attività si è concentrata principalmente sulla selezione e inserimento del personale, sulla gestione dei rapporti di lavoro, sulla definizione dei percorsi di crescita professionale e sulla costruzione dei piani formativi, operando in costante coordinamento con i responsabili di area.

Il processo di selezione, seguito da due persone dedicate, prevede tre momenti di colloquio: un primo incontro di filtro, un secondo con l'ufficio Risorse Umane e un terzo con il responsabile operativo o di area, talvolta affiancato dal caposquadra. Questo percorso è pensato per rendere l'inserimento più consapevole e aumentare le possibilità di esito positivo, sebbene le difficoltà di stabilizzazione restino una criticità, soprattutto nei lavori più faticosi come quelli legati alle raccolte.

Permangono inoltre le difficoltà di reperimento di nuove risorse, in un mercato del lavoro sempre più dinamico e caratterizzato da maggiore mobilità. A ciò si aggiunge il tema retributivo:

nonostante gli adeguamenti contrattuali, il premio aziendale e le azioni di welfare messe in campo dalla Cooperativa, il livello degli stipendi rimane un elemento di fatica rispetto all'aumento del costo della vita.

In questo contesto complesso, Ecosviluppo continua a investire nella valorizzazione delle persone e nella costruzione di un ambiente di lavoro motivante e inclusivo, con l'obiettivo di attrarre, trattenere e far crescere le professionalità interne.

Dimensione occupazionale e dinamiche del personale

Al 31/12/2025 la cooperativa conta 271 lavoratrici e lavoratori. Nel corso dell'anno si sono registrate 94 assunzioni e 76 cessazioni, a fronte di 241 colloqui effettuati. I dati mostrano un'organizzazione dinamica, impegnata in un'attività costante di selezione e inserimento di nuove risorse, necessaria a sostenere la continuità operativa e a compensare il turn over, ancora significativo in alcuni settori più faticosi.

Tipologia contrattuale e stabilità del lavoro

La cooperativa conferma un forte orientamento alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro: 219 contratti a tempo indeterminato rispetto a 52 a tempo determinato rappresentano un segnale chiaro di investimento sulle persone e di continuità occupazionale, in linea con la missione sociale della cooperativa.

Anche la distribuzione dell'orario di lavoro evidenzia questa scelta:

la grande maggioranza dei lavoratori (227) ha un contratto nella fascia 71–full time, mentre rimangono residuali le fasce con percentuali più basse di orario.

Questo dato rafforza l'idea di un'occupazione stabile, strutturata e non marginale.

Composizione di genere

La forza lavoro è composta da 31 donne e 240 uomini. La marcata differenza di genere è legata alle caratteristiche delle attività svolte dalla cooperativa, spesso connotate da elevata fatica fisica. Si tratta di una criticità strutturale, di cui la cooperativa è consapevole, che richiede nel tempo riflessioni e azioni mirate per ridurre la forbice e favorire maggior equilibrio.

Età anagrafica e ricambio generazionale

L'analisi delle fasce d'età restituisce un quadro chiaro:

14 lavoratori sotto i 26 anni,
26 tra i 26 e i 35 anni,
132 tra i 36 e i 55 anni,
99 oltre i 55 anni.

Il dato evidenzia una forza lavoro con una età mediamente elevata, soprattutto nelle fasce più operative. Questo elemento rappresenta una risorsa in termini di esperienza e competenze, ma pone anche la necessità di avviare politiche di ricambio generazionale, adattamento delle mansioni, tutela della salute e trasmissione delle competenze ai colleghi più giovani.

Anzianità di servizio e radicamento organizzativo

Rispetto all'anzianità di servizio:

162 lavoratori hanno meno di 5 anni di anzianità,
86 tra i 5 e i 10 anni,
8 tra i 10 e i 20 anni,
15 lavorano in cooperativa da oltre 20 anni.

Il dato restituisce un'organizzazione in parte rinnovata, ma al tempo stesso fortemente radicata, grazie alla presenza di un nucleo storico di lavoratrici e lavoratori che rappresentano una memoria viva della cooperativa e dei suoi valori. Questo equilibrio tra nuove risorse e lunga permanenza costituisce un patrimonio importante da valorizzare attraverso politiche di accompagnamento, mentoring e passaggio di competenze.

APPARTAMENTI IN HOUSING DATI IN GESTIONE

CARCERE E TERRITORIO

Ecosviluppo mette a disposizione un appartamento ad uso gratuito come strumento di mutualità allargata, rivolto a persone e nuclei in situazione di fragilità abitativa.

Nel 2009 la cooperativa ha acquistato, anche grazie a un contributo di Fondazione Cariplo, un appartamento nel comune di Stezzano, affidandone la gestione all'associazione Carcere e Territorio, impegnata in progetti di housing sociale per persone detenute ammesse a misure alternative e prive di un alloggio. La gestione della rete degli alloggi avviene in collaborazione con Caritas Diocesana e Opera Pia Calepio, attraverso il lavoro di due educatori.

L'obiettivo è offrire non solo una casa, ma un percorso di accompagnamento verso l'autonomia e il reinserimento sociale, sostenendo le persone ospitate nella costruzione di un progetto di vita responsabile e indipendente. In questi anni, grazie alla disponibilità di posti letto, l'associazione ha potuto accogliere anche un lavoratore della cooperativa in difficoltà abitativa, rafforzando ulteriormente il principio di mutualità.

APPARTAMENTO AIUTO DONNA

Nel 2019 è stato consegnato in comodato gratuito all'associazione Aiuto Donna un nostro appartamento dove sono accolte donne vittime di maltrattamenti.

Circa undici donne in questi ultimi anni hanno potuto trovare rifugio e protezione per loro e i loro bambini.

8. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Aumento del benessere personale dei lavoratori

Da alcuni anni la strategia della cooperativa nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori è orientata a mantenere alta la motivazione, promuovere il coinvolgimento e attuare politiche retributive eque e coerenti, accompagnate da azioni concrete di sostegno al benessere personale.

Ecosviluppo è infatti costantemente impegnata nella ricerca di strumenti e servizi che possano migliorare la qualità della vita delle persone che lavorano in cooperativa, attraverso forme di mutualismo interno, inteso come sostegno indiretto al reddito e alle condizioni di vita.

Lavaggio degli indumenti da lavoro

La cooperativa ha confermato anche nel 2025 il servizio di lavaggio degli indumenti da lavoro, affidato a una ditta esterna. Questa scelta risponde all'esigenza di migliorare le condizioni igieniche del vestiario dei lavoratori impiegati nei servizi ecologici, rappresentando al contempo un'attenzione alla tutela della salute dei lavoratori e delle loro famiglie.

Welfare aziendale

Nel 2025 Ecosviluppo ha confermato il Regolamento e Piano Welfare approvati dall'Assemblea nel marzo 2024, proseguendo in continuità con le azioni già avviate negli anni precedenti. In particolare:

Bonus bebè: erogato un contributo di 250 € per ogni nuovo figlio nato. Nel 2025 sono stati assegnati 6 bonus, per un totale di 1.500 €.

Buoni scuola per i figli dei lavoratori, spendibili in libri e materiale didattico presso le sedi del Libraccio o tramite rimborso:

50 € per scuola dell'infanzia e primaria

200 € per scuola secondaria di primo e secondo grado

Sostegno al tema dell'abitare: è stato rafforzato l'accompagnamento per i lavoratori in difficoltà abitativa, con supporto nella ricerca della casa, nei rapporti con le agenzie immobiliari e nella preparazione della documentazione per l'accesso alle case popolari.

Alloggio a Bergamo: l'appartamento acquistato nel 2024 è stato messo a disposizione, tramite bando e regolamento interno, di due lavoratori, con contratto di comodato gratuito e rimborso spese, al fine di favorire percorsi di autonomia in situazioni di fragilità (padri separati, persone senza abitazione, giovani lavoratori).

Supporto alle patenti: nel 2025 la cooperativa ha sostenuto economicamente corsi per l'acquisizione della patente C/CQC e della patente B, spesso obiettivi difficilmente raggiungibili dai singoli lavoratori.

Promozione di stili di vita sani: durante i periodi di caldo, a fine turno sono stati offerti frutta di stagione, tisane, gelati e ghiaccioli.

Regolamentazione dell'uso dei mezzi aziendali: è stato definito un regolamento per l'utilizzo di auto, furgoni e biciclette elettriche della cooperativa, che possono essere usati da lavoratori e soci, se disponibili e non impegnati in servizio.

Postazione PC condivisa: è stata messa a disposizione una postazione informatica accessibile a tutti i lavoratori e ai loro figli, per navigare, stampare o svolgere attività scolastiche.

Sostegno economico: la cooperativa ha supportato diversi lavoratori attraverso prestiti e ha mantenuto la possibilità di un anticipo dello stipendio, subordinato alla partecipazione a un percorso di educazione finanziaria.

Attraverso queste azioni, Ecosviluppo conferma il proprio impegno nel prendersi cura delle persone, riconoscendo che il benessere individuale rappresenta una condizione indispensabile per la qualità del lavoro, la sostenibilità organizzativa e la coerenza con la missione sociale della cooperativa.

Relazioni con la comunità' e sviluppo territoriale

Come ogni anno, l'Assemblea dei Soci della cooperativa, stanziava una dotazione economica per iniziative sociali che per l'anno 2025 è stata di 20.000 euro.

Per l'anno passato il consiglio di Amministrazione ha deliberato contributi per i seguenti interventi:

- € 3.453,62 per adesione al progetto Agorà;
- € 625,00 per contributo alla Parrocchia di Stezzano;
- € 1.500,00 alla Cooperativa Ruah per sponsorizzazione IFF (integrazione film festival);

Celebrazione del 30° anniversario della cooperativa

Sabato 11 ottobre, presso Il Cascinetto di Stezzano, dalle ore 15.00 fino a sera, si è svolta la festa per il trentesimo anniversario della cooperativa, un momento di grande rilevanza e forte valore simbolico, che merita particolare evidenza all'interno del Bilancio Sociale. Il traguardo dei trent'anni ha rappresentato un'occasione importante per ripercorrere la storia della cooperativa, riaffermarne i valori fondanti e rinnovare il legame costruito nel tempo con il territorio e la comunità locale. Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver definito alcune linee guida organizzative, ha affidato al Gruppo Comunicazione la progettazione e la realizzazione

dell'evento. Le attività proposte sono state pensate per coinvolgere un pubblico ampio e diversificato: la cittadinanza di Stezzano, i soci e le socie, nonché le lavoratrici e i lavoratori della cooperativa.

Il programma della giornata

Il pomeriggio e la serata sono stati scanditi da iniziative pensate per tutte le età:

- Ludobus: giochi in legno per grandi e piccoli;
- GameMasters: sfide e giochi da tavolo per ogni età;
- Cook to feel good: laboratorio di cucina creativa (preparazione di dadi, tisane e infusi);
- Addosso: laboratorio di serigrafia per la personalizzazione di magliette e poster, con il payoff della festa *“Pluriami come siamo”*;
- Slow Food: degustazione conviviale di formaggi e vino.

Nel corso del pomeriggio è stata offerta una merenda in collaborazione con il gruppo Alpini, mentre verso sera la giornata si è conclusa con un'apericena condivisa, favorendo momenti di incontro e relazione tra i partecipanti.

Un elemento di particolare valore è stato il coinvolgimento di diverse realtà del territorio, che hanno risposto con entusiasmo e partecipazione alla proposta della cooperativa, contribuendo alla qualità complessiva dell'evento e rafforzando la dimensione di rete e collaborazione che da sempre caratterizza Ecosviluppo.

Un segno duraturo per la comunità

In occasione del trentesimo anniversario, la cooperativa ha voluto lasciare un segno concreto e duraturo alla comunità, donando un frigorifero riadattato a libreria, collocato presso Il Cascinetto. All'interno sono stati inseriti 30 libri, ciascuno accompagnato da una dedica scritta da un socio o una socia della cooperativa. La collocazione della libreria in uno spazio affacciato su un parco rende l'iniziativa facilmente accessibile e fruibile da tutta la cittadinanza.

Il Cascinetto riveste per la cooperativa un significato particolare: è infatti dedicato ad Anna Piatti, socia fondatrice di Ecosviluppo, figura di riferimento e guida ispiratrice dei valori che ancora oggi orientano l'agire della cooperativa. La scelta di collocare proprio in questo luogo il segno del trentesimo anniversario rafforza il legame tra memoria, territorio e futuro.

Partecipazione alla Marcia per la Pace

Tra le iniziative organizzate nel corso dell'anno, merita una menzione particolare, e viene sottolineata con grande orgoglio, l'organizzazione della partecipazione della cooperativa alla Marcia per la Pace.

La cooperativa ha infatti messo a disposizione di 83 persone la maggior parte giovani di Stezzano e della provincia un pullman a due piani, consentendo loro di partecipare collettivamente alla manifestazione. Attraverso questa scelta, Ecosviluppo ha voluto sostenere concretamente un momento di mobilitazione civile e responsabile, favorendo la partecipazione attiva delle giovani generazioni.

La presenza alla Marcia per la Pace rappresenta per la cooperativa un gesto semplice ma fortemente simbolico: un modo chiaro e coerente di esprimere il proprio pensiero contrario alla guerra e a ogni forma di violenza, senza bisogno di parole eccessive, ma attraverso azioni concrete e scelte coerenti con i valori che da sempre guidano l'agire della cooperativa.

Area Comunicazione: identità, relazioni e progettualità condivisa

L'Area Comunicazione rappresenta un elemento importante della cooperativa nel dialogo tra interno ed esterno: rafforza l'identità e la coesione tra soci e dipendenti, valorizza i progetti verso stakeholder e comunità, e costruisce ponti tra le diverse anime dell'organizzazione.

Nata da esperienze informali negli anni precedenti, l'area ha intrapreso nel 2024 un percorso di strutturazione che nel 2025 ha iniziato a dare i suoi frutti. Il 2025 è stato un anno di intensi cambiamenti che ha richiesto flessibilità e rimodulazione delle priorità.

Risultati chiave del 2025:

Comunicazione esterna e identità digitale

- Nuovo sito web: dopo una fase di progettazione durata mesi (raccolta preventivi in primavera con 4 fornitori, elaborazione della struttura in estate, shooting fotografico in ottobre e perfezionamento in novembre), il 18 dicembre è stato lanciato il nuovo hub informativo della cooperativa, che riflette identità e valori
- Rilancio strategia social: ridefinizione completa dell'approccio ai social network (Facebook, Instagram, LinkedIn) con raccolta idee (settembre), fase di miglioramento (ottobre-novembre) e implementazione operativa (dicembre), per comunicare in modo più efficace e coerente.
- Supporto alle Pubbliche Amministrazioni: creazione di materiali comunicativi su misura per i comuni partner, tra cui video promozionali per Osio Sopra e Stezzano ed etichette per la gestione delle non conformità.
- Collaborazioni consortili: partecipazione attiva al tavolo di comunicazione consortile in occasione del 25 novembre (Giornata contro la violenza sulle donne) con evento teatrale e azione comunicativa condivisa.

Comunicazione interna e comunità cooperativa

- Supporto alle aree interne alla Cooperativa: affiancamento nelle comunicazioni interne, mappatura servizi, creazione di brochure e materiali informativi a servizio delle diverse aree che costituiscono la Cooperativa.
- Organizzazione eventi identitari: supporto operativo nell'Assemblea dei soci e nel pranzo di Natale e gestione completa delle celebrazioni del Trentesimo anniversario (11 ottobre), un pomeriggio di convivialità che ha coinvolto 10 enti e associazioni del territorio (Ludobus, Game Masters, Slow Food, Cook to feel Good, Addosso, Alpini di Stezzano, Comune di Stezzano, Cibo di ogni colore, Dolci Sogni Liberi) con oltre 150 partecipanti. L'anniversario si è esteso con l'organizzazione di 1 pullman per la Marcia della Pace, portando 83 persone (in maggioranza under 35) a vivere un momento collettivo di cittadinanza attiva.

Il 2025 ha dimostrato che l'Area Comunicazione è un presidio strategico che costruisce narrazione, connessione e senso di appartenenza. Il 2026 sarà l'anno della maturità progettuale: dalla spontaneità alla pianificazione, dall'entusiasmo alla competenza strutturata.

Harvest: educazione, innovazione e sostenibilità a 360°

Nata ufficialmente nel 2024 dall'evoluzione dell'area di educazione ambientale, Harvest si è affermata nel 2025 come spazio di innovazione sociale, educativa e culturale, con l'obiettivo di coltivare sostenibilità, competenze e relazioni. È un progetto trasversale che sperimenta strumenti, linguaggi e alleanze per tradurre i valori cooperativi (centralità della persona, cura, ambiente e futuro) in azioni concrete rivolte a scuole, imprese, territori e alla cooperativa stessa.

Harvest è un laboratorio permanente di connessione tra le anime della cooperativa, dove educazione ambientale, empowerment delle persone e sostenibilità organizzativa si intrecciano per generare impatto misurabile e significativo.

Educazione alla sostenibilità: dall'aula al territorio

Il 2025 ha consolidato l'impegno di Harvest nell'educazione ambientale, civica e alla sostenibilità integrale. Attraverso metodologie esperienziali come edutainment, facilitazione e apprendimento partecipativo: sono state realizzate 270 ore di attività educative in oltre 30 istituti scolastici, enti e territori, toccando temi come crisi climatica, cittadinanza attiva, economia circolare e cura del territorio.

Tra i progetti di punta:

- Progetto "Clima Creativo" (Fondazione Cariplo): avviato nel 2025, il progetto unisce dimensione ambientale e inclusione sociale attraverso percorsi creativi e partecipativi che coinvolgono scuola e comunità. Proseguirà fino al 2026, rafforzando l'alleanza tra educazione e territorio.
- Collaborazioni strutturate: consolidate le partnership con Green School (come formatrici e membri del comitato di valutazione), Università di Bergamo (presentazione Sustainable Business Lab e visite formative in cooperativa), e numerosi comuni attraverso attività in classe, CRE estivi e progetti extra-scolastici (compostaggio, plogging, animazione territoriale).
- Reti territoriali e culturali: partecipazione attiva a eventi come la Festa del Moscato di Scanzo, Ville Aperte (con CEM Ambiente), Treviva, e inaugurazione del Bosco della Comunità a Stezzano. Rafforzate le collaborazioni con cooperative del territorio (Impronta, La Comunità) e con enti come ACLI, CSV, Pastorale Sociale del Lavoro, nel quadro di progetti di innovazione sociale.

Harvest promuove una sostenibilità accessibile, concreta e generativa, che parte dalle persone e torna alle comunità sotto forma di consapevolezza e azione collettiva.

Innovazione sociale: strumenti esperienziali per nuove narrazioni

Nel 2025 Harvest ha ampliato il proprio raggio d'azione sviluppando strumenti innovativi per sensibilizzare, includere e attivare riflessioni profonde su temi complessi.

- Escape room esperienziale "In Sospeso": inaugurata a dicembre 2025, è un format educativo immersivo che affronta i temi dei nuovi inizi, dei pregiudizi e della cooperazione sociale di tipo B. Attraverso 6 storie reali i partecipanti vivono un'esperienza che ribalta stereotipi e apre dialoghi autentici. Nel primo mese ha coinvolto circa 60 persone in due turni, presentata anche alla rete UNLOCK (Bottega dell'economia carceraria).
- Visual thinking e facilitazione: strutturati momenti di visual thinking per gestire confronti interni ed esterni, favorendo dialogo costruttivo, allineamento e condivisione di visioni complesse in modo accessibile e partecipativo.

Empowerment e crescita professionale: investire nelle persone

Uno dei pilastri di Harvest è l'investimento sulle persone come leva di cambiamento. Nel 2025 sono stati realizzati:

- Percorsi di coaching interno: sessioni individuali e di gruppo per responsabili operativi, focalizzate su leadership consapevole, benessere organizzativo e sostenibilità sociale (in collaborazione con l'Area Risorse Umane).
- Team building tematici: momenti progettati per incentivare coesione, relazioni e un ambiente di lavoro aperto al confronto e al dialogo costruttivo.

Harvest promuove un'idea di empowerment non gerarchica e diffusa, in cui ogni persona può sentirsi parte del cambiamento, valorizzata nelle proprie specificità e supportata nella propria crescita.

Sostenibilità organizzativa e territoriale: misurare per migliorare

Harvest è anche presidio della sostenibilità interna della cooperativa, traducendo valori in pratiche misurabili e migliorabili.

- Green Lab (Consorzio Solco): partecipazione attiva al laboratorio consortile per affrontare sfide ambientali condivise. Nel 2025 è stato condotto un assessment di sostenibilità

che ha evidenziato i punti di forza della cooperativa sul piano sociale e le aree di miglioramento sul fronte ambientale. È in corso la costruzione del primo bilancio di sostenibilità consortile (pubblicazione prevista maggio 2026).

- Certificazione EcoVadis: riconfermato il badge Bronzo, con attività migliorative in corso per un impatto sempre più coerente e misurabile.

Harvest continua a essere un laboratorio di sostenibilità applicata, capace di generare connessioni tra persone, processi e territorio, e di trasformare valori in azioni concrete e documentabili.

Sostenibilità ambientale

La sostenibilità ambientale rappresenta uno degli assi portanti dell'azione di Ecosviluppo, coerente con la propria vocazione di impresa sociale attenta all'impatto delle attività sul territorio e sulla comunità. Nel corso del 2025 la cooperativa ha continuato a investire in modo significativo sul fronte ambientale, in particolare attraverso il **rinnovo progressivo del parco automezzi**, con l'obiettivo di ridurre le emissioni inquinanti e migliorare gli standard ambientali dei servizi erogati.

Al **31 dicembre 2025**, il parco mezzi della cooperativa è composto da **140 veicoli** tra autovetture, compattatori, minicompattatori, porter, scarrabili, spazzatrici e vasche. Di questi:

- **104 mezzi** rispettano le più recenti **direttive anti-inquinamento Euro 6**, a conferma di una scelta strutturale orientata alla riduzione dell'impatto ambientale;
- una quota rilevante del parco è costituita da **veicoli Bi-Fuel (42 mezzi)** alimentati a metano, tra cui porter, autovetture, compattatori e vasche;
- è presente inoltre **1 autovettura ibrida**, segnale di attenzione verso sistemi di alimentazione alternativi.

Questi investimenti testimoniano un impegno concreto verso una **mobilità più sostenibile**, non episodico ma parte di una strategia graduale e continuativa, compatibile con le esigenze operative della cooperativa e con la complessità dei servizi svolti.

Nel corso del 2025 sono inoltre proseguiti **test, sperimentazioni e momenti di confronto** sull'utilizzo di **veicoli elettrici** applicati a diverse tipologie di lavorazione. Gli incontri esplicativi hanno coinvolto le aree operative e tecniche, con l'obiettivo di valutare l'effettiva sostenibilità economica, organizzativa e ambientale di questa tecnologia. La sperimentazione continuerà anche nel **2026**, nella prospettiva di integrare progressivamente soluzioni a minore impatto ambientale.

Attraverso queste scelte, Ecosviluppo conferma la volontà di coniugare **qualità del servizio, tutela ambientale e responsabilità sociale**, contribuendo in modo attivo a una transizione ecologica concreta e compatibile con il lavoro quotidiano della cooperativa.

Sviluppo tecnologico

Nel 2025 si è consolidato il sistema di geolocalizzazione dei mezzi ARCODA che porterà il vantaggio, da un punto di vista funzionale, di interconnessione con il software di logistica "ECOS", facendo parte dello stesso gruppo di società operanti nel mondo dei servizi per

l'ambiente. La geolocalizzazione è ormai un "obbligo" non solo operativo, ma anche per la qualità contrattuale e tecnica, in capo al gestore, in virtù delle deliberazioni di ARERA.

E' proseguito inoltre l'utilizzo dell'app "ECO-SITE", progetto co-finanziato assieme ad altre 5 Cooperative, per il miglioramento della gestione dei C.d.R. L'applicazione apre un canale diretto e, soprattutto bidirezionale, tra i responsabili e gli operatori in campo.

Gli operatori ora hanno la possibilità di poter fare segnalazioni dirette ai propri responsabili riguardo ogni tipo di anomalia riscontrata o qualsiasi evento possa capitare al centro di raccolta, i responsabili, prendendo atto della segnalazione, segnalano "viceversa" all'operatore come viene gestita la medesima tenendo sempre aggiornate tutte le parti sulla risoluzione del problema. Sempre tramite la stessa App è possibile fare ordini per lo svuotamento dei cassoni o richiedere materiale mancante o vestiario.

I responsabili, sempre tramite la stessa app, possono tenere traccia dei sopralluoghi fatti e/o redigere Audit secondo dei Form prestabiliti da compilare, dando la possibilità all'operatore in turno di poter firmare in modo positivo o negativo quello che in quel momento viene segnalato.

Avendo tutto tracciato e caricato in un unico portale si ha la possibilità di creare statistiche e analizzare i vari disservizi avuti dando la possibilità di focalizzarsi meglio o attenzione meglio delle situazioni critiche.

L'app è stata utilizzata anche dalle altre Cooperative finanziatrici e si è stabilito di migliorare ulteriormente l'app tramite una "versione 2" che verrà prossimamente testata in altri settori.

A Novembre 2025 ci si è recati ad "ECOMONDO", l'evento di riferimento in Europa per la transizione ecologica e i nuovi modelli di economia circolare e rigenerativa. L'intento della visita era quello di monitorare le nuove tecnologie, sia di software che di attrezzature per la raccolta nei servizi ambientali, e consolidare i rapporti commerciali in essere. Sono stati fatti incontri interessanti, alcuni dei quali dovrebbero portare nel 2026 ad essere implementati nel processo lavorativo al nostro interno.

8. SITUAZIONE ECONOMICO

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e provenienti:

	2025	2024	2023
Contributi pubblici	0	36.740,00 €	40.668,00 €
Contributi privati	0	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0	0,00 €	0,00 €
Ricavi da altri	0	0,00 €	0,00€
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	12.628.291,00 €	9.357.877,00 €	9.058.734,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	4.939,00 €	3.192,00 €	3.509,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	620.854,00 €	366.941,00 €	584.906,00 €

Ricavi da Privati-Non Profit	9.879,00 €	13.064,00 €	6.050,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	3.555.763,00 €	2.633.807,00 €	2.148.511,00 €

Patrimonio:

	2025	2024	2023
Capitale sociale	162.200,00 €	160.900,00 €	158.775,00 €
Totale riserve	5.429.926,00 €	5.311.111,00 €	5.278.694,60 €
Utile/perdita dell'esercizio	159.827,00 €	159.827,00 €	52.561,34 €
Totale Patrimonio netto	5.624.896,00 €	5.624.896,00 €	5.490.030,94 €

Conto economico:

	2025	2024	2023
Risultato Netto di Esercizio	159.877,00 €	159.827,00 €	52.561,34 €
Eventuali ristorni a Conto Economico			
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	132.964,00 €	110.029,86 €	37.556,66 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2025	2024	2023
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	157.850,00 €	156.550,00 €	155.300,00 €
capitale versato da soci cooperatori volontari	975,00 €	975,00 €	275,00 €
capitale versato da soci cooperatori fruitori		0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	3.375,00 €	3.375,00 €	3.200,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori			0,00 €

Composizione soci sovventori e finanziatori	2025
cooperative sociali	0,00 €
associazioni di volontariato	0,00 €

Valore della produzione:

	2025	2024	2023
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	13.564.715,00 €	12.574.700,00 €	11.981.353,00 €

Costo del lavoro:

	2025	2024	2023
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	7.789.733,00 €	6.905.557,00 €	6.574.076,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)		8.662,17 €	14.408,00 €
Peso su totale valore di produzione		55,64%	54,87 %

Capacita' di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2025:

2025	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €		
Prestazioni di servizio	9.072.528,00 €	4.191.435,00 €	12.374.882,63 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi e offerte	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2025:

	2025	
Incidenza fonti pubbliche	9.072.528,00€	68,40 %
Incidenza fonti private	3.017.005,30 €	31,60 %

9. INFORMAZIONI AMBIENTALI

La Cooperativa sociale Ecosviluppo ha ottenuto già da tempo importanti certificazioni del sistema qualità EN-ISO. Nello specifico le attività svolte dalla Cooperativa sono certificate per le Categorie EN ISO 9001:2015; EN-ISO 14001:2015 e EN ISO 45001:2023. A dicembre 2025 è stato effettuato l'audit di ricertificazione, che ci ha visti impegnati per 5 giornate, conclusosi con esito positivo.

Importante è stato il passaggio con l'aggiornamento normativo riguardante la ISO 45001:2023 sulla sicurezza; su questo argomento è stato fatto un lavoro sull'analisi dei rischi riguardante la gestione dei processi e l'analisi del contesto che ha portato una maggiore responsabilità in ambito di condivisione verso tutti i profili aziendali e dei lavoratori.

10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? Sì

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità'?

Il rating di legalità è uno strumento introdotto nel 2012 per le imprese italiane, volto alla promozione e all'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un "riconoscimento" - misurato in "stellette" – indicativo del rispetto della legalità da parte delle imprese, Ecosviluppo su un massimo di tre stelle ne ha ricevute due. Ottimo risultato!

Rating di legalità: ★★

11. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE

(modalità di effettuazione degli esiti)

Relazione organo di controllo

- L'art. 6 del D.M. 04/07/2019 prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.
- Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).