



BILANCIO SOCIALE 2025

Sommario

1. LETTERA DELLA PRESIDENTE.....	3
2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE.....	4
Approvazione e diffusione.....	5
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	5
3.1 La storia del Consorzio.....	6
3.2 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).....	9
4. Il Contesto di Riferimento e il Ruolo nel Terzo Welfare.....	13
5. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	15
Al 31 dicembre 2025 il Consorzio è composto da nove cooperative sociali e consorzi di cooperative sociali, che costituiscono la base associativa dell'ente e partecipano alla definizione degli indirizzi strategici attraverso gli organi di governance previsti dallo Statuto. Il Consorzio è amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero variabile di consiglieri, eletti dall'Assemblea dei Soci secondo quanto previsto dallo Statuto.	15
Modalità di nomina e durata carica	15
6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ.....	23
Tipologia attività esterne	28
7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	32
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati.....	32
Capacità di diversificare i committenti.....	34
Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi	35
8. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE <i>ASSET</i> COMUNITARI	35
Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell'impatto perseguito attraverso la loro realizzazione	35
9. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE	36
Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.	36
10. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE	37
Relazione organo di controllo	37

1. LETTERA DELLA PRESIDENTE

Care Socie e Cari Soci

Gentili Lavoratrici e Lavoratori, Partner e Stakeholder

presentiamo il Bilancio Sociale 2025 del Consorzio Idea Agenzia per il Lavoro in un anno particolarmente significativo per la nostra organizzazione. Nel mese di aprile abbiamo celebrato il venticinquesimo anniversario dalla costituzione del Consorzio: un traguardo che rappresenta non solo un'importante ricorrenza, ma anche l'occasione per riflettere sul percorso compiuto e sul valore sociale generato a favore delle comunità in cui operiamo.

Il 2025 è stato caratterizzato da un ulteriore consolidamento delle attività e da un ampliamento della nostra presenza territoriale. Abbiamo rafforzato i servizi offerti, sviluppato nuove collaborazioni con cooperative sociali, enti pubblici e imprese private e investito nel miglioramento della qualità degli interventi, mantenendo al centro della nostra azione le persone, con particolare attenzione a coloro che vivono condizioni di fragilità o vulnerabilità.

Il Bilancio Sociale rappresenta uno strumento fondamentale di trasparenza, responsabilità e dialogo con tutti i nostri portatori di interesse. Attraverso questo documento rendicontiamo i risultati raggiunti, le criticità affrontate, le risorse impiegate e gli obiettivi che orienteranno il nostro sviluppo futuro.

La rendicontazione sociale costituisce inoltre un'occasione per riflettere sull'efficacia delle azioni intraprese e sul contributo che il Consorzio offre alla promozione dell'inclusione lavorativa, della coesione sociale e dello sviluppo dei territori in cui opera.

I venticinque anni di attività confermano la validità della scelta compiuta fin dalla nostra costituzione: promuovere un modello di cooperazione fondato sulla solidarietà, sulla responsabilità condivisa e sulla centralità della persona. È grazie all'impegno quotidiano delle socie, dei soci, delle lavoratrici, dei lavoratori e di tutti i partner che questa visione continua a tradursi in opportunità concrete di inclusione e crescita per le comunità.

A tutti loro desidero rivolgere il mio più sincero ringraziamento per la professionalità, la competenza e la passione con cui contribuiscono ogni giorno alla realizzazione della nostra missione.

La Presidente



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

Il Bilancio Sociale 2025 rappresenta lo strumento attraverso il quale il Consorzio Idea Agenzia per il Lavoro rende conto, in maniera trasparente e verificabile, delle attività svolte, dei risultati conseguiti e del valore sociale generato nell'esercizio di riferimento.

L'obiettivo del documento è fornire ai soci, ai lavoratori, ai partner istituzionali, agli enti finanziatori, alle imprese, ai beneficiari dei servizi e a tutti gli altri portatori di interesse una rappresentazione chiara, completa e attendibile dell'identità del Consorzio, delle modalità di gestione e dell'impatto prodotto sui territori in cui opera.

Quadro Normativo di Riferimento

La redazione del Bilancio Sociale è stata effettuata in conformità alle Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore, adottate con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019, ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. 117/2017 (Codice del Terzo Settore). Per l'impostazione del documento il Consorzio ha inoltre utilizzato come riferimento metodologico il modello predisposto da Confcooperative Federsolidarietà, adattandolo alle caratteristiche organizzative e operative dell'ente. La predisposizione del Bilancio tiene altresì conto dei principi contenuti nella Legge 106/2016 in materia di valutazione dell'impatto sociale.

Principi di Redazione

La predisposizione del documento si ispira ai principi previsti dalla normativa nazionale, con particolare riferimento a:

- Rilevanza, attraverso la selezione delle informazioni realmente significative per gli stakeholder;
- Completezza, mediante la rappresentazione degli aspetti economici, sociali e organizzativi maggiormente rilevanti;
- Trasparenza e neutralità, garantendo una descrizione equilibrata sia dei risultati raggiunti sia delle criticità emerse;
- Competenza temporale, riferendo dati e informazioni all'esercizio 2025 e, ove opportuno, confrontandoli con gli anni precedenti;
- Attendibilità e verificabilità, mediante l'utilizzo di dati documentati e fonti ufficiali;
- Chiarezza, adottando un linguaggio accessibile anche ai lettori non specialisti.

Processo di elaborazione

La predisposizione del Bilancio Sociale è stata coordinata internamente dal Consorzio e ha coinvolto, secondo le rispettive competenze: il Consiglio di Amministrazione; la Presidenza; l'area amministrativa; l'area progettazione; le coordinatrici dei servizi; i lavoratori e le lavoratrici. Il percorso di elaborazione ha previsto inoltre momenti di consultazione con i principali stakeholder, attraverso questionari di soddisfazione, raccolta di feedback e confronti diretti con beneficiari, partner e organizzazioni della rete territoriale.

I dati riportati nel documento derivano da fonti amministrative interne e dalla documentazione ufficiale dell'ente, tra cui:

- Statuto;
- Carta dei Servizi;
- Bilancio di esercizio;
- Relazioni sulle attività;
- Documentazione relativa al Sistema di Gestione Qualità UNI EN ISO 9001:2015;
- Verbali del Consiglio di Amministrazione;
- Verbali dell'Assemblea dei Soci.

Stakeholder coinvolti

Nel processo di raccolta delle informazioni sono stati coinvolti, con modalità differenti, i principali portatori di interesse del Consorzio: soci; dipendenti e collaboratori; beneficiari dei servizi; organizzazioni partner; Consiglio di Amministrazione; organo di controllo. Le informazioni sono state raccolte mediante questionari, interviste, focus group, analisi documentale e confronto diretto con i responsabili delle diverse aree organizzative.

Approvazione e diffusione

Il Bilancio Sociale viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci contestualmente al Bilancio di esercizio. Successivamente è pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio e diffuso ai principali stakeholder quale strumento di rendicontazione, trasparenza e dialogo con il territorio.

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	CONSORZIO IDEA AGENZIA PER IL LAVORO S.C.S.
Codice fiscale e P.IVA	07943440011
CODICE ATECO	78.10.00
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Impresa Sociale
Indirizzo sede legale	VIA BOBBIO, 21/3 - 10141 - TORINO (TO) - TORINO (TO)

3.1 La storia del Consorzio

Il Consorzio Idea Agenzia per il Lavoro nasce nel 2000 dall'iniziativa di cooperative sociali impegnate nella promozione dell'inclusione lavorativa e dello sviluppo dell'economia sociale. La sua costituzione rappresenta l'evoluzione di un percorso avviato negli anni Novanta, finalizzato alla costruzione di un sistema stabile di servizi per il lavoro fondato sulla collaborazione tra cooperative sociali, enti del Terzo Settore e istituzioni pubbliche.

Tra le esperienze che hanno contribuito in modo determinante alla nascita del Consorzio assume particolare rilievo la collaborazione avviata nel 1994 con la Città di Torino attraverso i Servizi di Accompagnamento al Lavoro, che hanno consentito di sostenere ogni anno circa 250 persone in condizione di disoccupazione di lunga durata. Successivamente, nel 1996, il Consorzio ha partecipato alla sperimentazione dei Lavori Socialmente Utili (LSU), coinvolgendo 53 beneficiari. L'iniziativa si è conclusa con l'inserimento lavorativo di 43 persone, pari a un tasso di successo dell'80%, confermando l'efficacia del modello di accompagnamento sviluppato e rafforzando il ruolo delle cooperative sociali come soggetti attivi nelle politiche del lavoro.

L'attività operativa del Consorzio ha preso avvio il 1° settembre 2001. Nello stesso anno è stata ottenuta la prima autorizzazione ministeriale provvisoria allo svolgimento dell'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro. Il percorso di consolidamento istituzionale si è completato il 27 novembre 2007, con il rilascio da parte del Ministero del Lavoro dell'autorizzazione definitiva ai sensi del D.Lgs. 276/2003, riconoscimento che ha confermato il ruolo del Consorzio quale soggetto accreditato nell'ambito delle politiche attive del lavoro.

Fin dalla sua costituzione il Consorzio ha sviluppato un modello organizzativo fondato sulla rete, valorizzando la collaborazione tra cooperative sociali, enti pubblici, imprese e realtà territoriali. Tale modello ha consentito di mettere in comune competenze, esperienze e risorse, promuovendo servizi integrati orientati all'inclusione lavorativa delle persone più fragili e al rafforzamento delle politiche attive del lavoro. Nel corso degli anni il Consorzio ha progressivamente ampliato il proprio raggio d'azione, consolidando la presenza in diversi contesti regionali e rafforzando la capacità di rispondere ai bisogni dei territori. La crescita è stata accompagnata dallo sviluppo di nuove progettualità, dalla partecipazione a programmi nazionali e regionali e dall'ampliamento della rete dei soggetti partner, elementi che hanno contribuito a rafforzarne il ruolo all'interno del sistema dei servizi per il lavoro.

Un momento particolarmente significativo di questo percorso si è registrato nel 2022, quando il Consiglio di Amministrazione ha avviato un processo di revisione dell'assetto organizzativo con l'obiettivo di rafforzare la capacità gestionale del Consorzio e sostenerne lo sviluppo futuro. La nomina della nuova Presidente ha segnato l'avvio di una fase di rinnovamento caratterizzata dal consolidamento delle attività esistenti e dall'apertura di nuove prospettive di crescita.

Le principali direttrici strategiche hanno riguardato l'ampliamento delle progettualità, la diversificazione degli ambiti di intervento, lo sviluppo della base sociale, il rafforzamento della formazione del personale e il consolidamento delle collaborazioni istituzionali. Parallelamente, il Consorzio ha intensificato il proprio impegno nella valorizzazione delle cooperative sociali di tipo B all'interno delle politiche attive del lavoro, promuovendone il riconoscimento quali soggetti capaci di realizzare percorsi strutturati di inclusione e accompagnamento all'occupazione. In tale prospettiva partecipa ai lavori del Gruppo Politiche Attive del Lavoro di Confcooperative Federsolidarietà Piemonte, contribuendo alla definizione di proposte e indirizzi per lo sviluppo del sistema cooperativo.

Nel corso del triennio successivo il percorso di crescita si è ulteriormente consolidato. L'espansione delle attività, il rafforzamento delle competenze organizzative e l'estensione della rete di collaborazioni hanno consentito al Consorzio di accrescere la propria capacità operativa e di ampliare la copertura territoriale dei servizi.

Nel 2025 il Consorzio Idea Agenzia per il Lavoro rappresenta una realtà consolidata nel panorama nazionale delle politiche attive del lavoro e dell'inclusione lavorativa. La rete è presente in otto Regioni attraverso tredici sedi operative, garantendo un presidio diffuso dei territori e la capacità di realizzare interventi coerenti con le esigenze delle comunità locali. La presenza territoriale, costruita progressivamente nel corso di oltre vent'anni di attività, costituisce oggi uno dei principali punti di forza del Consorzio, consentendo di coniugare una visione unitaria con una forte capacità di adattamento ai diversi contesti regionali e locali e confermando il ruolo del Consorzio quale interlocutore qualificato per istituzioni, imprese e Terzo Settore nella promozione dell'inclusione lavorativa e dello sviluppo dell'economia sociale.



Il territorio di riferimento è intercettabile, in aree differenziate, all'interno dell'intero territorio nazionale.

Piemonte: Via Carlo Alberto 53 15121 Alessandria - Via Roma 31 Luserna San Giovanni (TO)
- Via Novi, 21 15076 Ovada (AL) - C.so Peschiera n.193 - 10141 Torino.

Liguria: Via Sottoripa 1A/35 Genova.

Lombardia: Via Solferino 14 25122 Brescia - Via Stefano Canzio 1 Cinisello Balsamo
- Via Giuseppe Parini 27 Lissone (MB).

Veneto: Via Cà Nave, 63 Cittadella (PD).

Toscana: Via Nazario Sauro 11 - Prato (PO).

Calabria: Via Vallone Petrarà 10 Reggio Calabria.

Campania: Via Miano, 150 (Parco ICE-SNAI) Pal.8 Piano 6 int.22 Napoli.

Sicilia: Via Natale Attanasio 22/24 Catania.

3.2 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)

Considerata l'attività mutualistica del Consorzio, nonché i requisiti e gli interessi dei soci, Idea Lavoro ha come oggetto le seguenti attività:

- A.** svolgere in modo stabilmente organizzato, direttamente e/o tramite l'apporto dei Soci, attività prevalente, anche se non esclusiva, di mediazione fra domanda e offerta di lavoro ai sensi del D. Lgs. 276/03, art. 4, comma 1, lettera c) - agenzie di intermediazione - e successive modificazioni.
- B.** Svolgere qualunque attività connessa e affine al raggiungimento dello scopo di cui all'art 4 del D.Lgs 276/03, attivando forme di cooperazione e collaborazione tra i servizi pubblici e gli operatori privati dell'impiego, per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; prevenire la disoccupazione di lunga durata; promuovere l'inserimento lavorativo dei lavoratori in condizione di svantaggio; sostenere la mobilità 'geografica del lavoro; promuovere e facilitare l'inclusione sociale e l'inserimento lavorativo di persone con disabilità.
- C.** Svolgere servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4 del D.Lgs n.112 del 03/072017 e ss.mm.ii.
- D.** Svolgere attività di alfabetizzazione, formazione breve volta all'inserimento lavorativo, orientamento di base e specialistico, accompagnamento al lavoro, avviamento alla formazione, promozione di tirocini extracurriculari, informazione su incentivi all'occupazione, promozione di prestazioni socialmente utili, supporto all'autoimpiego, attività di incontro domanda e offerta di lavoro (c.d. matching), l'identificazione e la validazione delle competenze formali, non formali e informali, nonché il supporto di ogni genere a favore di persone disoccupate, lavoratori e lavoratrici in generale, nel pieno rispetto delle norme vigenti che disciplinano l'accreditamento presso le singole regioni e/o province autonome degli operatori che erogano servizi al lavoro.
- E.** Realizzare ogni genere di iniziativa per promuovere l'educazione al lavoro, con particolare riguardo alle persone che formano la comunità ove sia presente una filiale di Idea Lavoro o un socio della stessa, attraverso azioni erogate tramite accordi e/o progetti in partenariato con Enti pubblici e privati che svolgano attività coerenti con la mission del Consorzio.
- F.** Organizzare e gestire attività culturali, artistiche e ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato, e delle attività di interesse generale di cui all'art 2 del D. Lgs n.112 del 03/07/2017 e ss.mm.ii.

In relazione a dette attività il consorzio potrà svolgere tutte le attività strumentali previste dal D. Lgs. 276/03 e successive modificazioni.

Per il conseguimento dell'oggetto Sociale la Società può svolgere qualunque attività connessa ed affine agli scopi sopra elencati, nonché compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni contrattuali di natura immobiliare, mobiliare, industriale e finanziaria necessarie od utili alla realizzazione degli scopi sociali e/o comunque direttamente o indirettamente attinenti ai medesimi nonché tra l'altro e solo per indicazione esemplificativa e non limitativa:

- 1.** Aderire a reti territoriali già costituite, o collaborare per la costituzione, per promuovere i diritti delle persone che si trovano in condizione di svantaggio, con disabilità, molto svantaggiate persone beneficiarie di protezione internazionale, persone senza fissa dimora come da normativa nazionale o europea (a titolo non esaustivo: Legge n.381/91 art.4 comma 1; Regolamento UE n.651/2014 della Commissione del 17/06/2014 e ss.mm.ii.- art.2 numero 99; D.Lgs 18 aprile 2016, n.50 e ss.mm.ii.).
- 2.** Collaborare con Università, Istituti scolastici e Enti accreditati per la formazione professionale, Associazioni, Imprese sociali, Ordini professionali, per la progettazione, organizzazione e gestione di corsi di formazione intesi a dare ai propri soci e alle persone interessate strumenti idonei al reinserimento sociale e lavorativo, la qualificazione professionale e la formazione cooperativistica anche fruendo di specifici contributi degli Enti partner e/o dei singoli soggetti interessati.
- 3.** Assumere interessenze e partecipazioni, nelle forme consentite dalla legge, in imprese anche consortili, che svolgano attività analoghe o comunque accessorie all'attività sociale, al solo scopo di realizzare l'oggetto principale e non ai fini del collocamento presso il pubblico, partecipando in particolare allo sviluppo e al finanziamento delle cooperative sociali.
- 4.** Promuovere e partecipare ad enti ed organismi anche consortili finalizzati a sviluppare e ad agevolare gli approvvigionamenti di beni e di servizi a favore dei propri aderenti; potrà inoltre aderire a consorzi fidi al fine di ottenere, per il loro tramite, agevolazioni e facilitazioni nell'accesso al credito bancario per sopperire alle esigenze finanziarie della Società, prestando all'uopo le necessarie garanzie e fidejussioni.
- 5.** Predisporre marchi e denominazioni specifiche con cui contraddistinguere i propri servizi e/o prodotti; sotto l'osservanza delle norme in materia tali marchi e denominazioni possono essere concesse in utilizzo, anche dietro corrispettivo, a terzi, preferibilmente cooperative sociali od a consorzi tra cooperative sociali aventi attività affini, che dovranno impegnarsi al rispetto degli specifici obblighi previsti da apposito regolamento predisposto dal Consiglio d'Amministrazione.
- 6.** Costituire fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o il potenziamento aziendale, nonché adottare procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale, ai sensi della legge 59/92 ed eventuali norme modificative ed integrative.
- 7.** Emettere obbligazioni ed altri strumenti finanziari, secondo le modalità e nei limiti previsti dalla vigente normativa.
- 8.** Ricevere prestiti dai soci finalizzati esclusivamente al conseguimento dell'oggetto sociale, stabilendone la disciplina con apposito regolamento approvato con decisione dei soci, il tutto sotto l'osservanza della normativa tempo per tempo vigente in materia e, in particolare, delle norme che disciplinano la raccolta del risparmio tra il pubblico.
- 9.** Aderire ad un gruppo cooperativo paritetico ai sensi dell'articolo 2545-septies del codice civile con espressa esclusione di qualsiasi operazione inerente la raccolta del risparmio

tra il pubblico, dell'esercizio delle attività di assicurazione, della sollecitazione del pubblico risparmio ai sensi dell'art. 18 della legge n. 216/74 e successive modificazioni, delle attività di cui alla legge n. 1/91 e n. 197/91 e successive modificazioni e di ogni altra operazione comunque vietata dalle vigenti e future disposizioni di legge.

Per il raggiungimento dello scopo sociale la Società richiederà le autorizzazioni necessarie e si avvarrà di tutte le provvidenze ed agevolazioni di legge previste per la cooperazione in generale e/o per gli specifici settori di attività nei quali opera. Le attività di cui al presente oggetto sociale saranno svolte nel rispetto delle vigenti norme in materia di esercizio di professioni riservate per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi.

3.3 Profilo giuridico e certificazioni

Idea Agenzia per il Lavoro è un consorzio di cooperative sociali costituito nel novembre 2000 con la finalità di svolgere, in forma stabile e organizzata, direttamente o attraverso l'apporto delle cooperative socie, attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, ricerca e selezione del personale e ricollocazione professionale, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 276/2003. L'attività è esercitata in forza dell'autorizzazione ministeriale a tempo indeterminato n. 13/I/027850/03.03, rilasciata dal Ministero del Lavoro il 27 novembre 2007, che abilita il Consorzio allo svolgimento dei servizi di intermediazione al lavoro. Il Consorzio è inoltre inserito nelle anagrafiche regionali per l'accreditamento delle sedi operative abilitate all'erogazione dei servizi per il lavoro.

Sul piano giuridico, Idea Agenzia per il Lavoro è iscritta all'Albo delle Cooperative Sociali del Ministero delle Attività Produttive, nella sezione delle cooperative a mutualità prevalente di diritto, dal 14 marzo 2005 (n. A110368). È inoltre iscritta nella sezione speciale del Registro delle Imprese in qualità di impresa sociale e, dal 29 novembre 2023, risulta iscritta anche nella sezione autonoma relativa alla titolarità effettiva, in conformità alla normativa vigente.

Il Consorzio ha progressivamente sviluppato un sistema organizzativo orientato alla qualità, alla trasparenza e al miglioramento continuo. È certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 (certificato n. 2346 QM – codici EA 35, 37 e 38) per la progettazione ed erogazione di servizi di mediazione al lavoro, orientamento e formazione, assicurando standard qualitativi elevati nella gestione delle proprie attività. Particolare attenzione è riservata ai temi della governance, dell'etica e della conformità normativa. Il Consorzio ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 e un Codice Etico che definisce i principi di comportamento cui si ispirano amministratori, dipendenti, collaboratori e cooperative associate nello svolgimento delle attività istituzionali.

In coerenza con i principi di legalità, trasparenza e responsabilità, Idea Agenzia per il Lavoro si è inoltre dotata di un sistema di segnalazione degli illeciti (Whistleblowing), disciplinato da apposita procedura aziendale in attuazione del D.Lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937. La procedura definisce ruoli, responsabilità e modalità operative per la gestione delle segnalazioni, garantendo la tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea o della normativa nazionale, nel rispetto delle Linee guida emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). L'insieme di tali riconoscimenti, certificazioni e strumenti di governance rappresenta un elemento qualificante dell'identità del Consorzio, testimoniando l'impegno costante verso la qualità dei servizi, la correttezza gestionale, la trasparenza amministrativa e la responsabilità sociale.

3.4 Reti associative e partecipazioni

La partecipazione a reti associative e consortili rappresenta per Idea Agenzia per il Lavoro un elemento strategico per consolidare il proprio ruolo nel sistema delle politiche attive del lavoro e dell'inclusione sociale. Attraverso tali adesioni, il Consorzio promuove il confronto con altre organizzazioni, favorisce lo scambio di competenze e contribuisce alla costruzione di interventi condivisi in risposta ai bisogni delle persone e dei territori.

Dal 2005 il Consorzio aderisce a Confcooperative, organizzazione di rappresentanza del movimento cooperativo italiano, partecipando alle attività di promozione, tutela e sviluppo della cooperazione sociale e contribuendo ai processi di innovazione e qualificazione del settore.

Dal 2019 è inoltre parte della Rete HELP – Interventi a favore delle donne vittime di violenza, una rete territoriale che favorisce la collaborazione tra istituzioni, servizi pubblici e soggetti del Terzo Settore per la realizzazione di percorsi integrati di protezione, autonomia e inclusione sociale e lavorativa delle donne vittime di violenza.

Il Consorzio aderisce inoltre al Consorzio Idee in Rete, con il quale condivide esperienze, progettualità e competenze finalizzate allo sviluppo di servizi innovativi, al rafforzamento della cooperazione tra gli enti aderenti e alla promozione di opportunità di inclusione lavorativa, contribuendo alla crescita di un sistema di interventi sempre più qualificato e integrato.

A conferma della propria attenzione ai principi della finanza etica e della responsabilità sociale, Idea Agenzia per il Lavoro detiene inoltre una partecipazione in Banca Etica, con una quota del valore nominale di euro 516,46. Tale adesione testimonia la volontà del Consorzio di sostenere un modello di intermediazione finanziaria orientato alla trasparenza, alla sostenibilità e alla promozione di iniziative che generano valore sociale, in coerenza con la propria missione istituzionale.

4. Il Contesto di Riferimento e il Ruolo nel Terzo Welfare

Nell'attuale scenario socio-economico, profondamente segnato dagli strascichi della crisi pandemica e dalle persistenti tensioni geopolitiche globali, gli enti del Terzo Settore (APS, ODV, Cooperative Sociali, aziende) rivestono un ruolo cruciale nell'ambito del "terzo welfare". Essi rappresentano un motore di innovazione sociale e un partner strategico imprescindibile per rispondere alle grandi sfide contemporanee: il progressivo invecchiamento della popolazione, il fenomeno dell'inverno demografico e l'aumento della complessità dei bisogni individuali e familiari. Di fronte a queste dinamiche, emerge la necessità di risposte flessibili, innovative e calibrate sulle specifiche caratteristiche dei singoli territori.

4.1 La Visione Strategica e l'Approccio Multistakeholder

In questo quadro il Consorzio Idea Lavoro promuove attivamente una progettualità basata su collaborazioni multi-attore, mobilitando risorse economiche, organizzative e progettuali integrative. L'azione consortile persegue una logica aggregativa, multidisciplinare e multistakeholder, nella ferma consapevolezza che le comunità locali si stiano trasformando in veri e propri ecosistemi socio-economici e culturali, dove pubbliche amministrazioni, attori profit e non profit co-evolvono come soggetti chiave dello sviluppo.

4.2 Consolidamento delle Relazioni con il Mondo Profit

Nel corso dell'ultimo biennio, l'impegno del Consorzio si è focalizzato sul superamento di un diffuso pregiudizio culturale che tende a percepire le cooperative sociali come partner poco strategici o confinati in ambiti puramente assistenziali. La costante attività di networking, fondata sulla fiducia reciproca e sul riconoscimento delle competenze professionali, ha permesso di consolidare i rapporti in essere e di avviare nuove, significative collaborazioni commerciali e sociali. Inoltre, il continuo investimento nella formazione interna del personale ha qualificato il Consorzio come partner aziendale strategico. Idea Lavoro supporta le imprese profit nell'individuazione delle aree di attività più idonee per l'attivazione di progetti di inserimento lavorativo, garantendo sempre un duplice valore: l'effettiva utilità economica per l'azienda e il perseguimento degli obiettivi di Responsabilità sociale d'impresa.

Il tessuto imprenditoriale profit viene così valorizzato come co-protagonista di una trasformazione culturale necessaria per favorire modelli inclusivi strutturati nel welfare di comunità.

Considerando il contesto descritto e l'azione specifica del Consorzio Idea Lavoro, le attività dell'organizzazione intendono rispondere direttamente a quattro macro-bisogni del territorio, agendo come ponte tra l'esclusione sociale e la sostenibilità aziendale:

1. Contrasto alla disoccupazione di lunga durata e supporto all'inserimento di soggetti fragili. L'aumento della fragilità sociale e la presenza di ampie fasce di popolazione prive di occupazione, che faticano a superare la soglia della pura "sopravvivenza".
2. Sostegno all'occupazione femminile. Il divario di genere strutturale, a livello nazionale, si traduce in un basso tasso di occupazione per le donne e in una forte incidenza del part-time involontario.
3. Contrasto all'esclusione sociale e lavorativa giovanile e transizione scuola-lavoro. L'elevato tasso di disoccupazione giovanile e la presenza di ragazzi e ragazze "sulla soglia" (fuori dai circuiti di studio e di impiego), aggravati dalle fragilità lasciate dalla crisi pandemica.
4. Abbattimento del pregiudizio culturale nel mondo Profit e isolamento del Terzo Settore. La diffusa percezione delle cooperative sociali da parte delle imprese profit come partner poco strategici, associati ad ambiti assistenziali e non imprenditoriali.

4.3 Dati e informazioni

Le fonti ufficiali più aggiornate sono quelle dei dati ISTAT e INPS.

Il divario di genere in Italia rimane strutturale, posizionando il Paese all'ultimo posto nell'Unione Europea per partecipazione femminile. Tasso di Occupazione: Il tasso di occupazione femminile si attesta al 53,3%, contro il 71,1% di quello maschile. Gender Gap Nazionale: Il divario netto è di 17,8 punti percentuali. Il divario italiano nell'occupazione è quasi il doppio rispetto alla media UE (17,4 punti contro 9,1 punti UE). Part-time Involontario: Colpisce il 13,7% delle donne contro appena il 4,6% degli uomini. Le donne rappresentano la quasi totalità del lavoro a tempo parziale forzato. Fonte Ufficiale: Rendiconto di Genere INPS e Rapporto CNEL-ISTAT "Il lavoro delle donne".

Giovani sulla Soglia (Disoccupazione e NEET). Le fasce giovanili continuano a subire una forte instabilità e l'esclusione dai percorsi formativi e lavorativi. Tasso di Disoccupazione Giovanile (15-24 anni): Oscilla stabilmente tra il 18% e il 20,5%, evidenziando una continua difficoltà di inserimento rispetto alla media della popolazione. I NEET (15-29 anni): I giovani che non studiano e non lavorano sono in media il 15,2% a livello nazionale. Il fenomeno colpisce maggiormente le giovani donne (16,6%) rispetto ai coetanei maschi (13,8%). Fonte Ufficiale: Istat - Report periodici "Occupati e disoccupati" e Istat - Audizione Povertà Educativa. Differenze Regionali (La frattura Nord-Sud). I dati territoriali confermano che le fragilità si concentrano in modo allarmante nel Mezzogiorno. Gap di Disoccupazione di Genere: Il divario tra uomini e donne in cerca di lavoro è di circa 3 punti percentuali nel Centro-Nord, ma diventa più che doppio nel Mezzogiorno, raggiungendo i 9,8 punti percentuali. Concentrazione NEET: Mentre il Centro-Nord è vicino ai parametri europei, la quota di NEET supera ampiamente il 20% in quattro regioni del Sud: Calabria (26,2%), Sicilia (25,7%), Campania (24,9%) e Puglia (21,4%). Fonte Ufficiale: Istat - Piattaforma "Noi Italia".

5. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Al 31 dicembre 2025 il Consorzio è composto da nove cooperative sociali e consorzi di cooperative sociali, che costituiscono la base associativa dell'ente e partecipano alla definizione degli indirizzi strategici attraverso gli organi di governance previsti dallo Statuto. Il Consorzio è amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero variabile di consiglieri, eletti dall'Assemblea dei Soci secondo quanto previsto dallo Statuto.

5.1 Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi Dati amministratori

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica – società	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, remunerazione, 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
Ada D'Onofrio	No	62	22/07/2022	no	2		No	Presidente
Aldo Cavallari	No	63	22/07/2022	no	2		No	Vice Presidente
Massimo Novarino	No	65	22/07/2022	no	2		No	Consigliere
Fabrizio Pozzoli	No	57	22/07/2022	no	2		No	Consigliere
Andrea Rivano	No	52	22/07/2022	no	0		No	Consigliere

Modalità di nomina e durata carica

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di consiglieri variabile da 3 a 7, eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. La maggioranza dei componenti del Consiglio è scelta tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche. I soci sovventori non possono in ogni caso essere più di un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione. Gli amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi consecutivi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica; non possono rimanere in carica per un numero di mandati consecutivi superiori a quello previsto dalla legge. Salvo quanto previsto dall'articolo 2390 del codice civile, gli amministratori non possono cumulare cariche le quali per numero, complessità ed onerosità dell'impegno operativo richiesto rendono incerto o inadeguatamente efficace

l'espletamento delle funzioni amministrative. Il Consiglio elegge nel suo seno il Presidente e il vice Presidente. Nel corso del 2025 il Consiglio di Amministrazione si è riunito otto volte, con la partecipazione media di cinque consiglieri.

5.2 Tipologia organo di controllo

L'organo di controllo è rappresentato dal sindaco unico che svolge le funzioni anche di revisione legale dei conti essendo in possesso dei requisiti previsti, ovvero iscrizione al registro dei revisori contabili D.M. 09/04/2003 in G.U. 31 del 18704/2003. Il compenso percepito dal Sindaco Unico è stato deliberato dall'assemblea dei soci ed è pari a € 4.000,00 annui; è stata deliberata, inoltre, il riconoscimento di una tariffa oraria di 90.00=euro per eventuali interventi che si rendessero necessari oltre a quelli ordinari previsti come sindaco unico e revisore legale.

L'organo di controllo opera in autonomia rispetto agli organi amministrativi, assicurando il monitoraggio della regolarità amministrativa, contabile e gestionale del Consorzio.

5.3 Partecipazione dei soci e modalità

La partecipazione dei soci costituisce uno degli elementi qualificanti del modello di governance del Consorzio. Oltre agli strumenti previsti dallo Statuto, il confronto tra soci, Presidenza e Direzione si sviluppa attraverso incontri periodici e canali di comunicazione continuativi che favoriscono la condivisione delle priorità operative e strategiche. Sebbene non si registri un conteggio formale di richieste scritte di integrazione dei punti all'ordine del giorno delle assemblee, la strutturazione delle agende assembleari è il risultato diretto di un canale di comunicazione permanente. I soci mantengono infatti un contatto costante e proattivo con la Direzione e gli organi di presidenza.

Le Assemblee rappresentano il principale momento di esercizio della partecipazione democratica, mentre il dialogo costante tra gli organi sociali consente di raccogliere tempestivamente esigenze, proposte e criticità provenienti dalla rete delle cooperative associate. Il principio del voto capitario garantisce a ciascun socio pari dignità decisionale, indipendentemente dalla quota di capitale detenuta, in coerenza con i principi cooperativi.

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2023	Presenza e remoto	21/07/2023	5	90,00	10,00
2024	Presenza e remoto	26/07/2024	5	90,00	10,00
2025	Presenza e remoto	15/07/2025	6	78,00	22,00

Questo flusso informativo continuo ha permesso di intercettare tempestivamente le istanze della rete e di inserire nei tavoli di discussione i temi di maggiore urgenza per il settore, tra cui la gestione delle criticità di liquidità e l'impatto dei costi energetici e gestionali. La partecipazione si configura così come un processo partecipato e co-progettato, in cui ogni associato concorre quotidianamente alla definizione delle linee strategiche del Consorzio.

La continuità del confronto con la Direzione e l'attivismo della base sociale non costituiscono soltanto una prassi operativa, ma rappresentano la piena attuazione del principio di democraticità interna sancito dalle nostre norme statutarie. In coerenza con le previsioni del Codice Civile per gli enti del Terzo Settore e le società cooperative, il modello di governance del Consorzio garantisce la massima espressione del metodo democratico attraverso regole strutturate che tutelano la centralità del socio:

- **Esercizio del Voto Capitario:** In linea con le previsioni statutarie, ogni cooperativa associata partecipa alle decisioni strategiche secondo il principio civico "un socio, un voto", neutralizzando qualsiasi asimmetria legata alle quote di capitale e garantendo pari dignità decisionale all'intera rete.
- **Circolazione delle Informazioni:** Lo Statuto vincola gli organi amministrativi a una trasparenza totale. I canali di contatto continuo con la Direzione nascono proprio dal dovere istituzionale di rendere accessibili, comprensibili e tempestivi i dati sull'andamento economico e sociale dell'ente, permettendo ai soci di deliberare in assemblea in modo pienamente consapevole.
- **Diritto di Proposta e Co-programmazione:** Oltre alle assemblee formali, i regolamenti interni e lo statuto valorizzano le forme di consultazione permanente. In linea con l'orientamento strategico dell'esercizio precedente, si è lavorato per ampliare i modelli progettuali finalizzati a coinvolgere i soci nel ruolo di partner diretti. Questo approccio ha permesso di superare i vincoli operativi di quelle formule che escludevano l'impiego di personale in distacco dalle consorziate.

L'adozione di questa modalità ha agito da catalizzatore per il dialogo interno, strutturando tavoli di confronto e approfondimento verticale su tematiche chiave per il sistema cooperativo:

- **Welfare aziendale e territoriale:** focus specifico sulle strategie di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Politiche Attive del Lavoro e cooperazione di tipo B.**
- **Legge n. 68/'99:** potenziamento del dialogo con il tessuto aziendale soggetto agli obblighi normativi di inserimento lavorativo di persone con disabilità.
- **Innovazione metodologica:** implementazione di nuove metodologie finalizzate a facilitare i percorsi di accompagnamento al lavoro.
- **Inclusione e vulnerabilità giovanile:** percorsi di accompagnamento al lavoro e inclusione sociale rivolti a Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA) e giovani adulti, supportati dall'applicazione del metodo "Costellazioni".
- **Messa alla prova:** sviluppo di azioni dedicate all'inserimento lavorativo di giovani inseriti in circuiti di giustizia riparativa.

La democrazia all'interno di Idea Lavoro si traduce quindi in un ecosistema in cui il rispetto formale dello Statuto si fonde con una cultura della partecipazione quotidiana, trasformando la voce di ciascun associato in una leva fondamentale per il perseguimento del bene comune.

5.4 Tipologia di stakeholder

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	
-----------------------	-------------------------	--

Personale	Il coinvolgimento avviene attraverso strumenti di informazione, consultazione e partecipazione ai processi di progettazione dei servizi. Le lavoratrici e i lavoratori contribuiscono inoltre al monitoraggio delle attività e al miglioramento continuo dei modelli organizzativi e metodologici adottati dall'ente. L'ente, inoltre, garantisce loro un costante livello di informazione e consultazione in merito all'andamento aziendale, alle linee strategiche e all'evoluzione dei modelli metodologici (come il metodo WIDE o il metodo "Costellazioni"), favorendo un clima di massima trasparenza, ascolto reciproco e senso di appartenenza.	Informazione, Consultazione, Co-progettazione
Soci	I soci rappresentano il nucleo vitale e la base democratica del Consorzio. Il loro coinvolgimento si colloca stabilmente ai livelli più alti della governance partecipativa, manifestandosi attraverso una co-progettazione e una co-gestione continua delle strategie di rete, facilitate da canali di contatto quotidiani con la Direzione e da laboratori tematici mirati. Sul piano operativo, le cooperative associate attuano una profonda co-produzione dei servizi, agendo come partner diretti nella realizzazione delle iniziative territoriali. Questa sinergia consente di valorizzare le competenze locali e di superare i limiti strutturali legati all'impiego del personale, garantendo risposte omogenee, efficaci e sostenibili ai bisogni socio-lavorativi rilevati sul campo.	Informazione, Consultazione, Co-progettazione, Co-produzione, Co-gestione
Finanziatori	Il rapporto con gli istituti di credito e con gli enti finanziatori è orientato alla costruzione di relazioni stabili, fondate sulla trasparenza e sulla reciproca fiducia. Oltre al sostegno finanziario, tali relazioni favoriscono la	Informazione, Consultazione, Co-progettazione

	realizzazione di iniziative progettuali e il rafforzamento delle competenze organizzative del Consorzio. Parallelamente al canale creditizio tradizionale, il Consorzio ha registrato un forte incremento delle attività di co-progettazione in sinergia con importanti Fondazioni bancarie e imprese sociali del Terzo Settore. Questo livello di coinvolgimento strategico ha permesso di ideare e strutturare interventi innovativi ad alto impatto sociale, usufruendo non solo di risorse economiche dedicate, ma anche di un interscambio di competenze. La partecipazione attiva a numerosi percorsi di capacity building organizzati da queste stesse realtà ha ulteriormente rafforzato le competenze gestionali e l'efficacia operativa del Consorzio, consolidando il ruolo dei finanziatori come veri e propri partner dello sviluppo sociale ed economico della rete.	
Clienti/Utenti	Il rapporto con le aziende clienti e i committenti privati è orientato alla costruzione di partnership stabili e generatrici di valore condiviso. Attraverso percorsi strutturati di informazione e consultazione, il Consorzio supporta il tessuto imprenditoriale nella comprensione delle normative vigenti, con un focus specifico sul rafforzamento del dialogo con le aziende soggette agli obblighi di inserimento lavorativo ai sensi della legge n. 68/'99. Questo legame si evolve, a volte, in una vera e propria co-progettazione, in cui il Consorzio e le aziende partner ideano insieme soluzioni su misura in materia di welfare aziendale o piani d'inserimento mirati. Tale modalità permette di conciliare le esigenze di produttività ed efficienza economica delle imprese con le finalità di inclusione sociale e sostenibilità promosse da Idea Lavoro. Le beneficiarie e i beneficiari diretti dei servizi di Idea Lavoro costituiscono il cuore	Informazione, Consultazione, Co-progettazione

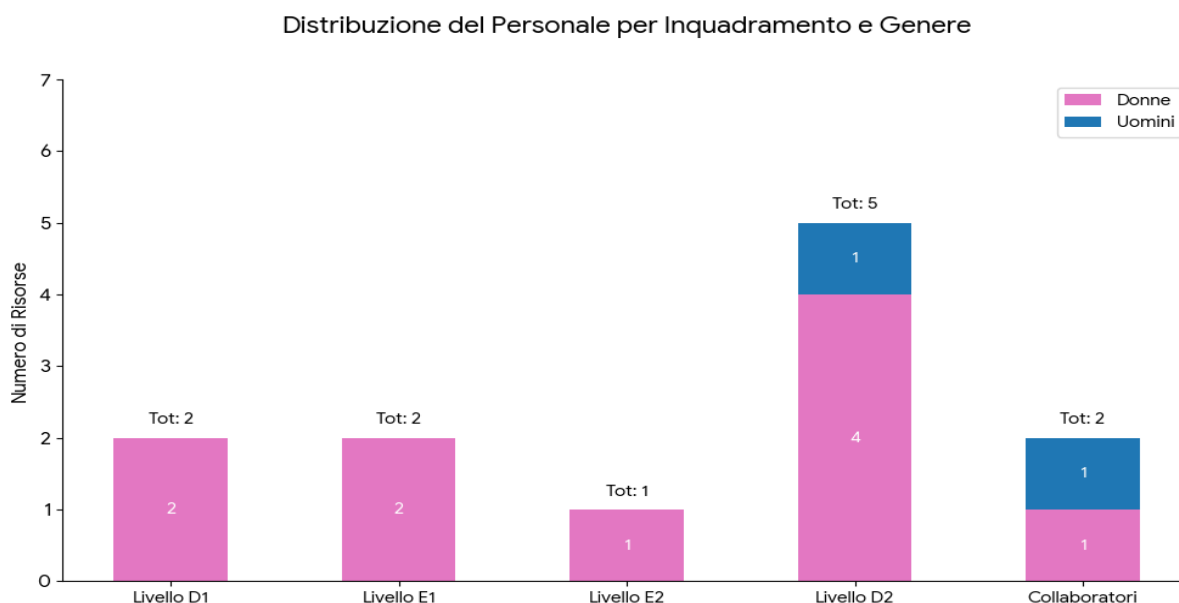
	della missione del Consorzio. L'azione dell'ente si rivolge a fasce di popolazione caratterizzate da diverse forme di vulnerabilità, tra cui Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA), giovani adulti, lavoratori in condizione di svantaggio, giovani in messa alla prova, donne vittime di violenza e disoccupati di lunga durata. A tutte queste persone viene garantito un livello costante di informazione e consultazione riguardo ai propri diritti, ai percorsi formativi e alle opportunità di impiego. Attraverso colloqui individuali e strumenti di ascolto continuativo, i beneficiari vengono consultati per monitorare l'efficacia delle azioni intraprese, assicurando la centralità della persona e il pieno rispetto della sua dignità. Questo coinvolgimento si evolve in dinamiche strutturate di co-progettazione durante la definizione dei singoli piani di inserimento socio-lavorativo. Grazie all'applicazione di metodologie innovative, come il metodo WIDE o il modello "Costellazioni", la persona non è mai un ricettore passivo di prestazioni, ma diventa protagonista attiva del proprio percorso di riscatto e di autonomia. Partecipando in modo proattivo ai laboratori tematici e alle attività lavorative sul territorio, le beneficiarie e i beneficiari co-producono il proprio percorso di inclusione. Questo approccio trasforma gli interventi del Consorzio in risultati tangibili di emancipazione.	
Fornitori	I fornitori e i partner commerciali vengono selezionati e ingaggiati sulla base di criteri che premiano non solo la convenienza economica, ma anche la condivisione di principi etici e di responsabilità sociale. Il livello di informazione reciproca assicura una gestione trasparente delle filiere di fornitura, agevolando la pianificazione operativa e la conformità agli standard qualitativi richiesti dal mercato e dagli accreditamenti regionali.	Informazione, Consultazione

	La consultazione periodica con questi attori risulta fondamentale per monitorare l'efficienza della catena del valore e per affrontare congiuntamente le sfide macroeconomiche del periodo. Questo confronto continuativo permette di mitigare l'impatto dei maggiori costi di gestione e delle tensioni sui prezzi energetici, salvaguardando la continuità e la sostenibilità economica delle forniture.	
Pubblica Amministrazione	La Pubblica Amministrazione rappresenta un interlocutore istituzionale imprescindibile per la programmazione del welfare territoriale e delle Politiche Attive del Lavoro. Il Consorzio partecipa stabilmente a tavoli di consultazione e a percorsi di co-progettazione con gli enti pubblici, offrendo le proprie competenze e i propri modelli innovativi per la definizione di interventi mirati a favore delle persone in condizione di svantaggio e fragilità socio-economica. Questa cooperazione pubblico-privata consente di governare i processi decisionali in modo congiunto, nonostante le forti criticità di contesto legate alla contrazione della liquidità e ai ritardi strutturali nei flussi di pagamento pubblici, che mettono a dura prova la tenuta finanziaria delle cooperative sociali.	Informazione, Consultazione, Co-progettazione, Co-produzione, Co-gestione
Collettività	La collettività e le comunità locali rappresentano i beneficiari ultimi del valore sociale generato dall'azione del Consorzio. Attraverso la pubblicazione del Bilancio Sociale e la partecipazione ad eventi pubblici ad esempio L'Iniziativa IO LAVORO, DIALOGHI SUL LAVORO, etc, Idea Lavoro assicura una rigorosa azione di informazione, rendicontando in modo trasparente i risultati raggiunti, l'impatto dei laboratori tematici e i progressi compiuti nello sviluppo di un'economia più inclusiva e sostenibile.	Informazione, Consultazione

	I momenti di consultazione e di ascolto del territorio permettono al Consorzio di mantenere elevata la propria capacità di rilevare tempestivamente i bisogni emergenti in ambito socio-lavorativo. Questo dialogo aperto assicura che l'azione rimanga costantemente ancorata alle reali necessità delle persone, riaffermando la propria identità di attore orientato alla promozione del benessere collettivo e del bene comune.	
--	--	--

5.5 LE LAVORATRICI E I LAVORATORI

Le lavoratrici ed i lavoratori rappresentano il pilastro fondamentale del Consorzio, garantendo la continuità operativa e la qualità dei servizi di consulenza offerti. Al fine di assicurare la massima trasparenza richiesta dalle linee guida del Bilancio Sociale, la composizione del personale operante per l'ente è dettagliata di seguito. I dati sono stati consolidati per rispettare l'esatto organico di 12 risorse totali (10 dipendenti e 2 collaboratori esterni).



Tutti i lavoratori sono assunti con contratto a tempo indeterminato con il CCNL delle cooperative sociali.

L'età media del personale dipendente dell'Ente è di 52,9 anni, con una struttura anagrafica matura ed esperta, distribuita in modo equilibrato tra le fasce centrali e quelle senior della carriera professionale. I dati si riferiscono ai 10 dipendenti totali inseriti in organico (9

lavoratrici e 1 lavoratore, calcolati in base all'anno 2025), escludendo le due collaborazioni autonome esterne. La ripartizione per fasce anagrafiche mostra come il 40% del personale si collochi nella fascia tra i 40 e i 49 anni (comprendente anche l'unico lavoratore dipendente maschio, classe 1981). Il restante 60% è equamente distribuito tra la fascia 50-59 anni (30%) e la fascia Over 60 (30%). Questa composizione garantisce un patrimonio di competenze storiche, memoria istituzionale e seniority, elementi fondamentali per assicurare l'alta qualità e la continuità nei servizi di consulenza e progettazione offerti alle persone e alle imprese.

L'analisi dei titoli di studio evidenzia un elevato indice di scolarizzazione, con ben il 70% del personale dipendente in possesso di una laurea. Le competenze accademiche interne coprono in modo sinergico le principali aree del welfare e dei servizi di consulenza: l'area giuridico-amministrativa (2 lauree in Giurisprudenza e 2 in Scienze Politiche) garantisce rigore normativo e capacità gestionale; l'area psicosociale ed educativa (1 laurea in Sociologia, 1 in Psicologia e 1 in Scienze dell'Educazione) assicura una profonda qualificazione nella presa in carico dell'utente e nella progettazione sociale. Il restante 30% del personale (3 risorse diplomate) presidia con solide competenze operative le funzioni tecniche e di supporto.

Il Consorzio Idea Lavoro investe in formazione: durante l'anno i lavoratori sono stati infatti coinvolti in attività formative sia organizzate dalle regioni di competenza, in collaborazione con le Università, sia interna all'ente stesso.

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Sviluppo economico del territorio, Aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite

Idea Lavoro consolida il proprio ruolo di partner strategico al fianco degli enti committenti e dei decisori pubblici. L'azione sinergica del Consorzio mira allo sviluppo integrato della comunità locale, traducendosi nella pianificazione e gestione di interventi mirati a contrastare la povertà e l'esclusione sociale generate dalla disoccupazione.

Le azioni messe in campo si muovono lungo due direttrici fondamentali:

- **Inclusione attiva:** creazione di opportunità concrete di inserimento e reinserimento occupazionale per ridare dignità economica ai soggetti più vulnerabili.
- **Welfare aziendale e territoriale:** implementazione di misure concrete a supporto della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, promuovendo il benessere diffuso per i cittadini e le cittadine del territorio. Il Consorzio si distingue per una forte capacità progettuale in risposta a bandi di evidenza pubblica e privata, sia a livello nazionale che internazionale. Tale competenza consente di attivare e convogliare sul territorio importanti risorse e finanziamenti dell'Unione Europea, massimizzandone l'efficacia attraverso l'integrazione e la complementarità di più filiere progettuali.

Questo modello di gestione non si limita a finanziare i singoli interventi, ma genera un effetto moltiplicatore sull'intero ecosistema economico locale.

6.1 Governance democratica ed inclusiva

Il Consorzio promuove un modello di governance fondato sulla partecipazione democratica, sulla rappresentanza della base sociale e sulla valorizzazione delle competenze. Nel 2025 gli organi sociali hanno mantenuto una composizione equilibrata, con una significativa presenza femminile nei ruoli di responsabilità e un coinvolgimento attivo dei soci nei processi decisionali

6.2 Partecipazione dei lavoratori

Per Idea Lavoro, la crescita delle persone e lo sviluppo professionale costituiscono una priorità assoluta, perseguita in modo sistematico attraverso la valorizzazione della formazione continua del personale, strumento essenziale per sostenere la qualità dei servizi e lo sviluppo professionale del personale. Nel corso dell'anno sono stati realizzati interventi di aggiornamento riguardanti:

- evoluzione normativa;
- metodologie di accompagnamento al lavoro;
- processi organizzativi;
- sicurezza nei luoghi di lavoro;
- identità cooperativa e valori organizzativi.

L'investimento nella formazione contribuisce al consolidamento delle competenze e al miglioramento continuo dei servizi erogati. Tutte le iniziative sono state strutturate per favorire l'acquisizione di competenze trasversali (soft skills), concepite come un patrimonio di valore spendibile sia all'interno dell'organizzazione sia nelle relazioni con l'esterno.

6.3 L'impegno per favorire l'occupazione

La progressiva crescita e l'azione di sviluppo economico del Consorzio si sono tradotte, in modo direttamente proporzionale, in un impatto sociale concreto: la creazione e la salvaguardia di nuovi posti di lavoro qualificati fin dalla sua costituzione.

Per Idea Lavoro, l'occupazione non è intesa come un dato puramente quantitativo, ma qualitativo. L'obiettivo strategico prioritario dell'ente è infatti la stabilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici assunti in forma diretta. Questa politica contrattuale mira a superare la precarietà, garantendo continuità professionale, sicurezza economica e la costruzione di un legame di fiducia duraturo tra la persona e l'organizzazione. L'efficacia del Consorzio nell'incrementare il tasso di occupazione locale si realizza attraverso una stretta e costante sinergia con le istituzioni del territorio. Idea Lavoro opera in piena integrazione con:

- I Centri per l'Impiego (CPI): per intercettare i bisogni occupazionali espressi dal territorio e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
- La rete dei Servizi al Lavoro: partecipando attivamente al sistema dei soggetti autorizzati e/o accreditati dalle diverse Regioni.

6.4 I cambiamenti sui beneficiari

Le attività del Consorzio sono orientate al rafforzamento dell'autonomia personale e lavorativa dei beneficiari. I percorsi personalizzati di orientamento, formazione e accompagnamento favoriscono lo sviluppo delle competenze, l'accesso al lavoro e la partecipazione attiva alla vita sociale. L'utilizzo di metodologie dedicate costituisce uno strumento a supporto degli

operatori, mentre la valutazione dell'efficacia degli interventi è orientata principalmente ai risultati conseguiti dalle persone coinvolte.

L'efficacia di queste azioni poggia su una metodologia rigorosamente basata sul lavoro di rete. Ogni progetto viene gestito a livello territoriale attraverso una stretta e costante collaborazione con attori chiave del welfare locale.

Inoltre, l'azione del Consorzio persegue un modello di welfare inclusivo e di prossimità: laddove possibile e funzionale al successo del percorso, i progetti prevedono il coinvolgimento attivo delle famiglie dei destinatari, riconoscendole come alleate fondamentali nel processo di inclusione ed emancipazione della persona.

Idea Lavoro considera il principio di uguaglianza e di non discriminazione non come un semplice vincolo normativo, ma come un valore cardine da promuovere e diffondere capillarmente. Questa sensibilizzazione costante avviene sia all'interno della struttura sia nei diversi contesti relazionali esterni, adottando approcci diversificati e su misura a seconda della tipologia di stakeholder coinvolto. L'organizzazione persegue con determinazione l'approccio dell'equality mainstreaming, che consiste nel valutare l'impatto di ogni azione programmata rispetto alle situazioni, alle priorità e alle esigenze specifiche di tutte le persone, contrastando ogni forma di esclusione.

Questa attenzione strutturale si traduce nell'adozione sistematica di tre pilastri operativi:

- Prospettiva di genere: per promuovere l'equità e valorizzare il ruolo della componente femminile.
- Accessibilità universale: per garantire piena inclusione e abbattimento delle barriere alle persone con disabilità.
- Linguaggio inclusivo: l'utilizzo rigoroso di una comunicazione rispettosa, priva di stereotipi e pienamente rappresentativa del genere.

Questi principi non sono confinati a singoli interventi isolati, ma vengono applicati trasversalmente all'intera filiera dei servizi al lavoro erogati dal Consorzio. Essi guidano e qualificano ogni singola fase del percorso. La capacità di rispondere in modo efficace alle necessità delle persone richiede lo sviluppo di metodologie di analisi innovative e scientificamente solide. Per questa ragione, il Consorzio ha strutturato un percorso di evoluzione metodologica pluriennale incentrato sull'intercettazione dei bisogni di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro dei beneficiari dei servizi:

- L'avvio della ricerca (2022): Idea Lavoro ha intrapreso un approfondito percorso di studio e ricerca finalizzato ad affinare e testare sul campo strumenti tecnici capaci di mappare i carichi di cura e le necessità di conciliazione dei cittadini destinatari dei servizi al lavoro.
- Il consolidamento del modello (2023): Questo percorso di ricerca ha trovato il suo naturale compimento nel consolidamento operativo del Bilancio di Conciliazione.

Il Bilancio di Conciliazione rappresenta oggi uno strumento strutturato, utilizzato stabilmente dall'organizzazione per analizzare in profondità i bisogni specifici dei singoli beneficiari e dei rispettivi nuclei familiari inseriti all'interno dei vari progetti. Attraverso questa mappatura analitica, il Consorzio è in grado di co-progettare inserimenti lavorativi realmente sostenibili, che non sovraccarichino la persona ma che ne favoriscano l'armonizzazione familiare, l'autonomia economica e la piena stabilità sociale.

6.5 Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale

L'ecosistema di interventi di Idea Lavoro agisce come un vero e proprio attivatore territoriale. Attraverso la sinergia con i propri soci, il Consorzio promuove lo sviluppo di comunità connettendo reti formali e informali per rispondere alle fragilità sociali e alla disoccupazione. Nel corso degli anni si è evidenziato un consolidamento strategico nelle relazioni con il settore profit, orientato, anche, ai pilastri ESG dell'Agenda 2030. L'interlocuzione con le aziende ha superato la logica del puro collocamento lavorativo per approdare a una condivisione di valori e responsabilità sociali. Le evidenze mostrano una spiccata maturità del tessuto imprenditoriale verso l'inclusione lavorativa e i progetti di vita delle persone con disabilità. Per colmare il divario di risorse che spesso frena le realtà minori rispetto ai grandi gruppi, Idea Lavoro ha dedicato un impegno cruciale all'affiancamento delle piccole imprese. Questa azione ha permesso di attivare il loro potenziale inespresso, accreditandole come nodi vitali e "imprese formative" della comunità educante.

Questa spinta verso la sostenibilità e l'inclusione si fonda su una reinterpretazione profonda del paradigma della "cura". Troppo spesso confinata a risposta specialistica per la non autosufficienza, la cura è per Idea Lavoro una leva di trasformazione comunitaria. Più i territori e le organizzazioni si impregnano di logiche di cura, più le persone riscoprono la fiducia nel futuro e nelle istituzioni. Il Consorzio persegue fermamente questo obiettivo, seminando in ogni sua attività fattori abilitanti della fiducia, specialmente a beneficio dei giovani. Trasparenza nei processi, linguaggi inclusivi e non discriminatori, cura dell'accoglienza e gentilezza relazionale non sono semplici modalità operative, ma pilastri cardine per formare cittadini attivi e comunità coese.

6.6 Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi

La scelta delle progettualità da candidare e sostenere non è mai neutrale: risponde all'obiettivo strategico di superare il perimetro dei LEP (Livelli Essenziali di Prestazione) nell'ambito delle Politiche Attive del Lavoro. Vogliamo superare la logica dell'adempimento normativo per generare un impatto sociale duraturo. Questo approccio si focalizza su due direttrici fondamentali: l'educazione e l'orientamento di giovani vulnerabili e il supporto all'occupazione femminile. Per le donne, l'intervento va ben oltre il contrasto alla disoccupazione, utilizzando il bilancio di competenze e di conciliazione come leve di emancipazione e valorizzazione. Sono proprio questi interventi multidimensionali a fare la differenza, attivando quel cambiamento culturale e strutturale necessario per costruire una società equa e sostenibile.

L'interconnessione e la cooperazione attiva su scala locale, nazionale e internazionale guidano la crescita di Idea Lavoro e dei suoi soci. Riteniamo che l'intersezione tra Terzo Settore e aziende profit sia il terreno ideale per generare programmazioni territoriali innovative. Riprendendo la tesi della Stanford University, secondo cui i problemi sociali sono la migliore palestra di innovazione per i manager, sosteniamo la necessità di una leadership aperta, capace di decodificare quattro grandi trend globali: la crisi economica permanente, il climate change, la digitalizzazione accelerata e la disintermediazione dei social network. La risposta di Idea Lavoro si gioca sul valore della rete, connettendo il welfare aziendale al welfare di comunità.

6.7 Conseguenze sulle politiche pubbliche

Accanto alle attività consolidate legate al programma GOL e alle misure regionali di Politica Attiva, gestite in stretta sinergia con i nostri soci sul territorio, abbiamo allargato i nostri orizzonti verso la sperimentazione. Attraverso la costruzione di alleanze trasversali tra pubblico, privato profit ed Enti del Terzo Settore, abbiamo candidato proposte progettuali ad alto tasso di innovazione. Non sono mancati momenti di fatica e di apprensione legati alla complessità delle sfide, ma la tenacia della rete è stata premiata: ogni singolo bando presentato ha ottenuto l'autorizzazione. Questo traguardo conferma l'efficacia della co-progettazione, scelta non solo come strumento tecnico, ma come vera e propria postura strategica per unire le forze sul territorio.

La centralità della co-progettazione per Idea Lavoro si riflette anche nel presidio costante dei tavoli regionali/territoriali dedicati a tale ambito. Il Consorzio collabora attivamente alla definizione delle politiche e degli interventi del territorio, concentrandosi su due sfide cruciali per il terzo welfare: da un lato, la costruzione di percorsi di autonomia sociale, abitativa e lavorativa per le persone con disabilità; dall'altro, il sostegno ai pazienti in dimissione protetta dalle strutture ospedaliere. Attraverso un attento affiancamento finalizzato all'Assistenza Domiciliare Integrata, trasformiamo la transizione post-ricovero in un percorso sicuro, protetto e pienamente rispondente ai bisogni assistenziali e familiari.

6.8 Sostenibilità ambientale e sviluppo tecnologico

Per il Consorzio, ogni progettualità rappresenta un'opportunità irripetibile per promuovere comportamenti responsabili e decisioni consapevoli, che affondano le radici nella nostra identità e nel modo in cui interagiamo con il contesto circostante. Questo approccio estende il concetto di sostenibilità ben oltre la sola dimensione ecologica e naturale, abbracciando ogni ambiente di vita e di relazione. In quest'ottica, ogni intervento diventa una leva per trasmettere valori profondi e per scardinare la narrazione negativa che troppo spesso colpisce i giovani in condizione di svantaggio. Non ci limitiamo a veicolare informazioni: l'obiettivo è trasformare le relazioni umane, guidando le persone verso un rispetto autentico e un impegno attivo per uno sviluppo realmente sostenibile e condiviso.

L'orientamento all'efficacia e all'efficienza del sistema esprime una precisa continuità operativa rispetto agli investimenti tecnologici degli scorsi esercizi. L'implementazione degli strumenti digitali prosegue lungo il solco già tracciato, consolidando i risultati precedenti e introducendo nuove migliorie per rendere la gestione dei servizi e la condivisione delle informazioni sempre più performanti e integrate.

6.9 Output attività – Outcome – Attività esterne

Il Consorzio intende i "servizi al lavoro" come un percorso continuo di attivazione della persona volto all'inserimento, alla riqualificazione e alla ricollocazione professionale. La nostra metodologia mette al centro la consapevolezza del beneficiario rispetto alle proprie competenze formali, non formali e informali, traducendola in un piano d'azione concreto ed erogato in conformità con i repertori regionali.

La rendicontazione delle attività svolte si focalizza sull'evidenza degli output previsti dalle normative e sui risultati specifici dei progetti ad hoc. Questi traguardi si articolano lungo le macro-fasi del percorso di inserimento:

- Presa in carico istituzionale: Formalizzata tramite schede di accoglienza, registrazione nei database regionali, patti di servizio e piani di azione individuali.
- Empowerment e Bilancio: Espressa attraverso bilanci di competenze tradizionali e interculturali (percorsi migratori), iscrizione a moduli di formazione orientativa (con relativi attestati) e validazione formale del saper fare della persona.
- Inserimento e Consolidamento: Concretizzata con lo scouting delle posizioni aperte, l'accompagnamento ai colloqui, l'attivazione di tirocini extracurricolari, la sottoscrizione di convenzioni e la firma di contratti di lavoro (comunicazioni obbligatorie), misurando con attenzione la stabilizzazione post-tirocinio.

Questo impianto operativo si completa grazie al ruolo consulenziale svolto verso il tessuto imprenditoriale. L'aggiornamento costante dei nostri operatori ci consente di supportare le aziende nella definizione di Progetti Formativi Individuali capaci di generare reale valore economico e un forte impatto in termini di responsabilità sociale del territorio.

Nel corso del 2025, si sono consolidate e ampliate le proprie linee di azione destinate all'autonomia, all'inclusione e all'inserimento lavorativo. Le attività hanno intercettato non solo i target tradizionali ma anche una fascia crescente di persone che, pur non essendo formalmente caricate dal servizio socio-sanitario, manifestano condizioni di forte fragilità relazionale e disorientamento. La mappa dei cittadini accompagnati nell'ultimo anno evidenzia la multidimensionalità del nostro intervento:

- Persone seguite nell'ambito della misura GOL (regioni Piemonte, Lombardia e Sicilia) 511
- MSNA, giovani adulti stranieri 139
- Persone con disabilità 21
- Donne Vittime di violenza 7
- Giovani in Messa alla Prova 15
- Nuclei familiari in condizione di svantaggio socio-economico 120 (almeno un genitore in cerca di lavoro e almeno un figlio minore)

Nel corso dell'anno sono stati attivati 92 tirocini, di cui il 13% (pari a 12 tirocini) è stato trasformato in un contratto di lavoro strutturato sia tempo determinato che indeterminato.

Tipologia attività esterne

Nell'ottica di una crescita condivisa e di una forte responsabilità sociale, il nostro Consorzio ha partecipato attivamente alla co-progettazione e alla realizzazione di diverse iniziative territoriali nell'ambito di specifici progetti. Queste attività esterne hanno l'obiettivo di generare valore sociale, diffondere la cultura della sostenibilità e stimolare il dialogo tra cittadini, imprese e istituzioni.

Le principali linee di azione hanno riguardato tre aree strategiche:

- Cultura del lavoro e conciliazione vita-lavoro: abbiamo collaborato all'allestimento di mostre tematiche focalizzate sull'evoluzione del mondo del lavoro e sull'importanza delle politiche di work-life balance. Questi spazi espositivi hanno offerto alla cittadinanza spunti di riflessione concreti sulla centralità del benessere delle mamme lavoratrici.

- Welfare territoriale e di comunità: è stato siglato un importante accordo di collaborazione per il lancio di una piattaforma innovativa dedicata al welfare territoriale. Lo strumento mira a mettere in rete i bisogni delle persone con l'offerta di servizi, sia pubblici sia privati locali, ottimizzando le risorse del territorio.
- Comunità educante: abbiamo promosso e valorizzato il ruolo attivo delle imprese all'interno della comunità educante. Attraverso tavoli di lavoro e sinergie progettuali, il Consorzio ha facilitato la connessione tra il mondo produttivo, gli enti pubblici, le agenzie per il lavoro, le agenzie formative, le cooperative sociali anche per condividere le progettualità territoriali.

Queste iniziative testimoniano la capacità del Consorzio di agire come facilitatore per il potenziamento delle reti locali, trasformando le sinergie con partner pubblici e privati in risposte concrete ai bisogni sociali ed economici delle persone.

Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse

La presenza del Consorzio all'interno di tavoli istituzionali e riunioni programmatiche risponde a un chiaro obiettivo di innovazione sociale e definizione delle politiche territoriali. L'azione si è concentrata sulla ricerca di sbocchi occupazionali stabili per i soggetti svantaggiati al termine dei percorsi di inserimento, sulla nascita di sinergie progettuali con il tessuto economico locale e sulla pianificazione di interventi mirati a risolvere criticità sistemiche, quali la carenza di personale nell'assistenza domiciliare e i pregiudizi che colpiscono, purtroppo ancora, le persone straniere.

Questo presidio costante ha generato impatti sociali concreti. In particolare, la collaborazione attiva con l'Ente Pubblico ha dato vita a nuovi servizi per la comunità, determinando outcome misurabili a livello macro-sociale:

- Efficientamento delle risorse pubbliche: una contrazione dei costi dei servizi che l'amministrazione avrebbe altrimenti dovuto sostenere interamente se la gestione fosse rimasta esclusivamente pubblica.
- Innovazione e investimenti: lo sviluppo di modelli di servizio flessibili e l'investimento diretto di risorse nell'attivazione di progetti di spiccato interesse sociale per il territorio.

Oltre la Logica Commerciale: La Sinergia con il Settore Profit
La relazione con le imprese profit del territorio supera la dimensione strettamente commerciale. Nel corso del 2025, si è consolidata la collaborazione con aziende partner per la formazione qualificata di soggetti vulnerabili e il loro successivo inserimento lavorativo. Questa rete si è estesa alla co-progettazione di attività comunitarie e alla compartecipazione a raggruppamenti formali (ATI/ATS).

I vantaggi di questa cooperazione si riflettono sia sul sistema consortile sia sul contesto locale:

- Per il Consorzio e le Cooperative associate: si generano importanti economie di scala, nuove opportunità e uno scambio continuo di competenze in grado di elevare la qualità e la capillarità dei servizi.

- Per il Territorio: si registrano significativi impatti indiretti, capaci di diffondere la cultura della collaborazione intersettoriale e di stimolare lo sviluppo locale. In sintesi, l'outcome complessivo di queste attività si concretizza in un profondo empowerment socio-territoriale e in un cambiamento, in positivo, della qualità della vita delle persone prese in carico.

Laboratorio Costellazioni

Il laboratorio "Costellazioni" è la comunità di pratiche promossa a livello nazionale da Never Alone, per un domani possibile, finalizzata a connettere operatori, tutori e volontari per supportare l'autonomia e l'inclusione dei minori stranieri non accompagnati (MSNA) e dei neomaggioranni.

All'interno dell'area tematica dedicata al Lavoro, Idea Lavoro opera come Focal Point in regione Piemonte, guidando la sperimentazione territoriale e il mutuo scambio di strumenti innovativi per l'occupabilità di MSNA (Minori Stranieri Non Accompagnati) e giovani adulti. Nel corso dell'anno sono stati organizzati 88 laboratori, finalizzati ad abbattere le barriere d'accesso al mercato occupazionale italiano e a trasformare il potenziale dei partecipanti in opportunità concrete. Tra gli strumenti chiave utilizzati spicca la validazione e l'applicazione del Toolkit sul Bilancio di Competenze per Giovani Migranti, co-sviluppato e sperimentato direttamente sul campo per strutturare percorsi professionali efficaci. Questa metodologia ha permesso di attivare con successo i ragazzi e le ragazze coinvolti, portando inoltre al coinvolgimento strategico di 30 imprese del territorio. I veri fattori di successo dell'iniziativa sono stati il coordinamento sinergico con l'ente capofila, la facilitazione del dialogo tra le realtà locali e la costante condivisione di buone pratiche metodologiche per l'inserimento socio-lavorativo.

6.10 I fattori di rischio esterni e di contesto

La pianificazione strategica del Consorzio Idea Lavoro deve misurarsi con un contesto macro-economico e settoriale caratterizzato da profonde asimmetrie. L'analisi dei rischi evidenzia due macro-categorie di fattori potenzialmente ostacolativi: le trasformazioni strutturali del mercato del lavoro e la congiuntura economico-finanziaria che colpisce direttamente la base sociale.

Il raggiungimento degli obiettivi istituzionali è esposto all'impatto delle tre grandi transizioni globali: digitale, ecologico-energetica e sociale. All'interno di questa cornice, si delineano specifici fattori di vulnerabilità:

- Dinamismo apparente e precarietà strutturale: Sebbene il mercato del lavoro post-pandemico registri un incremento quantitativo dei contratti stipulati, tale crescita è trainata prevalentemente da rapporti a tempo determinato e di breve periodo. Questo scenario consolida un modello di occupazione precario, che rende instabili i percorsi di autonomia avviati.
- Mismatch di competenze e digital divide: Si rileva una distanza critica tra i profili specialistici richiesti dal tessuto imprenditoriale in continua evoluzione e le competenze dei candidati. I continui cambiamenti tecnologici generano sia rischi occupazionali di espulsione dal mercato per chi non si aggiorna rapidamente, sia fenomeni di esclusione sociale legati all'analfabetismo digitale.

- Asimmetrie di genere e vulnerabilità intersezionali: Le criticità sopra descritte si aggravano in modo esponenziale quando intercettano target specifici, quali i lavoratori con background migratorio, le donne con figli minori (esposte a forti problemi di conciliazione) e, in generale, le fasce di popolazione a basso reddito.

Il Fattore di Rischio Settoriale: La Crisi di Liquidità delle Cooperative Sociali. Accanto ai rischi di mercato, l'elemento di criticità più acuto per la sostenibilità dei fini istituzionali è di natura economico-finanziaria ed è legato all'attuale congiuntura in cui versano le cooperative sociali in generale.

Il settore del Terzo Settore e della cooperazione sta affrontando un forte problema di liquidità. Questo fenomeno è alimentato da un duplice binario pressorio: da un lato, l'incremento generalizzato dei costi di gestione e degli adeguamenti contrattuali; dall'altro, la persistente dilazione nei tempi di pagamento da parte della Pubblica Amministrazione e la rigidità tariffaria di molte commesse storiche. La contrazione dei flussi di cassa operativi in capo alle cooperative socie rischia di compromettere la loro capacità di co-investire nei progetti, di anticipare le spese per i bandi complessi e di mantenere i livelli occupazionali. Per disinnescare i fattori di rischio e tutelare l'efficacia dei propri interventi, il Consorzio ha attivato specifiche azioni preventive basate sulla governance condivisa e sulla flessibilità operativa:

- Tavoli di Concertazione Intersettoriale contro la Segmentazione: Per superare la frammentazione delle risposte e contrastare la precarietà del mercato, il Consorzio partecipa stabilmente a tavoli di confronto strategico che uniscono Enti Pubblici, imprese profit, cooperative sociali, agenzie formative e rappresentanze sindacali. Questa governance comune permette di definire strategie, metodologie e strumenti integrati, capaci di intercettare precocemente i bisogni emergenti e allineare in modo costante e specialistico i profili professionali alle richieste aziendali.
- Strumenti di Presidio Finanziario e di Rete: Per fronteggiare la carenza di liquidità il Consorzio agisce attraverso tre azioni procedurali:
 1. Pianificando con maggiore accuratezza i fabbisogni finanziari dei progetti prima del loro avvio.
 2. La costituzione di partenariati formali consente di ripartire il rischio finanziario e di ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili, riducendo l'esposizione diretta.
 3. Coinvolgimento del Capitale Profit e Finanza Agevolata: l'offerta del catalogo servizi alle imprese ed alle famiglie private, permettono di diversificare le fonti di entrata del sistema consortile, portando risorse fresche e investimenti privati all'interno dei progetti di welfare territoriale; la ricerca è quella di attenuare la dipendenza esclusiva dai flussi pubblici.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

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

Ricavi e provenienti:

	2025	2024	2023
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi privati	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi pubblici	280.321,00 €	391.141,00 €	366.019,00 €
Ricavi da altri	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	192.676,00 €	43.587,00 €	59.052,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	73.309,00 €	322.924,00 €	336.642,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	10.415,00 €	88.106,00 €	85.794,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	133.293,00 €	68.253,00 €	44.039,00 €
Totale	690.014,00 €	914.011,00 €	891.546,00 €

Patrimonio:

	2025	2024	2023
Capitale sociale	97.400,00 €	97.400,00 €	97.400,00 €
Totale riserve	46.011,00 €	46.011,00 €	43.920,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	2.132,00 €	-35.685,00 €	6.971,00 €
Totale Patrimonio netto	94.438,00 €	92.306,00 €	128.201,00 €

Conto economico:

	2025	2024	2023
Risultato Netto di Esercizio	4.642,00 €	-29.693,00 €	14.041,00 €

Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	2.132,00 €	-35.685,00 €	6.971,00 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2025	2024	2023
------------------	------	------	------

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

Valore della produzione:

	2025	2024	2023
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	690.014,00 €	914.011,00 €	891.546,00 €

Costo del lavoro:

	2025	2024	2023
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	273.051,00 €	248.969,00 €	208.839,00 €
Costo del lavoro (compresso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	377.705,00 €	552.752,00 €	557.393,00 €
Peso su totale	94,31055022072015930111562954 %	87,71458986817445304268767006 %	85,94419132607851978473348543 %

valore di produzione			
----------------------	--	--	--

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2025:

2025	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestazioni di servizio	280.321,00 €	336.384,00 €	616.705,00 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	73.309,00 €	0,00 €	73.309,00 €
Contributi e offerte	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

È possibile indicare, in maniera facoltativa, una suddivisione dei ricavi per settore di attività usando la tabella sotto riportata:

2025	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Servizi socio-assistenziali	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi socio-sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri servizi	73.309,00 €	336.384,00 €	409.693,00 €
Contributi	280.321,00 €	0,00 €	280.321,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione:

	2025	
Incidenza fonti pubbliche	353.630,00 €	51,25 %
Incidenza fonti private	336.384,00 €	48,75 %

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

Gli amministratori segnalano il perdurare di una forte criticità della liquidità. Questa criticità, determinata dallo sfasamento temporale tra l'anticipazione dei costi dei servizi (compresi i rinnovi contrattuali del personale) e l'effettivo incasso dei corrispettivi da parte della Pubblica Amministrazione, rischia di ripercuotersi sulla tempestività e sull'efficacia operativa della rete consortile di secondo livello. Per mitigare gli effetti negativi si sta procedendo con la diversificazione dei servizi, incrementando quelli slegati dalle misure pubbliche ed a rafforzare il lavoro di rete con le cooperative della rete territoriale.

8. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI

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

Il percorso evolutivo del Consorzio si arricchisce di due importanti osservazioni che ridefiniscono l'impatto sul territorio. La prima riguarda la responsabilità ambientale. Consapevole della centralità di questo tema nella società contemporanea, Idea Lavoro ha promosso tavoli di confronto con cooperative di tipo B, multiutility e imprese profit per intercettare le opportunità della green economy. Attraverso lo studio di filiere basate sull'economia circolare, il Consorzio mira a trasformare la rigenerazione e il recupero dei materiali in occasioni di riscatto sociale, utilizzandoli come strumenti di formazione e inserimento al lavoro.

La seconda osservazione tocca da vicino il welfare di comunità attraverso il potenziamento del marchio IDEA PER LA FAMIGLIA. Questo servizio si configura come una risposta tempestiva e qualificata alla domanda di assistenza e cura domiciliare, specialmente nel delicato momento della dimissione ospedaliera. La cooperazione con i Consorzi socio-assistenziali, i Comuni e partner di rilievo come la Società Mutua Piemonte ha permesso di strutturare una rete di protezione che eleva la qualità della vita dei beneficiari e dei loro caregiver. Il valore di questo ecosistema di cura è confermato dalla sua inclusione nei tavoli di co-progettazione e co-programmazione attivati sul territorio nel quadro dei finanziamenti PNRR.

9. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

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

L'azione del Consorzio si muove lungo un binario di costante ascolto del territorio, mappando la domanda e l'offerta di interventi sociali per rispondere in modo mirato alle fragilità emergenti. Le progettualità attivate nel 2025 si sono concentrate sul potenziamento dell'occupazione femminile, sia in contesti urbani sia nei contesti di valle, attraverso soluzioni innovative di conciliazione pensate per le madri lavoratrici. Parallelamente, Idea Lavoro ha intensificato i legami con la comunità educante per strutturare progetti capillari di contrasto alla povertà educativa dei minori, gettando le basi per una vera e propria infrastrutturazione sociale dei sistemi territoriali. Questo modello consente di scalare ed estendere a livello sistemico le buone pratiche già sperimentate dal Consorzio, quali lo sviluppo di comunità e la co-progettazione di servizi diffusi. Questo paradigma orientato alla sostenibilità sociale e ai criteri ESG trova una sua naturale applicazione speculare all'interno dell'organizzazione stessa. Consapevole che la qualità del servizio dipende dal benessere di chi lo eroga, il Consorzio promuove un clima aziendale improntato alla serenità e alla collaborazione reciproca. Le politiche di conciliazione vita-lavoro per lo staff includono l'adozione sistematica dello smart working come modello flessibile e orientato ai risultati. Tale modalità organizzativa non solo tutela la salute e la qualità della vita dei dipendenti, ma ottimizza la flessibilità e l'efficacia dei processi a beneficio delle persone seguite.

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

L'Assemblea Soci normalmente si riunisce una volta l'anno, con una partecipazione sempre superiore all'90% degli aventi diritto. La direzione è sempre attenta a eventuali necessità e urgenze che richiedano la convocazione anche per un numero maggiore di assemblee come si evince dalla sezione, del presente bilancio sociale, numero di assemblee nei tre anni.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

L'azione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio si traduce in una pianificazione attenta al cambiamento organizzativo, orientando le risorse interne ed esterne verso standard qualitativi sempre più elevati. La reattività della struttura è stata incrementata attraverso la nascita di team specialistici di progetto (dedicati all'area migranti, ai servizi alla famiglia, alle soft skill e all'analisi di gestione) e l'allargamento della rete a progetti multi-regionali. Questo sviluppo si è mosso in parallelo con la nascita di filiere ecologiche basate sulla sostenibilità e con il consolidamento degli accordi con il settore pubblico, privato e non-profit, presidiando stabilmente tavoli e reti istituzionali.

Gli amministratori evidenziano come questo impianto organizzativo trovi la sua indispensabile stabilità nella sostenibilità economica del sistema. A questo fine, l'azione del CdA si è concentrata sulla tutela della solvibilità dei committenti, sul rafforzamento della visibilità e della competitività sul mercato e sull'implementazione di procedure agevolate per accelerare il ritorno delle royalty ai soci, salvaguardandone la continuità operativa in un momento di diffusa contrazione della liquidità del settore.

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

Il bilancio sociale dovrà dare conto del monitoraggio posto in essere e degli esiti dello stesso mediante la relazione dell'organo di controllo, costituente parte integrante del bilancio sociale stesso. Occorre specificare 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).

b) Per gli enti diversi dalle imprese sociali osservanza delle finalità sociali, con particolare riguardo alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 117/2017 in materia di: (art. 5, 6, 7 e 8)

- Esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1 per finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle di cui al periodo precedente, purché nei limiti delle previsioni statutarie e secondo criteri di secondarietà e strumentalità secondo criteri e limiti definiti dal decreto ministeriale di cui all'art. 6 del codice del Terzo settore.
- Rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico e in conformità alle linee guida ministeriali di cui all'art. 7 comma 2 del codice del Terzo settore.
- Perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria.
- L'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, comma 3, lettere da a) a e).

Relazione organo di controllo

Occorre specificare che al paragrafo 6, punto 8, lett. a) delle Linee guida allegate al DM - "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. Obbligo di redazione, deposito al Registro Imprese e pubblicazione sul sito ex art. 9, c. 2, D.Lgs. 112/2017 (indipendentemente dalle dimensioni), ma nessun obbligo di attestazione di conformità alle linee guida da parte dell'organo di controllo ex art. 10, c. 3 — l'esclusione copre espressamente anche i consorzi di cooperative sociali, imprese sociali di diritto ex art. 1, c. 4.

