



CFLC COOPERATIVA FORMAZIONE LAVORO E COOPERAZIONE IMPRESA SOCIALE



Sommario

1. PREMESSA/INTRODUZIONE	5
2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE	6
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE	8
Aree territoriali di operatività.....	8
Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo).....	8
Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)	8
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale.....	9
Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)	9
Contesto di riferimento.....	9
Storia dell'organizzazione	9
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	12
Consistenza e composizione della base sociale/associativa	12
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	12
Modalità di nomina e durata carica.....	13
N. di CdA/anno + partecipazione media.....	13
Tipologia organo di controllo.....	14
Mappatura dei principali stakeholder.....	15
Presenza sistema di rilevazioni di feedback	17
Commento ai dati.....	17
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	18
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)	18
Composizione del personale.....	18
Attività di formazione e valorizzazione realizzate.....	21
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori.....	21
Natura delle attività svolte dai volontari	22
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"	22
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente.....	22

	In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito	23
6.	OBIETTIVI E ATTIVITÀ.....	24
	Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	24
	Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale).....	40
	Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti).....	41
	Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati	41
	Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	43
7.	SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	44
	Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	44
	Capacità di diversificare i committenti.....	45
	Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi	46
8.	INFORMAZIONI AMBIENTALI.....	47
	Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte.....	47
9.	INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE <i>ASSET</i> COMUNITARI.....	49
	Tipologia di attività	49
	Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell’impatto perseguito attraverso la loro realizzazione.....	49
	Caratteristiche degli interventi realizzati	50
	Coinvolgimento della comunità.....	50
10.	ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE	53
	Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale	53
	Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.....	53
	Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti	54
	Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni	56
11.	MONITORAGGIO SVOLTO DALL’ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)	59
	Relazione organo di controllo	59

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

Il **Bilancio Sociale 2024** di CFLC Cooperativa Formazione Lavoro e Cooperazione Impresa Sociale rappresenta un momento di rendicontazione, analisi e condivisione particolarmente significativo, in un anno caratterizzato da profonde trasformazioni e da nuove sfide per il mondo della formazione, dell'inclusione e dei servizi per il lavoro.

Nel corso del 2024, CFLC ha consolidato e rafforzato la propria posizione come attore di riferimento per lo sviluppo territoriale e l'impatto sociale in Liguria, anche grazie alla propria capacità di coordinamento come capofila di due raggruppamenti di enti nell'ambito del Programma GOL. Tale ruolo strategico si inserisce pienamente negli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), valorizzando la capacità della cooperativa di rispondere con interventi innovativi, inclusivi e orientati alla sostenibilità ai bisogni delle persone e delle comunità più fragili.

La partecipazione attiva ai programmi PNRR e la gestione di progettualità complesse – tra cui anche azioni mirate alla rigenerazione delle competenze digitali, alla riqualificazione professionale e all'inclusione di lavoratori vulnerabili – confermano la vocazione di CFLC a essere uno snodo fondamentale per la promozione di percorsi di autonomia e dignità lavorativa, in linea con le missioni di equità sociale, crescita economica e innovazione promosse a livello nazionale ed europeo.

In parallelo, l'organizzazione interna di CFLC ha compiuto passi rilevanti nel 2024, con il potenziamento della struttura manageriale e l'implementazione di un nuovo organigramma, finalizzato a sostenere la qualità e la continuità dei servizi erogati. In coerenza con le indicazioni dell'assemblea organizzativa di dicembre 2024, sono stati inoltre avviati percorsi di definizione di nuove deleghe operative, orientate a presidiare meglio aspetti cruciali come la partecipazione dei soci, la sostenibilità economica, la qualità e l'innovazione, il coordinamento interno e le relazioni esterne.

Questa prospettiva di crescita strutturata intende rafforzare non solo la capacità di CFLC di fare rete, ma anche di valorizzare le professionalità interne e la comunità dei propri soci, con l'obiettivo di moltiplicare l'impatto positivo sui territori e di rispondere in modo sempre più puntuale alle sfide poste dal mercato del lavoro, dalla transizione digitale ed ecologica e dalle trasformazioni sociali in atto.

Il Bilancio Sociale 2024 si propone quindi di condividere con stakeholder, soci, beneficiari, partner istituzionali e comunità locali i risultati ottenuti, le risorse impiegate, gli indicatori di impatto e le prospettive future della cooperativa. Un documento che vuole rappresentare, come negli anni passati, uno strumento di trasparenza, dialogo e partecipazione, capace di restituire un quadro chiaro delle attività e del valore sociale generato, ma anche di stimolare riflessioni strategiche e azioni condivise per il futuro.

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

La redazione del **Bilancio Sociale 2024** di CFLC è il risultato di un percorso di analisi e condivisione che ha coinvolto attivamente tutte le aree organizzative della cooperativa, con il coordinamento del Consiglio di Amministrazione e la partecipazione del personale operativo e dei soci.

Questo documento è stato realizzato in coerenza con i principi stabiliti dal Codice del Terzo Settore (d.lgs. 117/2017) e con le Linee guida per la redazione del bilancio sociale emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, così come integrate dalle indicazioni fornite da Confcooperative.

In particolare, la metodologia di rendicontazione adottata per il 2024 intende valorizzare:

- la trasparenza verso tutti gli stakeholder
- la comparabilità con i bilanci sociali precedenti
- la chiarezza e la comprensibilità dei dati
- la misurazione dell'impatto sociale generato, in continuità con le buone pratiche già avviate
- la possibilità di stimolare riflessioni partecipate all'interno della base sociale

Principi guida

La redazione del documento si fonda su criteri di:

- Rilevanza, includendo i dati più significativi per rappresentare l'impatto delle attività
- Completezza, garantendo la copertura di tutte le dimensioni (economiche, sociali, ambientali)
- Comparabilità, con indicatori confrontabili rispetto agli esercizi precedenti
- Verificabilità, basata su fonti attendibili e documentate
- Partecipazione, attraverso il coinvolgimento degli stakeholder interni, in particolare i soci, gli operatori, i collaboratori e i beneficiari
- Processo di raccolta e validazione dei dati

La raccolta dei dati si è avvalsa di:

- documentazione amministrativa e contabile
- report delle attività formative, progettuali e dei servizi al lavoro
- questionari di soddisfazione somministrati agli utenti
- interviste informali e riunioni interne
- momenti di confronto con i referenti delle diverse aree operative
- analisi del bilancio civilistico 2024

Il percorso di redazione ha beneficiato anche di un nuovo modello organizzativo interno, potenziato nel 2024 attraverso la definizione di nuove deleghe funzionali e

l'implementazione di un organigramma più articolato, in grado di sostenere con maggiore efficacia i processi di monitoraggio e raccolta dati. Particolare attenzione è stata rivolta alla misurazione dell'impatto delle attività finanziate dal PNRR e in particolare del Programma GOL, di cui CFLC è capofila in due ATS regionali, con l'obiettivo di documentare in modo trasparente la portata, la qualità e i risultati dei servizi erogati.

Modalità di approvazione

Il presente Bilancio Sociale è stato:

- redatto attraverso il contributo dei responsabili delle aree formazione, servizi al lavoro, amministrazione e progettazione
- validato dal Consiglio di Amministrazione e approvato in data 21 luglio 2025
- successivamente diffuso tramite pubblicazione sul sito istituzionale, comunicazione diretta ai soci e alle istituzioni di riferimento.

Prospettive di miglioramento

Consapevole dell'importanza di una rendicontazione sempre più evoluta, CFLC si impegna per i prossimi anni a:

- integrare ulteriori indicatori di impatto sociale e ambientale
- rafforzare i sistemi di ascolto attivo degli stakeholder (questionari strutturati, focus group, indagini)
- garantire una sempre maggiore trasparenza e tempestività nella restituzione dei dati

Il Bilancio Sociale si conferma così non solo un adempimento normativo, ma uno strumento di partecipazione, confronto e progettazione condivisa, coerente con la missione mutualistica e con i valori fondanti della cooperativa.

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	CFLC COOPERATIVA FORMAZIONE LAVORO E COOPERAZIONE IMPRESA SOCIALE
Codice fiscale	02164500999
Partita IVA	02164500999
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Impresa Sociale
Indirizzo sede legale	VIA VARESE 2 - 16122 - GENOVA (GE) - GENOVA (GE)

Aree territoriali di operatività

CFLC opera in Liguria, con particolare riferimento alle province di Genova, Savona e Imperia, oltre a interventi progettuali di livello nazionale e internazionale grazie alla partecipazione a programmi europei e al ruolo di capofila in reti partenariali.

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)

CFLC, in coerenza con il proprio scopo mutualistico, promuove la crescita dell'occupazione, il contrasto all'esclusione sociale, la formazione professionale e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con un impegno particolare verso le fasce più fragili. La cooperativa agisce valorizzando la dimensione comunitaria, la responsabilità sociale d'impresa e la capacità di costruire reti di collaborazione sul territorio, nel rispetto dei principi di equità, inclusione e pari opportunità.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

L'attività di CFLC comprende:

- servizi di formazione professionale e continua
- servizi per il lavoro, accreditati presso Regione Liguria
- interventi di orientamento, accompagnamento al lavoro e autoimprenditorialità
- attività di progettazione e gestione di programmi nazionali ed europei
- iniziative di informazione, sensibilizzazione e consulenza sulle tematiche del lavoro e della formazione

In particolare, la cooperativa ha assunto negli ultimi anni un ruolo strategico come soggetto capofila di Associazioni Temporanee di Scopo (ATS) per l'attuazione del Programma GOL

(Garanzia Occupabilità dei Lavoratori) finanziato dal PNRR, gestendo e coordinando percorsi di formazione, riqualificazione e accompagnamento lavorativo rivolti a target vulnerabili.

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

Oltre alle attività principali, CFLC sviluppa progettualità specifiche in partnership con enti pubblici e privati, con particolare riferimento a interventi di innovazione sociale, inclusione lavorativa, rigenerazione urbana e valorizzazione del capitale umano. Tra queste si segnalano iniziative cofinanziate su bandi regionali, nazionali ed europei, nonché interventi nel sistema carcerario per la formazione e il reinserimento sociale di persone detenute.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

Denominazione	Anno
Forum Terzo Settore	2019
Confcooperative	2013
Startappe	2023
ATS Golden Gol	2022
ATS Goleador	2022

Contesto di riferimento

CFLC opera in un contesto socio-economico caratterizzato da sfide importanti, tra cui l'alto tasso di disoccupazione giovanile, il progressivo invecchiamento della popolazione attiva, le difficoltà di reinserimento di categorie vulnerabili (disoccupati di lunga durata, donne, persone con disabilità, migranti) e le trasformazioni legate alla digitalizzazione e alla transizione ecologica. L'impegno della cooperativa è rivolto a sostenere la qualità del lavoro, la competitività delle imprese e la resilienza delle comunità locali, anche attraverso il presidio di filiere strategiche finanziate dal PNRR e dalla programmazione europea 2021–2027.

Storia dell'organizzazione

C.F.L.C., in allora Consorzio Formazione Lavoro e Cooperazione Soc. Coop., nasce nel 2013 come un organismo di formazione accreditato presso la Regione Liguria, costituito da tre soggetti: ATENA Centro Servizi di Confcooperative Soc.Coop a r.l. di Genova, Centro Servizi Confcooperative Savona Imperia, e ACAI, un centro servizi nell'ambito dell'agricoltura del sindacato CISL.

L'obiettivo sin dall'inizio era diventare un punto di riferimento per il movimento cooperativo (in particolare ma non solo di Confcooperative) per servizi legati alla formazione e all'avviamento al lavoro.

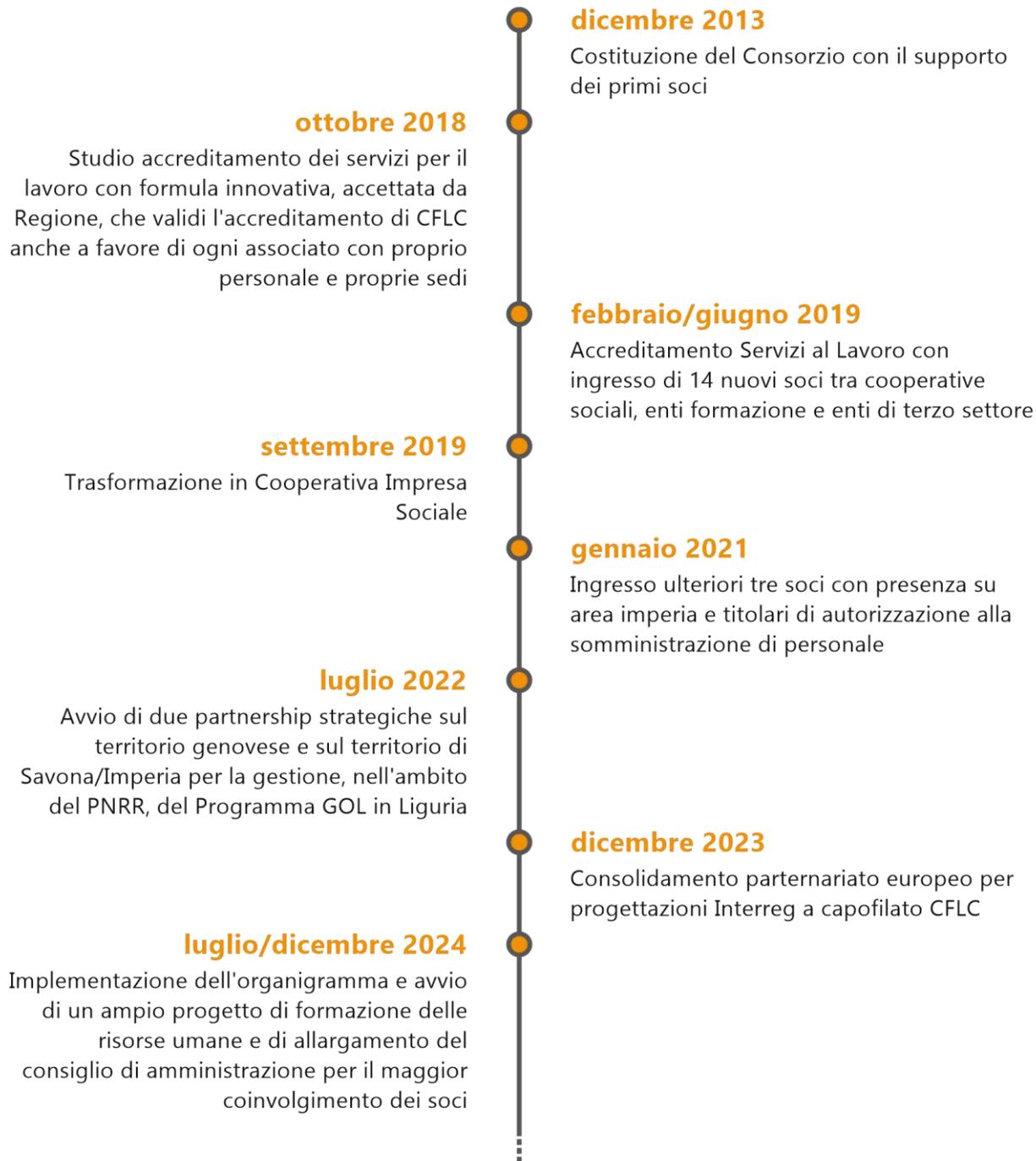
Il riferimento principale era il mondo della cooperazione sociale, e più in generale del Terzo

Settore, come area esperienziale privilegiata per la costruzione di progettualità individuali e collettive e attenzione al territorio e alle comunità locali.

Lo sviluppo delle prime attività con esiti positivi, e la opportunità di ampliare le attività sociali nell'ambito dei servizi al lavoro, con il processo di accreditamento promosso da Regione Liguria, hanno portato ad attrarre molti più enti che si dimostravano interessati a una forma di aggregazione che metteva strumenti e metodologie al servizio dei soci, per sviluppare progettualità nell'ambito dei processi di sostegno e sviluppo alle persone fragili.

Nel 2019, la trasformazione in Impresa Sociale ha rafforzato la sua vocazione mutualistica, confermandone il ruolo di attore aggregatore per interventi innovativi sul territorio ligure.

Negli anni successivi, CFLC ha ampliato la propria base sociale fino a comprendere 21 soci (cooperative, associazioni, enti di formazione, agenzie di somministrazione), consolidando la propria capacità di coordinamento in progetti di rilievo regionale, nazionale ed europeo.



4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
21	persone giuridiche

Al 31 dicembre 2024, la base sociale di CFLC è composta da 21 soci, tutti soggetti giuridici, di cui:

- 4 enti di formazione
- 2 associazioni di rappresentanza sindacale
- 1 centro servizi
- 12 cooperative sociali di tipo A e B
- 1 associazione di promozione sociale
- 1 agenzia per la somministrazione di lavoro

Questa rete eterogenea rappresenta una risorsa strategica per CFLC, capace di integrare competenze diverse e di agire con efficacia nei territori, sviluppando progetti a beneficio di persone, comunità e imprese.

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica – società	Sesso	Età	Data nomina	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	Numero mandati	Ruoli ricoperti in comitati per controllo, rischi, nomine, remunerazioni e, sostenibilità	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse	Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili
Valerio Balzini	No	Maschio	69	29/11/2024	no	3	nessuna remunerazione per la carica	No	Presidente
Mario Gagliardi	Si	Maschio	59	29/11/2024	no	2	nessuna remunerazione per la carica	No	Vice Presidente

Stefano Marastoni	No	Maschio	65	29/11/2024	no	3	indennità di 2.000 euro/anno	No	Consigliere con delega amministrazione e finanza
Luca Cappanera	Si	Maschio	53	29/11/2024	no	2	nessuna remunerazione per la carica	No	Consigliere
Stefano Dagnino	Si	Maschio	60	29/11/2024	no	1	nessuna remunerazione per la carica	No	Consigliere
Gaetano Merrone	Si	Maschio	49	29/11/2024	no	1	nessuna remunerazione per la carica	No	Consigliere
Ilaria Cartosio	No	Femmina	31	29/11/2024	no	1	nessuna remunerazione per la carica	No	Consigliere indicato da assemblea dipendenti
Stefano Masotti	No	Maschio	67	29/11/2024	no	0	nessuna remunerazione per la carica	No	Consigliere

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
8	totale componenti (persone)
7	di cui maschi
1	di cui femmine

Modalità di nomina e durata carica

Nomina con delibera assembleare del 29/11/2024 a scadenza con approvazione bilancio 2026

N. di CdA/anno + partecipazione media

Il numero di cda effettuati nel 2019 sono stati 12, nel 2020 sono stati 7, nel 2021 sono stati 7, nel 2022 sono stati 5, nel 2023 sono stati 7, nel 2024 sono stati 9. Tutti i consiglieri sono stati normalmente sempre presenti.

Persone giuridiche:

Nominativo	Tipologia
Mario Gagliardi	Privato

Luca Cappanera	Privato
Stefano Dagnino	Privato
Gaetano Merrone	Privato

Tipologia organo di controllo

Allo stato attuale non si ha obbligo e l'assemblea dei soci non ha ancora ritenuto di nominare un organo di controllo.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2022	ordinaria	19/10/2022	Bilancio 2021, bilancio sociale, situazione progetti e attività, varie ed eventuali	86,00	0,00
2023	ordinaria	06/12/2023	Bilancio 2021, bilancio sociale, situazione progetti e attività, varie ed eventuali	90,00	2,50
2024	ordinaria	26/07/2024	Situazione progetti e attività di CFLC, Obiettivi a medio termine, Varie ed eventuali	86,00	9,50
2024	ordinaria	29/11/2024	bilancio 2023 e delibere conseguenti, bilancio sociale, elezione cariche sociali previa determinazione del numero,	76,00	12,5

			varie ed eventuali		
--	--	--	--------------------	--	--

La partecipazione dei soci alla vita di CFLC va ben oltre la partecipazione alle assemblee annuali: i soci sono protagonisti attivi nella co-progettazione, nella definizione dei fabbisogni formativi e nella realizzazione di servizi a favore delle comunità locali.

Gli incontri assembleari più recenti hanno registrato tassi di partecipazione elevati e con deleghe ridotte, a testimonianza di un forte senso di appartenenza e di coinvolgimento diretto nella vita della cooperativa.

I soci di CFLC, in quanto soggetti collettivi, rivestono un duplice ruolo: da un lato sono beneficiari dei servizi offerti dalla cooperativa, dall'altro ne sono attori protagonisti attraverso il coinvolgimento diretto delle proprie risorse umane – siano esse soci lavoratori, dipendenti o collaboratori. Tale duplicità si traduce in una partecipazione attiva e continuativa alla vita della cooperativa, sia attraverso momenti strutturati (assemblee, tavoli decisionali, gruppi di lavoro su bandi e progettualità), sia mediante il confronto quotidiano in ambiti informali di pensiero strategico e scambio operativo.

La visione strategica e la missione dell'impresa sociale si costruiscono progressivamente come sintesi delle priorità espresse dai soci stessi, che ne orientano le azioni attraverso un processo partecipativo e dinamico. CFLC si configura così come uno strumento operativo a disposizione della propria base sociale, nel rispetto di un patto associativo che ne guida lo sviluppo in coerenza con i valori condivisi e con la vocazione mutualistica di ciascun socio.

Mappatura dei principali stakeholder

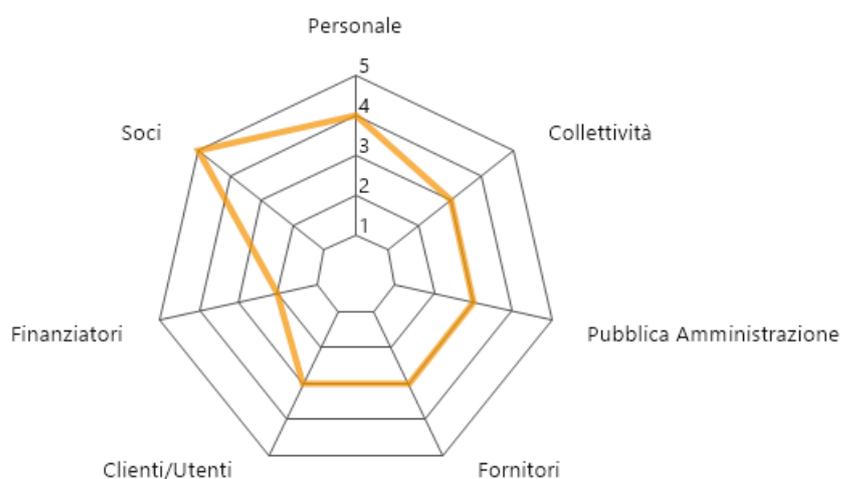
Tipologia di stakeholder:

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	Riunioni periodiche per la pianificazione delle attività; feedback informali e occasioni di aggiornamento/formazione	4 - Co-produzione
Soci	Partecipazione alle assemblee; coinvolgimento diretto in tavoli decisionali e gruppi di progettazione operativa	5 - Co-gestione
Finanziatori	Relazioni formali e reporting trasparente; partecipazione a incontri di monitoraggio; valorizzazione dei risultati	2 - Consultazione
Clienti/Utenti	Rilevazioni di feedback (questionari, colloqui); partecipazione a percorsi personalizzati di formazione/lavoro	3 - Co-progettazione
Fornitori	Coinvolgimento selettivo nei processi di progettazione e delivery dei servizi;	3 - Co-progettazione

	collaborazione continuativa su qualità e strumenti	
Pubblica Amministrazione	Collaborazione su bandi, coprogettazione, partecipazione a tavoli tecnici, co-organizzazione di servizi	3 - Co-progettazione
Collettività	Partecipazione ad eventi pubblici, progetti di comunità, laboratori territoriali con soggetti sociali e culturali Adesione a tavoli di rappresentanza; partecipazione a campagne, progetti inter-cooperativi, reti interregionali Raccolta fabbisogni; co-progettazione di percorsi formativi/occupazionali; coinvolgimento in tirocini e inserimenti	3 - Co-progettazione

Percentuale di Partnership pubblico: 25,00%

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

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

Tipologia di collaborazioni:

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
Confcooperative Liguria	Altro	Altro	Partecipazione alla vita della

			associazione di rappresentanza a servizio delle associate
Forum Terzo Settore Liguria	Altro	Altro	Partecipazione e consulenza del Presidente al Comitato Direttivo alle attività
Federazione Regionale Solidarietà e Lavoro	Altri enti senza scopo di lucro	Altro	Partecipazione del Presidente al Comitato Direttivo
Progetto Startappe	Altro	Convenzione	Realizzazione di attività nel Centro Storico in una ampia rete di soggetti di Terzo Settore per la inclusione sociale e lavorativa di soggetti fragili
Progetto Maestranze	Altro	Protocollo	Realizzazione attività finanziata fa Compagnia SanPaolo per la realizzazione congiunta con altri Enti e Istituzioni a favore della popolazione detenuta

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

900 questionari somministrati

0 procedure feedback avviate

Commento ai dati

Si tratta perlopiù di questionari somministrati agli utenti al termine dei corsi di formazione. Con i dipendenti si realizzano momenti informali di feedback sull'andamento societario. Con la committenza, sia pubblica che privata, vi sono vari momenti (formali e informali) di riscontro delle attività, e dei risultati ottenuti.

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
12	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
4	di cui maschi
8	di cui femmine
40	di cui under 35
3	di cui over 50

N.	Cessazioni
0	Totale cessazioni anno di riferimento
0	di cui maschi
0	di cui femmine
0	di cui under 35
0	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
3	Nuove assunzioni anno di riferimento*
0	di cui maschi
3	di cui femmine
1	di cui under 35
1	di cui over 50

N.	Stabilizzazioni
1	Stabilizzazioni anno di riferimento*
0	di cui maschi
1	di cui femmine
0	di cui under 35
0	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	12	1
Dirigenti	0	0
Quadri	1	0
Impiegati	11	1
Operai fissi	0	0
Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2024	In forza al 2023
Totale	12	9
< 6 anni	12	9
6-10 anni	0	0
11-20 anni	0	0
> 20 anni	0	0

N. dipendenti	Profili
12	Totale dipendenti
1	Responsabile di area aziendale strategica
0	Direttrice/ore aziendale
4	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
0	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
0	di cui educatori
0	di cui operatori socio-sanitari (OSS)
0	operai/e
0	assistenti all'infanzia
0	assistenti domiciliari
0	animatori/trici
0	mediatori/trici culturali
0	logopedisti/e
0	psicologi/ghe
0	sociologi/ghe
7	operatori/trici dell'inserimento lavorativo
0	autisti
0	operatori/trici agricoli
0	operatore dell'igiene ambientale
0	cuochi/e
0	camerieri/e

Di cui dipendenti Svantaggiati	
0	Totale dipendenti
0	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)

0	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)
---	--

N. Tirocini e stage	
0	Totale tirocini e stage
0	di cui tirocini e stage
0	di cui volontari in Servizio Civile

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
0	Dottorato di ricerca
0	Master di II livello
5	Laurea Magistrale
0	Master di I livello
3	Laurea Triennale
4	Diploma di scuola superiore
0	Licenza media
0	Altro

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

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

0 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

0 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
0	Totale volontari
0	di cui soci-volontari
0	di cui volontari in Servizio Civile

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
120	servizi amministrativi e di rendicontazione	3	40,00	No	2000,00
120	servizi al lavoro e validazione competenze	4	20,00	No	1200,00
120	management gestionale	4	30,00	No	3000,00

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
24	primo soccorso e sicurezza	3	8,00	Si	480,00

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
11	Totale dipendenti indeterminato	4	7
4	di cui maschi	2	2

7	di cui femmine	2	5
---	----------------	---	---

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
1	Totale dipendenti determinato	0	1
0	di cui maschi	0	0
1	di cui femmine	0	1

N.	Stagionali /occasionali
0	Totale lav. stagionali/occasionali
0	di cui maschi
0	di cui femmine

N.	Autonomi
0	Totale lav. autonomi
0	di cui maschi
0	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari

Non vi sono attività di volontariato strutturate in maniera continuativa. Molti associati invero partecipano in maniera assolutamente spontanea e volontaria a momenti di riflessione sull'efficacia nello sviluppo delle attività.

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	Non definito	0,00
Organi di controllo	Non definito	0,00
Dirigenti	Non definito	0,00
Associati	Non definito	0,00

CCNL applicato ai lavoratori: **CCNL Terziario Commercio**

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

45.839,28 / 25.151,27 per un rapporto di circa 1 a 1,8

In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito

Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: **0,00 €**

Numero di volontari che ne hanno usufruito: **0**

Modalità di regolamentazione per rimborso volontari: **non vi sono rimborsi ai volontari**

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

Sviluppo economico del territorio, Capacità di generare valore aggiunto economico, Attivazione di risorse economiche "comunitarie" e Aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:

Nel 2024 CFLC ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno per promuovere lo sviluppo economico e sociale dei territori liguri, con particolare attenzione alla generazione di valore condiviso e all'attivazione di risorse pubbliche e private orientate al lavoro, alla formazione e all'inclusione.

Attraverso il coordinamento operativo dei due raggruppamenti regionali (ATS) per l'attuazione del Programma GOL – iniziativa cardine del PNRR – la cooperativa ha svolto un ruolo di snodo territoriale fondamentale, favorendo l'incontro tra domanda e offerta, la riqualificazione professionale e la riduzione delle disuguaglianze nell'accesso al mercato del lavoro.

Il valore economico generato si è espresso in diverse direzioni:

Potenziamento delle competenze professionali: i corsi per occupati, disoccupati e apprendisti hanno aumentato il capitale umano delle persone coinvolte, accrescendone l'occupabilità e la capacità di adattamento ai cambiamenti del mercato.

Inclusione attiva delle categorie fragili: attraverso percorsi su misura (Programma GOL, Maestranze, ART+1), CFLC ha sostenuto l'ingresso o il reingresso al lavoro di soggetti vulnerabili, con effetti positivi sulla coesione sociale.

Supporto strategico alle imprese: l'intervento della cooperativa nella formazione aziendale, nella progettazione di piani formativi e nella valorizzazione di politiche inclusive ha generato impatti diretti sulla produttività e sulla competitività di numerose realtà imprenditoriali, sia socie sia non socie.

Attivazione di risorse economiche "comunitarie"

Nel corso del 2024, CFLC ha confermato e ampliato la propria capacità di attrarre risorse economiche destinate a finalità collettive. In particolare, ha gestito con successo:

- fondi pubblici: GOL, FSE+, FAMI, Interreg, Erasmus+, ENI CBC, Patti di sussidiarietà
- fondi privati: bandi promossi da fondazioni (Compagnia San Paolo, etc.), avvisi FONCOOP, convenzioni con enti e imprese
- risorse progettate in rete: grazie alla collaborazione stabile con i soci e alla capacità di co-progettazione multilivello, le risorse attivate sono state impiegate in modo diffuso e capillare, generando opportunità concrete di crescita economica e professionale

Questa capacità di mobilitare risorse ha avuto un effetto moltiplicatore sul territorio, contribuendo a:

- aumentare il reddito disponibile dei beneficiari diretti
- rafforzare la sostenibilità economica delle imprese coinvolte
- generare lavoro indiretto per formatori, consulenti, tecnici e operatori

Impatto sul reddito e sulla ricchezza territoriale

L'azione di CFLC nel 2024 ha inciso in modo significativo su diversi livelli di reddito e ricchezza:

- **Reddito personale:** la partecipazione a percorsi formativi professionalizzanti, a tirocini e a misure di accompagnamento ha favorito l'accesso a impieghi più stabili e remunerativi
- **Nuove attività imprenditoriali:** alcuni progetti (es. ART+1) hanno incluso moduli e accompagnamento all'autoimprenditorialità, favorendo l'avvio di iniziative autonome soprattutto tra i giovani NEET
- **Effetti sistemici:** l'aumento di occupazione e formazione qualificata ha generato un indotto positivo che ha coinvolto enti pubblici, imprese private e comunità locali, consolidando reti di valore e contribuendo alla resilienza del tessuto economico ligure

Obiettivo di equità e inclusione

In coerenza con la propria missione di impresa sociale, CFLC ha proseguito il proprio impegno per garantire accesso equo e non discriminatorio alle opportunità formative e lavorative.

Particolare attenzione è stata riservata a:

- donne in condizione di svantaggio
- disoccupati di lunga durata
- lavoratori over 55
- persone con disabilità
- giovani senza impiego né formazione (NEET)

L'attivazione di percorsi personalizzati, la flessibilità organizzativa e l'attenzione alla presa in carico individualizzata hanno permesso di perseguire l'obiettivo di inclusione attiva, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e con le finalità del PNRR.

Governance democratica ed inclusiva

Nel 2024 CFLC ha consolidato un modello di governance ispirato ai principi della democrazia cooperativa, dell'inclusione e della partecipazione attiva degli stakeholder. La struttura decisionale della cooperativa riflette la volontà di valorizzare le competenze interne, la diversità dei soci e dei territori rappresentati, e la coerenza con gli obiettivi sociali e mutualistici condivisi.

Il percorso intrapreso durante l'anno ha incluso l'estensione del Consiglio di Amministrazione da 5 a 8 componenti, con l'obiettivo di garantire una rappresentanza più ampia e bilanciata, sia per provenienza territoriale (soci non genovesi), sia per aree tematiche (inserimento lavorativo, rappresentanza dei lavoratori).

Contestualmente, sono state delineate nuove deleghe operative collegate agli obiettivi strategici, per rendere più efficace il coordinamento tra governance e operatività quotidiana.

Governance multistakeholder

CFLC si distingue per una base sociale eterogenea e plurale, composta da:

- imprese cooperative del Terzo Settore (tipologie A e B)
- enti di formazione
- associazioni di rappresentanza sindacale
- centri servizi e associazioni culturali

Questa composizione consente di integrare visioni e competenze differenti, creando un sistema decisionale inclusivo e rappresentativo. Gli stakeholder sono coinvolti in più livelli:

- attraverso le assemblee e i tavoli tematici
- mediante co-progettazioni condivise su bandi locali, nazionali ed europei
- con la partecipazione diretta a gruppi di lavoro operativi, anche su scala territoriale

La partecipazione attiva dei soci e dei partner si estende anche alla governance dei progetti più complessi (come GOL e ART+1), in cui CFLC ha coordinato reti composite di soggetti, promuovendo modelli di gestione collaborativa e orizzontale.

Valorizzazione di donne, giovani e categorie svantaggiate

Nel 2024 CFLC ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno per promuovere pari opportunità e diversità nelle dinamiche decisionali:

- **presenza femminile:** confermata e ampliata nei ruoli di responsabilità tra i soci e all'interno delle aree operative
- **ricambio generazionale:** le aree progettazione, formazione e servizi al lavoro sono animate da giovani professionisti, molti dei quali under 35, spesso protagonisti nei processi di innovazione metodologica
- **leadership diffusa:** il nuovo organigramma 2025–2027 prevede la valorizzazione di competenze e ruoli chiave anche tra i quadri intermedi, favorendo percorsi di crescita professionale

Questi elementi hanno contribuito ad arricchire il capitale umano della cooperativa, a stimolare l'adozione di pratiche più inclusive e ad aumentare il grado di soddisfazione e coinvolgimento interno.

Iniziative per pari opportunità e governance inclusiva

Nel corso dell'anno sono state portate avanti azioni specifiche per rendere la governance più accessibile, partecipata e rappresentativa:

- assegnazione di deleghe strategiche orientate a innovazione, inclusione, partecipazione, coordinamento interno, relazioni esterne
- coinvolgimento dei coordinatori di area nei momenti di indirizzo strategico
- rafforzamento delle relazioni tra staff operativo e organi sociali

- promozione della partecipazione dei soci più giovani e dei territori periferici

Sviluppo organizzativo

Le scelte fatte nel 2024 sono state accompagnate da un processo di riorganizzazione interna, finalizzato a:

- valorizzare le competenze femminili e giovanili in ruoli chiave
- sostenere l'autonomia operativa delle équipes
- introdurre strumenti comuni di gestione e comunicazione
- rafforzare la cultura cooperativa attraverso percorsi di formazione e confronto

Queste azioni hanno consentito a CFLC di rafforzare la coesione interna, la rappresentanza dei soci e l'allineamento tra governance, struttura tecnica e comunità territoriale di riferimento.

Partecipazione e inclusione dei lavoratori, Coinvolgimento dei lavoratori, Crescita professionale dei lavoratori e Aumento del livello di benessere personale dei lavoratori

CFLC riconosce nelle proprie risorse umane un asset strategico fondamentale per la qualità e l'impatto dei servizi erogati. La partecipazione attiva, l'inclusione nelle dinamiche decisionali e lo sviluppo continuo delle competenze costituiscono le basi del modello organizzativo adottato dalla cooperativa.

Durante il 2024, tali principi sono stati ulteriormente rafforzati attraverso l'ampliamento dell'organigramma operativo, la definizione di deleghe funzionali e la valorizzazione del ruolo dei coordinatori d'area e dei quadri intermedi, favorendo un maggiore protagonismo dei lavoratori nei processi strategici.

Partecipazione e coinvolgimento

La partecipazione dei lavoratori è garantita da strumenti e prassi consolidate, tra cui:

- **riunioni operative** regolari, finalizzate al monitoraggio delle attività, alla condivisione delle linee strategiche e alla gestione condivisa delle criticità
- **gruppi di lavoro** interfunzionali su progetti complessi o trasversali (es. GOL, Formazione Apprendisti, bandi europei), che promuovono la collaborazione tra aree
- **responsabilizzazione** progressiva attraverso l'assegnazione di compiti di coordinamento, tutoraggio e gestione micro-progettuale, in coerenza con la strategia di crescita organizzativa delineata in assemblea

Queste modalità favoriscono non solo l'informazione, ma una vera e propria partecipazione attiva, che stimola il senso di appartenenza e la motivazione individuale.

Crescita professionale e formazione

Nel 2024, CFLC ha proseguito il proprio impegno per la crescita professionale dei lavoratori attraverso:

- percorsi formativi interni su temi chiave come soft skills, benessere organizzativo, inglese tecnico per la progettazione, gestione dello stress e processi di miglioramento operativo
- opportunità di formazione esterna (seminari, webinar, workshop), anche in collaborazione con enti formativi e reti cooperative
- investimenti in reskilling e upskilling per rafforzare la capacità di adattamento ai cambiamenti del mercato e alle esigenze dei progetti

Parallelamente, è proseguito il percorso di stabilizzazione del personale, con il consolidamento di rapporti di lavoro subordinato e l'inserimento progressivo di nuove risorse a supporto delle aree strategiche.

Benessere organizzativo e valorizzazione delle competenze

CFLC ha mantenuto alta l'attenzione sul benessere psicofisico dei propri lavoratori, promuovendo un ambiente di lavoro equo e attento all'equilibrio tra vita personale e professionale.

Tra le azioni attivate:

- flessibilità oraria e organizzativa
- accompagnamento individuale in situazioni di fragilità
- valorizzazione delle competenze in relazione ai ruoli ricoperti, per ridurre il rischio di sovraistruzione e dispersione delle qualifiche

Queste politiche hanno contribuito a migliorare l'allineamento tra profilo professionale e ruolo assegnato, aumentandone la soddisfazione e l'efficacia.

Impatti e risultati

Le azioni messe in campo nel 2024 hanno avuto ricadute positive tangibili, tra cui:

- maggiore stabilità lavorativa e fidelizzazione dei collaboratori
- crescita del livello medio di competenze tecnico-professionali
- aumento della partecipazione attiva a processi progettuali e decisionali
- rafforzamento del senso di appartenenza e della cultura organizzativa condivisa

CFLC conferma così il proprio impegno a promuovere un modello di lavoro cooperativo, inclusivo e generativo, in cui la crescita delle persone si traduce direttamente nella qualità dei servizi e nell'impatto sociale dell'organizzazione.

Resilienza occupazionale, Capacità di generare occupazione, Capacità di mantenere

Nel 2024 CFLC ha confermato e rafforzato il proprio ruolo come ente promotore di occupazione stabile e di qualità, ponendo al centro delle sue politiche la sostenibilità del lavoro, la valorizzazione delle risorse interne e la costruzione di percorsi professionali coerenti con i bisogni delle persone e del territorio.

Crescita e stabilità occupazionale

Il trend occupazionale della cooperativa ha mostrato un'evoluzione positiva in termini sia quantitativi che qualitativi. I dati aggiornati al 31 dicembre 2024 evidenziano:

- Aumento del personale full time: da 3 unità a inizio anno a 4 al 31/12
- Espansione del part time qualificato: da 6 a 8 unità, con ampliamento di competenze e responsabilità
- Zero turnover negativo: nessuna uscita registrata nel 2024
- Ingressi mirati: 3 nuove assunzioni, in particolare a rafforzamento delle funzioni gestionali e tecniche
- Crescita organica e pianificata: tutti i nuovi ingressi sono stati orientati alla copertura di fabbisogni strategici, a testimonianza della tenuta economica e della visione prospettica della governance

L'incremento della dotazione organica ha riguardato principalmente figure amministrative e di coordinamento, con l'obiettivo di sostenere i crescenti volumi operativi derivanti dalla gestione di fondi PNRR e progettualità complesse.

Capacità di generare occupazione

CFLC continua a contribuire al rafforzamento dell'occupazione territoriale attraverso:

- l'attivazione di percorsi formativi connessi al lavoro (es. GOL, apprendistato, formazione per disoccupati)
- la gestione diretta di progetti occupazionali in cui la cooperativa assume personale connesso all'implementazione degli interventi
- il supporto all'inserimento lavorativo tramite accompagnamento e matching con imprese del territorio
- la promozione dell'autoimprenditorialità, anche attraverso progetti di empowerment e formazione su misura (es. ART+1)

L'attenzione è rivolta in particolare a giovani, donne, lavoratori svantaggiati, disoccupati di lunga durata e persone con disabilità.

Dalla precarietà alla stabilizzazione

Tra i risultati concreti ottenuti nel 2024:

- Conferme contrattuali e trasformazioni: consolidamento di figure precedentemente in posizione instabile (tirocinanti, contratti a progetto)
- Percorsi personalizzati di stabilizzazione: CFLC ha adottato un approccio modulare e flessibile per accompagnare le risorse più giovani verso rapporti lavorativi più sicuri e duraturi
- Incentivi all'assunzione in coerenza con i bandi: utilizzando risorse GOL e FSE, sono stati attivati contratti con finalità di lungo periodo

Ampliamento delle condizioni lavorative

Un altro indicatore rilevante di resilienza riguarda l'incremento del monte ore lavorato e la riduzione della percentuale di part-time involontario, grazie a:

- maggiore disponibilità progettuale (avvisi pubblici, fondi interprofessionali)
- organizzazione più stabile e bilanciata dei carichi di lavoro
- miglioramento delle condizioni economiche individuali e della qualità della permanenza lavorativa

Impatto territoriale

L'aumento della capacità occupazionale della cooperativa ha effetti diretti e indiretti sul sistema socioeconomico locale:

- miglioramento del tasso di occupazione nella fascia 20–64 anni
- maggiore sicurezza economica per le famiglie dei lavoratori coinvolti
- rafforzamento delle reti locali attraverso l'impiego di figure stabili e qualificate
- riduzione del rischio di marginalità lavorativa, in particolare nei contesti non metropolitani

CFLC si conferma quindi non solo come datore di lavoro affidabile, ma come attore centrale di un modello occupazionale resiliente e inclusivo, capace di rispondere alle sfide del territorio e di generare benessere collettivo.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Benessere dei lavoratori svantaggiati e Riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone svantaggiate:

Nel 2024, CFLC non ha avuto in organico lavoratori rientranti nelle categorie svantaggiate ai sensi della normativa vigente. Tuttavia, la cooperativa adotta da anni una politica di accessibilità e inclusione, sia in termini strutturali sia organizzativi, volta a garantire un ambiente lavorativo e formativo equo e accogliente.

La sede di Genova è pienamente accessibile anche a persone con disabilità fisica e, laddove necessario, le attività sono progettate per essere fruibili anche da soggetti con bisogni specifici. Inoltre, CFLC si è dotata di procedure flessibili per facilitare l'inserimento o la collaborazione occasionale con lavoratori in situazione di fragilità (es. docenti, tutor, esperti con limitazioni temporanee).

Dal punto di vista progettuale, il 2024 ha visto il rafforzamento di percorsi di accompagnamento personalizzato rivolti a disoccupati over 55, persone con disabilità, NEET, donne in situazione di svantaggio, grazie alla gestione dei progetti GOL, ART+1, Maestranze. In tali contesti, il benessere individuale è promosso attraverso attività orientative, formative e di sostegno psicologico, con attenzione all'autonomia e alla dignità lavorativa.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti) e Aumento del livello di benessere personale degli utenti oppure

CFLC non dispone al momento di una rilevazione strutturata del livello di benessere generale degli utenti (es. life satisfaction su scala 1–10). Tuttavia, il monitoraggio costante della customer satisfaction tramite questionari compilati a fine corso evidenzia una soddisfazione percepita superiore al 90%, in linea con gli anni precedenti.

Le aree maggiormente apprezzate risultano essere:

- la disponibilità e competenza dei formatori e tutor
- la chiarezza organizzativa e comunicativa
- l'utilità dei percorsi per l'ingresso o il rientro nel mondo del lavoro

In particolare, nei percorsi realizzati con persone fragili (GOL, ART+1), il modello di accompagnamento adottato (presa in carico personalizzata, orientamento, tutoraggio, soft skills) ha favorito il miglioramento del benessere percepito, con esiti tangibili in termini di motivazione, fiducia e progettualità personale.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Miglioramento qualità della vita (familiari) e Riduzione dell'indice di asimmetria del lavoro familiare

Anche nel 2024 CFLC ha mantenuto e in parte ampliato le misure a favore della conciliazione vita-lavoro, in particolare per le lavoratrici e i lavoratori con carichi familiari:

- è rimasta attiva, su richiesta, la possibilità di lavoro agile e flessibilità oraria per esigenze familiari o personali
- è stata proseguita la sperimentazione di una modulazione oraria flessibile per i dipendenti full time, con l'obiettivo di facilitare l'organizzazione dei tempi e ridurre lo stress da sovraccarico
- l'organizzazione ha dimostrato apertura nell'accoglimento di richieste individuali, favorendo un clima di fiducia, ascolto e adattabilità

Tali misure – pur non misurabili tramite indicatori strutturati come l'indice di asimmetria del lavoro familiare – concorrono concretamente al miglioramento del benessere delle famiglie, in particolare in nuclei con figli piccoli, persone fragili o genitori anziani da assistere. Con queste politiche, CFLC continua a promuovere un modello inclusivo di benessere diffuso, in cui non solo gli utenti, ma anche i loro familiari e i contesti di riferimento possono beneficiare di ricadute positive legate all'autonomia, all'occupabilità e alla qualità della vita.

Qualità e accessibilità ai servizi, Accessibilità dell'offerta, Qualità ed efficacia dei servizi e Costruzione di un sistema di offerta integrato:

Nel 2024 CFLC ha ulteriormente consolidato il proprio impegno nel garantire servizi formativi e occupazionali accessibili, personalizzati e di elevata qualità, sviluppando un'offerta capace di adattarsi alle esigenze dei singoli beneficiari, delle imprese e dei territori.

Grazie al consolidamento del ruolo di coordinamento nei progetti regionali (GOL, apprendistato, formazione disoccupati, fondi interprofessionali), l'offerta di CFLC si è

ampliata sia in termini quantitativi che qualitativi, raggiungendo una platea eterogenea di utenti in condizioni molto differenziate.

Accessibilità dell'offerta

L'accessibilità è garantita attraverso un approccio integrato che coniuga progettazione inclusiva, flessibilità logistica e supporto personalizzato. In particolare:

- canali diversificati di erogazione: i corsi sono realizzati in presenza, a distanza (FAD), in modalità mista o presso le sedi delle imprese, in base ai fabbisogni
- attività in più province: l'offerta è estesa oltre Genova (es. Savona, Tigullio, Imperia), anche grazie alla rete dei soci e dei partner
- progettazione su misura: per le imprese socie e clienti vengono elaborati percorsi customizzati, anche attraverso avvisi Foncoop o bandi regionali
- accessibilità per target fragili: le attività sono strutturate in modo da essere fruibili anche da persone con disabilità fisiche o con difficoltà di apprendimento, grazie a tutoraggio dedicato e strumenti semplificati
- presidi digitali e supporto individuale: gli utenti sono accompagnati nell'accesso ai servizi digitali (piattaforme FAD, modulistica online, materiali formativi), con assistenza tecnica e relazionale garantita

Qualità ed efficacia dei servizi

La qualità dell'offerta è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio continuo, che nel 2024 ha incluso:

- questionari di customer satisfaction somministrati al termine di ogni corso, che rilevano sistematicamente il gradimento rispetto a contenuti, docenti, efficacia e organizzazione (valori di soddisfazione oltre il 90%)
- rilevazioni informali e colloqui con gli utenti, soprattutto nei percorsi con target fragili, per comprendere aspettative, difficoltà e risultati percepiti
- momenti di confronto interni tra aree operative, finalizzati alla rilevazione di criticità e al miglioramento delle pratiche

È proseguito l'utilizzo di griglie di autovalutazione interna e checklist di qualità, utili per standardizzare i processi, documentare i risultati e definire azioni correttive tempestive.

Sistema integrato di offerta

CFLC ha rafforzato nel 2024 il proprio modello di offerta integrata, in cui convergono:

- esigenze occupazionali del territorio
- fabbisogni formativi delle imprese
- aspettative individuali dei beneficiari
- obiettivi di impatto sociale e inclusione della cooperativa e dei suoi soci

Tale sistema si fonda su un dialogo costante con gli stakeholder (imprese, enti pubblici, soci,

operatori) e su una capacità tecnica interna che consente di progettare, gestire e rendicontare interventi articolati e multilivello.

Prospettive di miglioramento

In coerenza con le indicazioni dell'assemblea organizzativa 2024, CFLC ha avviato un processo volto a:

- strutturare formalmente il sistema di raccolta feedback, con griglie comuni per tutti i corsi e una piattaforma digitale condivisa
- allineare i criteri di valutazione qualitativa tra i diversi servizi (formazione, servizi al lavoro, orientamento)
- valutare l'introduzione di un sistema di indicatori di impatto percepito, anche in collaborazione con reti nazionali e università

Attraverso queste azioni, CFLC conferma il proprio ruolo di attore chiave nell'ecosistema formativo e occupazionale ligure, capace di offrire servizi di alta qualità, personalizzati, accessibili e coerenti con le trasformazioni del mondo del lavoro e della società.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Attivazione di processi di community building e Aumento della partecipazione sociale

Nel 2024, CFLC ha consolidato e ampliato il proprio impegno nel costruire relazioni significative con le comunità locali e nel promuovere lo sviluppo territoriale, ponendosi come attore generativo di capitale sociale, partecipazione e inclusione.

L'azione della cooperativa si è orientata verso un rafforzamento delle reti sociali, produttive e istituzionali, in coerenza con la propria missione e con gli obiettivi delineati nel piano strategico triennale.

Community building e partecipazione

Numerose sono state nel 2024 le iniziative orientate alla costruzione di comunità e alla promozione della partecipazione civica e sociale:

- "Recruiting Day" e giornate territoriali: eventi pubblici organizzati in diverse province liguri (Genova, Savona, Imperia) per facilitare l'incontro tra persone e opportunità occupazionali, rafforzando la connessione tra CFLC, imprese e territori
- progetti a forte impatto sociale: GOL, ART+1, Maestranze e percorsi formativi cofinanziati da fondi PNRR o europei, progettati in logica di community empowerment
- collaborazione attiva con i soci: le realtà socie sono state protagoniste nella realizzazione di iniziative a livello locale, contribuendo a rafforzare l'identità territoriale della cooperativa

Queste esperienze hanno favorito l'inclusione di soggetti fragili, il coinvolgimento dei giovani e la creazione di spazi di confronto intergenerazionale e interculturale.

Reti territoriali e relazioni istituzionali

Nel 2024 CFLC ha confermato la propria presenza in importanti reti di cooperazione, tra cui: Forum del Terzo Settore Liguria, Federazione Regionale Solidarietà e Lavoro, ATS regionali (Golden GOL e Goleador), reti progettuali europee

Ha inoltre attivato nuove collaborazioni con enti locali, scuole, centri per l'impiego, associazioni e imprese per lo sviluppo di interventi congiunti su orientamento, formazione, inclusione e sviluppo di comunità.

Questa dimensione relazionale ha permesso a CFLC di anticipare bisogni emergenti, costruire alleanze strategiche e aumentare la propria visibilità come soggetto di riferimento per l'innovazione sociale e il welfare di comunità.

Trasparenza e comunicazione con la comunità

CFLC ha continuato a valorizzare strumenti e pratiche di trasparenza, con attenzione a:

- diffusione dei risultati attraverso il sito web, newsletter, eventi pubblici e social media
- comunicazione chiara e accessibile delle attività in corso, anche per i non addetti ai lavori
- disponibilità al dialogo con cittadini, utenti, istituzioni e operatori sociali, in un'ottica di accountability diffusa

Tali azioni mirano a rafforzare la fiducia reciproca tra CFLC e i territori, e a consolidare un modello di cooperativa aperta, responsabile e relazionale.

Sviluppo locale e promozione del territorio

Oltre a offrire servizi, CFLC contribuisce attivamente alla valorizzazione del territorio ligure promuovendo:

- iniziative formative in contesti periferici o fragili
- percorsi di accompagnamento all'autoimprenditorialità che stimolano la nascita di micro-attività locali
- progettualità integrate con enti pubblici e privati per contrastare disuguaglianze territoriali e digital divide

L'approccio adottato è quello di uno sviluppo inclusivo e sostenibile, che punta a generare ricadute positive durevoli per le comunità locali.

Prospettive future

Per i prossimi anni, CFLC intende:

- ampliare le occasioni di partecipazione sociale, con iniziative tematiche e territoriali
- rafforzare le reti intersettoriali, coinvolgendo anche soggetti culturali, ambientali e giovanili
- valorizzare il ruolo dei soci come antenne territoriali, moltiplicando le occasioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, servizi e bisogni

Confermandosi così come motore di comunità attive, promotore di coesione sociale e alleato strategico per lo sviluppo locale.

Queste iniziative consolidano l'impegno di CFLC nel contribuire attivamente al miglioramento del territorio, promuovendo uno sviluppo inclusivo e sostenibile basato sulla partecipazione e sulla collaborazione.

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, Creatività e innovazione e Aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo

Nel 2024, CFLC ha continuato a distinguersi per la capacità di concepire, sperimentare e consolidare servizi innovativi, orientati al cambiamento e capaci di rispondere alle nuove sfide sociali, economiche e occupazionali. L'approccio imprenditoriale della cooperativa si è evoluto in chiave sempre più sistemica, digitale e intersettoriale, sostenuto da un'attenta pianificazione e da una forte connessione con le esigenze dei territori.

Creatività e innovazione nei servizi

L'innovazione rappresenta una leva centrale per CFLC, che ha potenziato nel 2024 tre ambiti chiave:

- sviluppo di nuovi servizi e strumenti: percorsi formativi personalizzati per fasce fragili (es. donne, NEET, over55), moduli su competenze digitali di base e avanzate, laboratori di soft skills e orientamento potenziato
- digitalizzazione dei processi: estensione della FAD, gestione documentale informatizzata, avvio di piattaforme condivise per l'accompagnamento degli utenti nei progetti GOL
- qualità dei servizi: è stata assegnata una delega specifica a "Innovazione e qualità" per rafforzare il presidio strategico di questo ambito, introducendo pratiche di ascolto, sperimentazione e monitoraggio continuo

Tali processi sono stati accompagnati da momenti formativi interni e da un confronto attivo tra i diversi livelli organizzativi.

Programma GOL: innovazione organizzativa e di processo

Anche nel 2024 il Programma GOL ha rappresentato per CFLC una palestra permanente di innovazione, in cui la cooperativa ha operato come capofila e motore organizzativo in due ATS liguri.

Le principali innovazioni introdotte comprendono:

- governance multilivello tra enti del Terzo Settore, agenzie per il lavoro, enti pubblici e privati
strumenti di gestione condivisa e tracciabilità delle attività, anche attraverso procedure informatizzate
- modelli flessibili di erogazione dei servizi (tutoraggio, bilancio di competenze, formazione breve, inserimento lavorativo) in base ai profili dei beneficiari

- coordinamento tecnico centralizzato con deleghe operative distribuite, che ha rafforzato la capacità decisionale e la qualità degli interventi

L'esperienza GOL ha generato ricadute organizzative rilevanti anche all'interno di CFLC, incentivando la riorganizzazione interna e il rafforzamento dei presidi territoriali.

Propensione imprenditoriale e sostenibilità

CFLC interpreta la propria funzione imprenditoriale come costruzione di soluzioni socialmente utili, economicamente sostenibili e replicabili, mantenendo equilibrio tra solidità gestionale e impatto sociale.

Nel 2024 questo si è tradotto in:

- progettazione orientata al medio-lungo periodo, con attenzione ai costi, all'efficienza dei processi e alla capacità di autofinanziamento
- ricerca attiva di nuove linee di finanziamento, tra cui bandi FSE+, fondazioni, progetti Interreg e Erasmus+
- collaborazioni strutturate con imprese, enti pubblici e soci per sviluppare servizi in co-produzione e condividere strumenti e metodologie

L'approccio adottato consente a CFLC di anticipare i cambiamenti, cogliere opportunità e posizionarsi come soggetto competitivo anche nel mercato dell'innovazione sociale.

Impatti sul sistema produttivo

Le attività innovative di CFLC contribuiscono a:

- innalzare il livello di innovazione nei servizi per il lavoro e la formazione in Liguria
- diffondere modelli di inclusione e partecipazione tra le imprese, anche attraverso azioni di sensibilizzazione e formazione
- stimolare nuove dinamiche nei territori, con la creazione di spazi di collaborazione e co-progettazione tra enti diversi

La cooperativa promuove in particolare la sperimentazione di pratiche formative agili, modulari e personalizzate, che rispondono in tempo reale alle esigenze emergenti del mercato del lavoro.

Attraverso queste azioni, CFLC conferma il proprio ruolo di impresa sociale innovativa e generativa, capace di coniugare creatività, visione imprenditoriale e impatto territoriale in un'ottica di sviluppo sostenibile e inclusivo.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, Rapporti con istituzioni pubbliche e Aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione:

Nel 2024 CFLC ha ulteriormente consolidato il proprio ruolo di attore strategico nella governance territoriale, contribuendo attivamente alla definizione e alla realizzazione di politiche pubbliche orientate all'inclusione, alla formazione e all'occupazione.

Grazie alla sua esperienza pluriennale e alla capacità di attivare reti complesse, la cooperativa ha partecipato in modo qualificato a numerosi processi di co-programmazione e co-

progettazione, sia a livello regionale sia interprovinciale, promuovendo un approccio collaborativo e integrato tra Terzo Settore, Pubblica Amministrazione e imprese.

Co-programmazione e co-progettazione istituzionale

CFLC è stata coinvolta nel 2024 in diversi tavoli e percorsi di governance condivisa, tra cui:

- processi regionali sul PNRR e FSE+, con particolare attenzione al Programma GOL e alla pianificazione di politiche attive del lavoro
- tavoli territoriali con CPI, Comuni e Asl per la costruzione di interventi integrati su formazione, fragilità e inclusione
- co-progettazioni con enti pubblici e reti del Terzo Settore, promosse nell'ambito di bandi locali, patti territoriali e progetti europei (es. Startappe, Interreg, Erasmus+)

Tali percorsi hanno permesso a CFLC di mettere a disposizione competenze tecniche, dati di contesto e strumenti operativi, contribuendo in modo diretto alla definizione di politiche più efficaci e radicate nei bisogni reali del territorio.

Produzione di strumenti e risparmio per la PA

Nel 2024 la cooperativa ha elaborato e condiviso, anche con altri attori del Terzo Settore e con enti pubblici:

- modelli e schede per la gestione unificata di progetti complessi (es. GOL)
- linee guida per la valutazione qualitativa dei servizi formativi e orientativi
- sistemi informativi e strumenti digitali capaci di ottimizzare la tracciabilità e la rendicontazione

Questi contributi hanno generato un risparmio diretto per la Pubblica Amministrazione, in termini di costi di progettazione, coordinamento e supervisione tecnica, e hanno contribuito a migliorare l'efficienza dei procedimenti amministrativi.

In particolare, il ruolo di CFLC come soggetto capofila di ATS ha permesso di evitare duplicazioni, semplificare le procedure, ottimizzare le risorse umane coinvolte e garantire il rispetto delle tempistiche previste dai programmi PNRR.

Rafforzamento delle reti e influenza sulle politiche pubbliche

CFLC ha promosso nel 2024 una maggiore integrazione tra soggetti pubblici e privati, contribuendo a:

- aumentare il peso del Terzo Settore nei tavoli decisionali
- stabilizzare modelli di amministrazione condivisa basati su trasparenza, responsabilità condivisa e valutazione d'impatto
- rendere replicabili e scalabili i percorsi di co-progettazione, attraverso la standardizzazione di procedure e format

Tali azioni hanno rafforzato la capacità di CFLC di influenzare le politiche pubbliche in senso partecipativo, anche attraverso la diffusione di pratiche innovative maturate nei progetti

gestiti.

Prospettive per il futuro

Nel triennio 2025–2027 CFLC intende:

- estendere il coinvolgimento delle proprie reti nei processi di co-programmazione, in particolare nelle province liguri meno presidiate
- sviluppare strumenti digitali condivisi per la gestione collaborativa dei progetti con la PA
- sostenere politiche pubbliche orientate alla coesione sociale, alla formazione continua e alla transizione giusta, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030

Attraverso questi impegni, CFLC rafforza il proprio profilo di partner affidabile, competente e proattivo nelle politiche pubbliche, contribuendo alla costruzione di un welfare territoriale efficace, sostenibile e centrato sulle persone.

Sostenibilità ambientale, Attività di conservazione e tutela dell'ambiente e Aumento del conferimento dei rifiuti urbani in discarica

La cooperativa non produce rifiuti in quantità significativa, ma adotta misure costanti per ridurre, differenziare e smaltire correttamente i materiali utilizzati:

- raccolta differenziata accurata dei rifiuti urbani (carta, plastica, organico, vetro) tramite i contenitori forniti dalla Pubblica Amministrazione
- smaltimento responsabile dei rifiuti speciali, come cartucce di stampanti e apparecchiature obsolete, affidato a cooperative sociali specializzate nella gestione ambientale
- uso contenuto di materiali monouso, grazie all'adozione di strumenti riutilizzabili e alla digitalizzazione delle procedure interne

Nel 2024 è proseguito e si è consolidato l'impegno per la riduzione dell'utilizzo della carta, attraverso:

la gestione documentale digitale per progetti, rendicontazioni e comunicazioni interne

la dematerializzazione delle schede corso e della modulistica amministrativa

l'introduzione di strumenti di firma elettronica e archiviazione digitale

Tali azioni hanno contribuito a ridurre significativamente il consumo di carta rispetto agli anni precedenti.

Sostenibilità ambientale, Promozione di comportamenti responsabili da un punto di vista ambientale

Promozione di comportamenti ambientali responsabili

CFLC si impegna a diffondere comportamenti sostenibili all'interno dell'organizzazione e tra i propri stakeholder.

Nel 2024, questo impegno si è concretizzato in:

- scelte logistiche sostenibili, privilegiando trasferte collettive, mezzi pubblici o incontri da remoto quando possibile
- formazione e sensibilizzazione informale del personale e dei collaboratori sull'uso efficiente delle risorse (stampanti, luci, climatizzazione)
- adozione della FAD come strumento strutturale, non solo per ampliare l'accesso ai servizi, ma anche per ridurre spostamenti e impatti ambientali connessi

Tali pratiche si sono integrate con il modello organizzativo di CFLC, contribuendo a una cultura interna orientata alla sostenibilità, senza costi aggiuntivi per l'ente e in modo coerente con i principi di responsabilità sociale e ambientale.

Sviluppo tecnologico, Utilizzo di ICT, Competenze ICT e Aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie:

Nel 2024 CFLC ha proseguito il proprio investimento in innovazione tecnologica, sia per potenziare l'efficienza dei processi interni sia per offrire servizi formativi e di accompagnamento sempre più accessibili, tracciabili e interattivi.

La digitalizzazione è diventata una componente strutturale dell'organizzazione, con ricadute positive sulla qualità dei servizi, sull'autonomia degli utenti e sull'accessibilità per persone e territori svantaggiati.

Utilizzo delle tecnologie ICT

La cooperativa ha operato nel 2024 su più livelli:

- piattaforme di formazione integrate: aggiornamento e razionalizzazione delle tre piattaforme FAD già in uso, con funzionalità avanzate per gestione presenze, test, report e interazione diretta
- digitalizzazione dei processi gestionali: ampliamento dell'uso di strumenti per la firma elettronica, la conservazione digitale e l'archiviazione documentale, che ha ridotto i tempi di gestione e migliorato la sostenibilità ambientale
- canali comunicativi agili: rafforzamento dell'uso di WhatsApp, Telegram, e-mail automatizzate e videochiamate per mantenere un contatto costante ed efficace con gli utenti
assistenza tecnica continua: supporto proattivo per risolvere rapidamente problemi legati all'accesso o all'uso delle piattaforme, soprattutto per i soggetti meno digitalizzati

Questi strumenti hanno permesso alla cooperativa di mantenere elevati standard di servizio anche in contesti complessi o frammentati geograficamente, estendendo l'accesso ai propri percorsi anche in aree non urbanizzate.

Potenziamento delle competenze digitali

Nel corso del 2024 sono stati attivati numerosi interventi per accrescere le competenze ICT del personale, dei collaboratori e degli utenti:

- formazione per formatori e staff su strumenti digitali, intelligenza artificiale applicata alla didattica, strumenti di co-working e tracciamento attività
- tutorial e materiali semplificati per utenti con competenze digitali di base, in particolare over 50 e NEET
- percorsi formativi dedicati alle competenze digitali di cittadinanza, inseriti nei moduli dei progetti GOL e ART+1, come parte integrante della strategia di empowerment

Le attività hanno favorito l'autonomia degli utenti, l'alfabetizzazione digitale dei più fragili e una migliore qualità nella fruizione dei contenuti formativi.

Risultati e prospettive

L'utilizzo avanzato delle ICT ha generato benefici significativi in termini di:

- efficienza: semplificazione dei flussi documentali, riduzione delle tempistiche di gestione e tracciabilità dei dati
- efficacia formativa: aumento dell'interattività, della personalizzazione e del coinvolgimento nei percorsi
- inclusione: rimozione di barriere logistiche, digitali e organizzative, in particolare per disoccupati, persone con disabilità, madri lavoratrici e residenti in aree periferiche

Per il triennio 2025–2027, CFLC intende:

- integrare strumenti di intelligenza artificiale nei processi formativi e amministrativi digitalizzare progressivamente anche l'interazione con enti esterni, per rendicontazioni e co-proiezioni
- rafforzare le competenze digitali avanzate del personale, con focus su data management, sicurezza informatica e tools per l'innovazione didattica

Attraverso queste azioni, CFLC conferma la propria identità di impresa sociale tecnologicamente evoluta, capace di innovare nella didattica, nella gestione e nell'inclusione, con benefici concreti per utenti, lavoratori e partner territoriali.

Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)

Numero attività esterne: 1

Tipologia: Presentazione corsi di apprendistato e programma GOL ad assemblea Consulenti del Lavoro a favore delle fasce deboli di lavoratori

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)

CFLC mantiene attivi e pienamente operativi tutti i principali accreditamenti regionali necessari per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali:

- accreditamento per la formazione professionale presso Regione Liguria
- accreditamento per i servizi al lavoro (SAL)
- accreditamento per l'erogazione dei servizi IVC (Identificazione, Validazione e Certificazione delle competenze professionali)

Queste certificazioni rappresentano il riconoscimento formale della capacità organizzativa, gestionale e metodologica della cooperativa, nonché una condizione abilitante per la partecipazione ai principali programmi pubblici a livello regionale e nazionale.

Nel 2024, il valore di questi accreditamenti si è confermato centrale anche per il consolidamento del ruolo di CFLC come capofila in due ATS regionali per il Programma GOL, nelle province di Genova, Savona e Imperia.

Tale funzione ha richiesto il pieno rispetto degli standard previsti in ambito formativo e occupazionale, nonché la capacità di garantire qualità, tracciabilità e coerenza metodologica su tutte le attività realizzate (orientamento, formazione, accompagnamento, inserimento).

Sono inoltre proseguiti, nel corso del 2024, i programmi formativi per consentire a operatori, dipendenti e soci lavoratori dei partner associati di acquisire le certificazioni di competenza previste dalla normativa regionale, in particolare nei servizi al lavoro e nell'ambito delle nuove misure PNRR.

Attraverso il mantenimento e la valorizzazione delle proprie certificazioni, CFLC si conferma come ente affidabile, accreditato e riconosciuto, capace di garantire qualità, conformità normativa e impatto sociale nei propri interventi.

Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati

Nel corso del 2024 CFLC ha proseguito con coerenza il proprio percorso di sviluppo, confermando una sostanziale tenuta e crescita rispetto agli obiettivi gestionali delineati a inizio anno. Le priorità individuate – consolidamento delle aree operative, valorizzazione delle competenze, rafforzamento dei servizi ai soci e diversificazione delle attività – sono state affrontate con un approccio strategico, adattivo e coerente con la missione della cooperativa.

Principali obiettivi e stato di attuazione

1. Rafforzamento della struttura organizzativa

Obiettivo: Consolidare i presidi gestionali e tecnici nelle aree chiave.

Risultati: È stato introdotto un nuovo organigramma operativo, con l'attribuzione di deleghe e la creazione di nuove funzioni trasversali. Particolare attenzione è stata data alla ricomposizione dell'Area Formazione, con la nomina di una nuova figura di coordinamento e l'inserimento di nuove risorse. Le attività sono risultate più fluide e integrate rispetto all'anno precedente.

2. Presidio dell'area servizi al lavoro e Programma GOL

Obiettivo: Rafforzare la capacità di governance del programma e garantire la coerenza metodologica tra le due ATS.

Risultati: L'attività si è sviluppata pienamente su scala regionale, con risultati consolidati sia sul piano quantitativo che qualitativo. Il coordinamento tra gli enti partner si è stabilizzato e ha prodotto effetti positivi sul piano dell'efficacia e della riconoscibilità del modello CFLC.

3. Potenziamento delle capacità interne

Obiettivo: Valorizzare le competenze del personale e favorire processi di crescita professionale.

Risultati: Il 2024 ha visto l'ampliamento dell'organico e la stabilizzazione dei contratti. Sono state sperimentate nuove forme di affiancamento e responsabilizzazione, anche grazie a un crescente uso di strumenti digitali e gestionali condivisi.

4. Sviluppo della progettazione integrata

Obiettivo: Integrare le aree formazione, progettazione e rendicontazione in un modello sinergico.

Risultati: Sono state avviate importanti progettualità intersettoriali (tra cui Eco-Inn, Meraviglia, Startappe), e CFLC si è confermata un punto di riferimento per la progettazione europea e nazionale. Il dialogo tra funzioni è migliorato, pur richiedendo ulteriori passaggi di standardizzazione e sistematizzazione.

5. Diversificazione delle attività e presidio di nuovi ambiti

Obiettivo: Espandere la gamma dei servizi e presidiare territori e target meno coperti.

Risultati: Sono aumentate le attività rivolte a persone fragili, disoccupati e NEET, anche attraverso azioni nei contesti penitenziari e periferici. È proseguita inoltre l'azione di accompagnamento all'imprenditorialità, con il rafforzamento delle azioni correlate.

Fattori abilitanti e condizioni di successo

Tra i principali elementi che hanno favorito il raggiungimento degli obiettivi si evidenziano:

- una **buona capacità di adattamento organizzativo**, con strutture snelle ma flessibili;
- la **qualità delle risorse umane**, con un'elevata partecipazione e disponibilità da parte dello staff interno;
- il ruolo di **CFLC come facilitatore** di rete e progettazione condivisa per il sistema cooperativo ligure;
- l'efficace **integrazione tra risorse interne e consulenze specialistiche**, che ha garantito continuità e qualità.

Aree critiche e piste di miglioramento

- **Sostenibilità operativa:** alcune attività (in particolare i servizi al lavoro) sono ancora legate a bandi temporalmente limitati con remunerazioni a risultato. È necessario rafforzare i margini di sostenibilità anticipando le esigenze di copertura finanziaria.
- **Controllo di gestione:** si conferma l'opportunità di introdurre un sistema di controllo di gestione più evoluto, che accompagni la crescita della cooperativa.

- **Integrazione verticale:** alcuni processi interni richiedono ulteriore affinamento per evitare duplicazioni e favorire l'efficacia complessiva del ciclo progettazione–realizzazione–rendicontazione.

Prospettive future

Il 2025 sarà orientato al consolidamento delle azioni avviate, con un focus specifico su:

- ulteriore sviluppo delle attività GOL nel Ponente ligure;
- attivazione di nuove progettazioni europee e nazionali;
- rafforzamento del sistema di governance interna e del posizionamento istituzionale;
- transizione verso modelli organizzativi sostenibili, inclusivi e digitalmente evoluti.

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

Nel corso del 2024 CFLC ha monitorato con attenzione i principali elementi che potrebbero compromettere, direttamente o indirettamente, il perseguimento dei fini istituzionali della cooperativa. Tra i fattori di rischio più rilevanti si segnalano:

- **Instabilità nei tempi e nei criteri di attuazione dei bandi pubblici**, che può generare incertezza finanziaria e discontinuità operativa;
- **Saturazione del personale interno** in momenti di picco progettuale e gestionale, con potenziale impatto sulla qualità dei servizi e sulla sostenibilità organizzativa;
- **Difficoltà di coinvolgimento dei territori più periferici**, che rischiano di rimanere ai margini dei principali canali di finanziamento e progettazione;
- **Dipendenza da fonti di finanziamento pubbliche**, in un contesto che richiede sempre maggiore capacità di adattamento e di copertura mista (pubblico/privato).

Per prevenire e mitigare tali criticità, CFLC ha posto in essere alcune azioni strategiche e operative, tra cui:

- introduzione di **strumenti interni di monitoraggio e controllo di gestione**, per migliorare la capacità previsionale e l'equilibrio economico;
- rafforzamento della **pianificazione pluriennale delle risorse umane**, anche attraverso piani di crescita e valorizzazione delle competenze;
- costruzione di **reti territoriali stabili**, in grado di sostenere la diffusione capillare dei servizi e la partecipazione attiva delle cooperative socie;
- promozione di una **diversificazione delle fonti di finanziamento**, integrando progettualità su scala locale, nazionale ed europea;
- mantenimento di **standard etici e qualitativi elevati**, come elemento distintivo della proposta cooperativa, anche in contesti di alta competitività.

CFLC si impegna a proseguire su questa linea, con un'attenzione costante alla sostenibilità sociale, economica e organizzativa delle proprie attività.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

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

Ricavi e provenienti:

	2024	2023	2022
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da altri	9.667,00 €	1.507,00 €	895,00 €
Contributi pubblici	20.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi privati	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	3.103.072,00 €	1.219.608,00 €	680.257,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	50.899,00 €	207.908,00 €	151.637,00 €

Patrimonio:

	2024	2023	2022
Capitale sociale	40.000,00 €	40.172,00 €	41.039,00 €
Totale riserve	35.492,00 €	10.152,00 €	4.575,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	13.254,00 €	23.616,00 €	5.748,00 €
Totale Patrimonio netto	88.746,00 €	73.940,00 €	51.362,00 €

Conto economico:

	2024	2023	2022
Risultato Netto di Esercizio	13.254,00 €	23.616,00 €	5.748,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	37.800,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	61.509,00 €	50.616,00 €	10.645,00 €

Composizione Capitale Sociale:

Valore della produzione:

	2024	2023	2022
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	3.182.365,00 €	1.429.023,00 €	832.789,00 €

Costo del lavoro:

	2024	2023	2022
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	332.248,00 €	210.046,00 €	167.650,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Peso su totale valore di produzione	10,44 %	14,69 %	20,13 %

Capacità di diversificare i committenti**Fonti delle entrate 2024:**

2024	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestazioni di servizio	3.103.072,00 €	50.899,00 €	3.153.971,00 €
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	20.000,00 €	0,00 €	20.000,00 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	9.667,00 €	9.667,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2024:

	2024	
Incidenza fonti pubbliche	3.123.072,00 €	98,00 %
Incidenza fonti private	60.566,00 €	2,00 %

Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

Non sono emerse criticità

8. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte

Le attività di CFLC si collocano principalmente nei settori della formazione, dell'orientamento e dei servizi al lavoro, con una componente operativa a prevalente impatto amministrativo, relazionale e documentale.

Nonostante l'assenza di impatti ambientali diretti significativi, la cooperativa adotta strategie concrete per minimizzare l'utilizzo di risorse e ridurre l'impronta ecologica delle proprie operazioni.

Azioni per la riduzione dell'impatto ambientale

Nel 2024 sono state confermate e rafforzate le seguenti misure:

1. Digitalizzazione e riduzione del consumo di carta

- Gestione documentale completamente informatizzata per la quasi totalità delle attività, inclusi rendicontazioni, registri, presenze e comunicazioni interne
- Stampa ridotta all'essenziale, grazie a:
 - stampante centralizzata in modalità fronte-retro
 - monitoraggio delle stampe a colori e utilizzo di toner rigenerati
 - archiviazione elettronica con accesso profilato

2. Mobilità sostenibile

- Utilizzo sistematico di videoconferenze e strumenti digitali collaborativi per riunioni, progettazioni e colloqui con utenti
- Ottimizzazione logistica degli spostamenti fisici su base territoriale (es. concentrazione attività nelle province in giorni dedicati)
- Incentivo alla mobilità condivisa tra operatori in trasferta

3. Efficienza energetica e comportamenti responsabili

- Utilizzo di dispositivi a basso consumo e abitudini consolidate di spegnimento e scollegamento a fine giornata (con timer regolato per lo spegnimento di tutte le luci durante le ore serali e festive)
- Illuminazione razionalizzata in tutte le sedi operative
- Incoraggiamento di comportamenti virtuosi, anche attraverso reminder interni e riunioni operative

4. Recupero e gestione dei beni dismessi

- Raccolta selettiva dei dispositivi elettronici non più in uso

- Rigenerazione interna di PC obsoleti, con installazione di sistemi operativi aggiornati e software leggeri
- Smaltimento dei rifiuti speciali (toner, pile) tramite canali certificati e, ove possibile, cooperative sociali dedicate

Impatti delle misure adottate

L'applicazione sistematica di queste pratiche ha generato nel 2024:

- ulteriore calo nel consumo di carta e materiali di consumo, in continuità con il trend avviato dal 2022
- riduzione dei viaggi non essenziali, con un miglioramento del bilancio emissivo indiretto
- maggior consapevolezza ambientale da parte dello staff, che ha assunto stabilmente comportamenti eco-compatibili

Politiche di gestione e prospettive future

CFLC adotta una politica di sostenibilità operativa integrata nei processi organizzativi, che si basa su:

- autonomia nella gestione documentale digitalizzata
- scelte tecnologiche orientate al riutilizzo e alla rigenerazione
- attenzione ai costi energetici ed ecologici delle scelte quotidiane

Per il prossimo triennio, l'organizzazione intende:

- eliminare progressivamente l'uso della carta nei processi ancora marginalmente cartacei
- valutare l'introduzione di forniture energetiche da fonti rinnovabili per le sedi operative
- ampliare la formazione interna su sostenibilità e cambiamento climatico, anche in sinergia con progetti educativi e formativi attivi sul territorio

Strategie interne per la gestione dell'impatto ambientale:

Raccolta beni in disuso: PC e stampanti

Rigenerazione beni in disuso: PC

Smaltimento rifiuti speciali: Toner

9. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE *ASSET* COMUNITARI

Tipologia di attività

- attivazione di servizi finalizzati a rispondere alle esigenze della comunità e al miglioramento delle condizioni di vita
- integrazione sociale di soggetti emarginati o a rischio esclusione sociale (es. minori, disabili, migranti...)
- interventi volti a facilitare e promuovere l'insediamento di nuove attività imprenditoriali

Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell'impatto perseguito attraverso la loro realizzazione

Nel 2024 CFLC ha proseguito e ampliato le attività finalizzate alla rigenerazione degli asset comunitari, intesi sia come luoghi fisici che come reti relazionali, competenze e risorse sociali. L'obiettivo è stato duplice: favorire l'inclusione attiva di soggetti a rischio di esclusione sociale e promuovere nuove forme di imprenditorialità sociale e giovanile nei territori in cui la cooperativa opera.

1. Inclusione sociale e rigenerazione personale

Percorsi formativi penitenziari:

Proseguiti in collaborazione con le cooperative associate Il Biscione e Il Laboratorio e ALFA Liguria, i corsi svolti negli istituti penitenziari di Genova Marassi e Pontedecimo hanno coinvolto detenuti, con attività in ambito manutentivo, impiantistico, idraulico e ristorativo.

Certificazione delle competenze:

Il riconoscimento formale delle competenze acquisite ha rappresentato un primo passo per il reinserimento socio-lavorativo post-detenzione.

Sinergie istituzionali:

Il modello sviluppato ha contribuito a rafforzare la collaborazione tra enti pubblici e Terzo Settore, con prospettive di estensione nell'ambito del Programma GOL.

2. Attivazione di nuovi servizi e percorsi inclusivi

Nell'ambito del Programma GOL (in qualità di capofila ATS in due province), CFLC ha avviato servizi strutturati di presa in carico, formazione breve, orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro per persone disoccupate e fragili. Gli interventi sono stati integrati nei contesti locali, con il coinvolgimento di enti pubblici, imprese e soggetti del Terzo Settore.

3. Promozione dell'imprenditorialità giovanile e sostenibile

Il modello, sviluppato originariamente con i progetti RESMYLE e Interreg, è stato adattato e

reso replicabile in altri contesti progettuali che hanno avuto esito positivo in progetti che si realizzeranno nel prossimo biennio con partenariati europei e mediterranei.

4. Impatto perseguito e risultati generati

Inclusione sociale:

- rafforzamento delle competenze e dell'autoefficacia in soggetti svantaggiati (detenuti, disoccupati, NEET), con percorsi formalmente riconosciuti e orientati all'autonomia.
- Riattivazione di reti territoriali: valorizzazione degli asset esistenti (es. istituti penitenziari, sedi formative, reti di imprese) e attivazione di nuovi legami tra enti pubblici, privati e associativi.
- Stimolo all'iniziativa imprenditoriale: supporto concreto alla progettazione d'impresa da parte di giovani e soggetti under 35, in ottica di rigenerazione economica e innovazione sociale.
- Sviluppo locale integrato: creazione di opportunità in territori fragili o svantaggiati attraverso percorsi personalizzati, sostenibili e ancorati ai bisogni reali della comunità.

Prospettive per il futuro

Nel triennio 2025–2027 CFLC intende:

- rafforzare la componente di autoimprenditorialità nei progetti GOL e FSE+
- strutturare percorsi di rigenerazione territoriale con il coinvolgimento di Comuni, cooperative sociali e fondazioni
- estendere l'azione di incubazione di impresa (Resmyle) anche ai settori culturali, ambientali e digitali, in linea con i principi dell'innovazione sociale e della transizione giusta

Queste azioni si inseriscono pienamente nella missione di CFLC, che si conferma come facilitatore di percorsi di cambiamento, inclusione e sviluppo di comunità.

Caratteristiche degli interventi realizzati

Riferimento geografico:

- Aree Interne
- Piccoli comuni
- Aree urbane degradate

Coinvolgimento della comunità

Nel 2024 CFLC ha rafforzato il proprio impegno nel coinvolgimento attivo delle comunità locali, promuovendo un modello di cooperazione aperto, inclusivo e partecipativo. L'approccio adottato combina ascolto, informazione e co-progettazione, con l'obiettivo di

creare relazioni stabili e generative tra la cooperativa, i cittadini, le imprese e gli enti pubblici.

Attraverso eventi territoriali (come i Recruiting Day), incontri informativi, attività formative diffuse e progetti personalizzati, CFLC ha costruito e consolidato spazi di confronto reali e virtuali con la popolazione potenzialmente beneficiaria, in particolare giovani, disoccupati, lavoratori in transizione e categorie fragili.

Il tessuto imprenditoriale locale è stato coinvolto sia nella progettazione dei percorsi formativi che nella fase di inserimento lavorativo, contribuendo a creare filiere di inclusione e sviluppo territoriale. La rete dei soci ha continuato a fungere da antenna relazionale nei territori, intercettando bisogni, facilitando l'accesso ai servizi e promuovendo la partecipazione attiva.

1) Rafforzamento delle reti locali

- **Collaborazione con i servizi inviati :**
CFLC ha ulteriormente consolidato il coinvolgimento di enti pubblici e del Terzo Settore (CPI, Comuni, servizi sociali, associazioni) che inviano beneficiari ai percorsi di orientamento, formazione e inserimento lavorativo. In particolare, il Programma GOL ha rafforzato queste relazioni in un'ottica di continuità, presa in carico personalizzata e coprogettazione degli interventi.
- **Rete informale delle imprese ospitanti**
La cooperativa continua a lavorare con una rete ampia e diversificata di imprese disposte ad accogliere tirocinanti e neoassunti. Nel 2024 è stato ampliato l'elenco delle aziende partner, anche grazie ai recruiting day e alla maggiore visibilità derivante dalle campagne informative sul territorio.
- **Consolidamento delle ATS e delle reti interistituzionali**
CFLC ha rafforzato il ruolo delle ATS territoriali (costituite per l'attuazione del Programma GOL) come piattaforme operative stabili, favorendo la collaborazione tra soggetti pubblici e privati, con un impatto positivo sull'efficacia e l'efficienza degli interventi a favore di persone fragili.
- **Partecipazione attiva alle reti associative**
CFLC ha continuato a partecipare a reti quali Forum del Terzo Settore, Confcooperative, Federazione Solidarietà e Lavoro e gruppi di lavoro interregionali, ampliando il proprio campo di azione e il dialogo con realtà simili.

2) Comunicazione con la comunità

Per amplificare la conoscenza del proprio operato e favorire il coinvolgimento della comunità, nel 2024 CFLC ha potenziato ulteriormente la propria strategia comunicativa:

- **Presenza sui media locali**
Numerosi articoli, interviste e servizi audiovisivi hanno dato visibilità ai progetti GOL, ART+1, percorsi penitenziari e iniziative per i NEET. Le campagne hanno promosso l'accesso ai servizi e rafforzato il riconoscimento della cooperativa a livello territoriale.

- **Sviluppo del sito web e strumenti digitali**

Il sito è stato aggiornato con nuove sezioni tematiche (orientamento, imprenditorialità, eventi), migliorando l'usabilità da mobile e l'accessibilità ai materiali. Sono state avviate anche newsletter informative e moduli online per la presa in carico.

- **Cura e strategia social media**

La presenza social è stata ulteriormente sviluppata (Facebook, Instagram, LinkedIn) con contenuti che documentano le attività quotidiane e promuovono i servizi in modo diretto e dinamico. Post dedicati agli eventi, testimonianze e risultati hanno migliorato la partecipazione e l'engagement.

- **Ruolo attivo dei soci nei territori**

I soci di CFLC, in particolare quelli attivi nei servizi educativi, culturali e di welfare, hanno svolto un ruolo di "ambasciatori comunitari", facilitando il contatto con beneficiari, imprese e reti locali. Questo ha contribuito a mantenere saldo il radicamento nel territorio.

3) Impatto del coinvolgimento della comunità

Grazie a queste azioni, CFLC ha ottenuto risultati tangibili:

- Maggiore accessibilità ai servizi: Informazioni chiare e aggiornate hanno facilitato l'attivazione di percorsi anche da parte di utenti fragili o distanti dai canali istituzionali.
- Ampliamento e attivazione delle reti: Nuovi stakeholder locali sono stati coinvolti nella progettazione e realizzazione delle attività.
- Crescita reputazionale: L'incremento della visibilità ha favorito nuove collaborazioni e rafforzato il riconoscimento della cooperativa a livello regionale.
- Inclusione e coesione: L'attivazione delle comunità ha generato senso di appartenenza e partecipazione, contribuendo alla rigenerazione sociale e al benessere collettivo.

4) Prospettive future

Per i prossimi anni, CFLC intende:

- estendere la rete di imprese, soci e enti coinvolti nei progetti territoriali
- sperimentare nuovi formati digitali e interattivi per la comunicazione (podcast, webinar, mappe interattive dei servizi)
- intensificare la presenza pubblica attraverso iniziative culturali, educative e promozionali nei quartieri, nelle scuole e nei contesti fragili

Tali azioni puntano a rafforzare il patto fiduciario tra cooperativa e comunità, ampliando l'impatto sociale delle attività e promuovendo una partecipazione sempre più inclusiva e consapevole.

10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

Non vi sono stati e non sono nemmeno in corso contenziosi/controversie, che coinvolgono la nostra cooperativa, rilevanti ai fini di questo bilancio sociale.

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

Nel 2024 CFLC ha consolidato il proprio impegno verso un modello organizzativo e operativo fondato su inclusione, equità, rispetto e trasparenza, integrando questi principi in tutte le aree di attività: dalla gestione del personale alla progettazione dei servizi, dalle relazioni con il territorio alla governance interna.

Parità di genere

- **Accesso equo e progettazione inclusiva**
 - Tutti i servizi e percorsi proposti da CFLC sono progettati per garantire piena accessibilità a uomini e donne, persone con disabilità e utenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili.
L'approccio inclusivo si riflette anche nei criteri di progettazione dei corsi, nei materiali didattici e nelle modalità di partecipazione.
 - Flessibilità organizzativa e conciliazione
In continuità con gli anni precedenti, CFLC ha mantenuto e rafforzato politiche di conciliazione vita-lavoro, attraverso orari flessibili, possibilità di lavoro agile e organizzazione dei carichi in base alle esigenze personali, in particolare per il personale femminile.
 - Leadership femminile e empowerment
La presenza femminile continua a essere significativa nei ruoli direttivi e nelle posizioni tecniche. Nel 2024 sono state introdotte deleghe di governance che hanno favorito la valorizzazione delle competenze femminili e la condivisione di responsabilità.

Rispetto dei diritti umani

CFLC in coerenza con i principi fondamentali del suo essere cooperativa impresa sociale, opera nel pieno rispetto dei diritti umani, promuovendo uguaglianza, dignità e partecipazione attiva. L'impegno si concretizza nella progettazione di interventi per soggetti fragili, detenuti, disoccupati di lunga durata, donne a rischio esclusione e giovani NEET.

- **Educazione alla cittadinanza e alla diversità**

I percorsi formativi e orientativi proposti integrano contenuti legati ai diritti fondamentali, alla non discriminazione e alla cultura del rispetto reciproco, contribuendo alla crescita culturale delle comunità coinvolte.

Lotta contro la corruzione e promozione dell'integrità

- **Trasparenza nella gestione e nei rapporti con la PA**

CFLC adotta procedure di gestione rigorose e tracciabili, in linea con le norme sui fondi pubblici e con i criteri di rendicontazione previsti dai programmi regionali, nazionali ed europei.

L'esperienza come capofila di ATS ha rafforzato la cultura della responsabilità e della legalità nella cooperazione interorganizzativa.

- **Cultura etica e codici di condotta**

La cooperativa promuove una cultura organizzativa basata su etica, correttezza e legalità, con linee guida condivise tra collaboratori, soci e stakeholder. L'ambiente interno valorizza la segnalazione di comportamenti scorretti e l'adozione di pratiche trasparenti.

Impatti e prospettive future

- **Impatti sociali positivi nel 2024:**

- Maggiore equilibrio di genere nella governance e nella leadership tecnica
- Rafforzamento della partecipazione attiva di persone fragili e vulnerabili
- Crescita della consapevolezza interna sui temi dell'etica, della legalità e della responsabilità sociale

- **Prospettive per i prossimi anni:**

- Estensione delle politiche di parità e inclusione, con focus su donne migranti, over 50 e giovani caregiver
- Attivazione di momenti di formazione etico-valoriale rivolti a operatori e coordinatori, per rafforzare l'orientamento ai diritti e alla legalità
- Attraverso queste azioni, CFLC conferma la volontà di essere non solo un soggetto tecnico ed economico, ma un presidio etico e sociale a servizio delle persone e delle comunità.

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti

La redazione del Bilancio Sociale 2024 di CFLC ha seguito un processo strutturato e partecipativo, che ha coinvolto in modo attivo il Consiglio di Amministrazione, i referenti operativi, i responsabili con delega, e una pluralità di stakeholder interni ed esterni.

Il percorso si è articolato in più fasi, mirate a garantire trasparenza, condivisione e rappresentatività dei contenuti.

Processo di gestione e redazione

1. Incontri con i referenti di area e i responsabili con delega

Sono stati convocati diversi incontri tematici con i coordinatori dei principali ambiti operativi

(formazione, servizi al lavoro, amministrazione, GOL), nonché con i membri del CdA delegati a funzioni strategiche (innovazione, partecipazione, governance).
Il confronto ha permesso di identificare le priorità da documentare e di raccogliere indicatori qualitativi e quantitativi su impatti, criticità e prospettive.

2. Sessioni di analisi e validazione con il Consiglio di Amministrazione

Il CdA (composto da 8 membri di cui 3 alla prima esperienza) ha dedicato due sessioni alla revisione del documento, con un lavoro di restituzione dei contenuti, verifica dell'aderenza strategica e condivisione delle priorità narrative.

È stato dato spazio anche alla riflessione sulla coerenza tra quanto rendicontato e quanto programmato nell'Assemblea organizzativa 2024.

3. Consultazioni e interviste con stakeholder

Sono stati raccolti contributi tramite interviste informali e scambi diretti con:

- collaboratori interni (educatori, progettisti, tutor)
- soci di riferimento delle cooperative associate
- rappresentanti di imprese partner coinvolte nei tirocini e nei percorsi GOL

L'obiettivo è stato quello di raccogliere esperienze dirette, bisogni emergenti e valutazioni sull'efficacia delle attività.

Partecipazione e trasparenza

Il processo ha coinvolto:

- Circa 7 referenti interni, tra coordinatori e responsabili operativi
- 8 membri del CdA, presenti alle sessioni di approvazione e discussione
- Oltre 20 interlocutori esterni (tra soci, imprese partner, utenti coinvolti in progetti di inclusione e percorsi formativi)

Il percorso si è svolto tra aprile e luglio 2024, con una raccolta progressiva e sistematica di contenuti, dati e testimonianze.

Impatto del processo

Il coinvolgimento diffuso ha garantito una rappresentazione autentica delle attività, delle criticità affrontate e dei risultati ottenuti.

La presenza attiva di più soggetti ha rafforzato il carattere collettivo e riflessivo del bilancio, promuovendo l'apprendimento organizzativo e il confronto tra ruoli.

L'utilizzo di strumenti digitali collaborativi ha facilitato lo scambio di materiali e la revisione distribuita, migliorando l'efficienza del lavoro redazionale.

Prospettive per il futuro

Per il prossimo ciclo, CFLC intende:

- formalizzare un calendario annuale di raccolta dati e contributi dai referenti
- ampliare la base dei contributori, includendo utenti dei servizi e nuovi soggetti associativi
- sviluppare strumenti digitali interattivi, come questionari online e bacheche condivise, per favorire la partecipazione alla redazione del documento

Questo approccio conferma la volontà della cooperativa di fare del Bilancio Sociale non solo uno strumento di rendicontazione, ma una pratica viva di dialogo, trasparenza e corresponsabilità tra tutti gli attori coinvolti.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

Nel corso del 2024, le riunioni dedicate alla redazione del bilancio sociale, alla pianificazione strategica e all'implementazione operativa hanno affrontato temi centrali per l'evoluzione organizzativa e il consolidamento dell'identità di CFLC.

L'approccio adottato, partecipativo e multilivello, ha visto il coinvolgimento diretto del Consiglio di Amministrazione, dei referenti operativi e dei responsabili con delega, con l'obiettivo di armonizzare governance, attività e risorse in linea con la missione sociale e con le sfide del contesto attuale.

Temi principali affrontati

1) Attuazione dell'organigramma 2025–2027 e valorizzazione delle deleghe

È stato avviato un confronto strutturato per l'implementazione dell'organigramma aggiornato e per l'attivazione effettiva delle deleghe operative (innovazione, governance, partecipazione, ecc.), come strumento di condivisione e responsabilizzazione.

2) Gestione strategica del Programma GOL

Sono stati monitorati gli sviluppi operativi del Programma GOL, di cui CFLC è capofila in due ATS, e si è discusso sul consolidamento dei coordinamenti interni e dei presidi territoriali, con focus su qualità, sostenibilità e tracciabilità.

3) Equilibrio tra risorse interne e risorse dei soci

È proseguita la riflessione sulla complementarità tra lo staff CFLC e le professionalità dei soci, in funzione di un modello operativo cooperativo, flessibile e sostenibile.

4) Partecipazione e coinvolgimento della base sociale

È stato ribadito il valore strategico del coinvolgimento attivo di soci, beneficiari e stakeholder nella progettazione e nella valutazione dei servizi, anche attraverso nuovi strumenti digitali e momenti di confronto aperti.

5) Controllo di gestione e sostenibilità economica

Si è discusso della necessità di rafforzare gli strumenti di pianificazione e

monitoraggio, per migliorare il controllo di gestione e garantire equilibrio e solidità nel medio-lungo periodo.

Decisioni adottate

1) **Avvio operativo delle deleghe**

È stato avviato un processo di deleghe operative all'interno del CdA, con compiti di proposta e presidio su aree chiave (innovazione, qualità, reti, partecipazione, organizzazione interna) da svilupparsi nel triennio.

2) **Istituzione di un coordinamento tecnico intermedio**

Si è deciso di costituire una cabina di regia operativa composta da figure chiave (coordinatori GOL, referenti formazione, responsabili amministrativi), per migliorare la connessione tra direzione e attività quotidiane.

3) **Piano di sviluppo delle competenze interne**

È stato avviato un percorso interno per la crescita professionale delle figure operative e amministrative, anche tramite microformazione, affiancamento e condivisione di buone pratiche tra soci.

4) **Rafforzamento della cultura partecipativa**

È stata confermata l'intenzione di mantenere un approccio dialogico e inclusivo, sia nelle attività progettuali che nella gestione strategica, potenziando momenti strutturati di consultazione e ascolto.

5) **Ottimizzazione del rapporto tra attività e risorse**

È stato condiviso un obiettivo comune di razionalizzazione delle risorse, in particolare nei progetti ad alta intensità di erogazione (es. GOL), per garantire sostenibilità operativa e qualità dei servizi.

Conclusione

Il 2024 ha rappresentato per CFLC un anno di evoluzione organizzativa e consolidamento strategico, in cui le decisioni adottate hanno contribuito a rafforzare la coerenza tra visione, struttura e impatto.

Il metodo di lavoro condiviso, la valorizzazione delle deleghe e il confronto costante tra governance e operatività costituiscono le basi per un modello sempre più partecipato, efficace e orientato al benessere collettivo.

La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? No

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? No

11. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)

Per le cooperative si specifica che l'art. 6 – punto 8 – lett a) del D.M. 4/7/2019 - "Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - 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).

Relazione organo di controllo

Non è presente un organo di controllo