

# Bilancio sociale - Cooperativa Sociale Pegaso - Soc. Coop.

# Parte introduttiva

## Introduzione

Gentili stakeholder,

vi presentiamo il Bilancio Sociale 2024 della Cooperativa B Pegaso, uno strumento chiave per trasmettere con trasparenza e responsabilità il percorso svolto nel corso dell'anno. Questo documento offre una panoramica dettagliata sulle principali attività, i risultati ottenuti e le sfide affrontate, raccontando il nostro impegno verso la sostenibilità economica, sociale e ambientale.

All'interno del bilancio troverete:

- Una rassegna delle iniziative avviate e dei progetti realizzati a beneficio della comunità e dell'ambiente.
- L'analisi dei risultati raggiunti, attraverso indicatori specifici e confronti rispetto all'anno precedente.
- Informazioni relative alla gestione di eventuali contenziosi o criticità, per garantire una visione completa e onesta della nostra realtà.

L'obiettivo è quello di offrire a soci, collaboratori e a tutti gli stakeholder un quadro esaustivo

accessibile, che rafforzi il dialogo e la partecipazione nella definizione delle strategie future.

A tale proposito è molto importante ricordare i passi avanti compiuti dalla cooperativa nella gestione del popolo di Fibbiana.

Importanti passi avanti sono stati compiuti affinché la cooperativa possa affrancarsi in via definitiva dalla gestione del popolo di Fibbiana, cosa che permetterebbe il liberarsi di importanti risorse economiche su cui fare affidamento per il futuro.

## La lettera del presidente

Cari  
soci e stakeholder,

quest'anno

si è rivelato un periodo di grandi sfide e, al contempo, di notevoli opportunità per la nostra Cooperativa. Con orgoglio vi presento questo Bilancio Sociale, documento che testimonia l'impegno costante della Cooperativa Pegaso nell'innovazione, nella resilienza e nel rafforzamento del tessuto sociale. Nonostante le difficoltà poste da un contesto economico e sociale complesso, abbiamo perseguito con determinazione progetti e iniziative che hanno consolidato il nostro ruolo sul territorio.

I successi raggiunti e le criticità affrontate rappresentano la base su cui costruire il futuro della Cooperativa e testimoniano la forza del nostro spirito di collaborazione.

Ringrazio di cuore tutti coloro che, con il loro contributo quotidiano, hanno reso possibile questo percorso di crescita e trasformazione.

Invito ciascuno di voi a leggere con attenzione le pagine seguenti, certi che esse offrano uno spaccato trasparente e veritiero del nostro operato, con l'auspicio che il dialogo e la partecipazione continuino a guidare il nostro cammino comunitario.

Con  
stima e gratitudine,

Andrea  
Cristalli

Cooperativa  
Pegaso



## Nota metodologica

Il presente Bilancio Sociale è stato redatto al fine di offrire una rendicontazione trasparente, accurata e coerente delle attività svolte dalla Cooperativa Pegaso nel corso del 2024. A tal fine, è stata adottata una metodologia

caratterizzata dai seguenti principi:

### 1. \*\*Coerenza e Trasparenza:\*\*

Tutti i dati e le informazioni riportati sono stati raccolti, analizzati e verificati internamente

in conformità con gli standard nazionali e internazionali per il reporting integrato.

### 2. \*\*Coinvolgimento degli Stakeholder:\*\*

Il processo redazionale ha previsto il contributo attivo di soci, dipendenti e partner, garantendo che ogni prospettiva fosse ascoltata e integrata nel documento finale.

### 3. \*\*Uso di Indicatori di Performance:\*\*

Sono stati definiti e applicati indicatori specifici per monitorare l'impatto economico, sociale e ambientale

delle azioni intraprese. Questi parametri ci hanno permesso di confrontare i risultati con gli obiettivi

strategici, evidenziando progressi e aree di miglioramento.

#### 4. \*\*Materialità e Rilevanza:\*\*

Le informazioni sono state selezionate in base al principio della materialità, focalizzandosi sugli aspetti

che maggiormente incidono sul benessere della comunità e sullo sviluppo sostenibile della cooperativa.

#### 5. \*\*Gestione delle Controversie:\*\*

Ogni eventuale contenzioso o criticità sono stati monitorati e gestiti in maniera tempestiva e trasparente.

Quando rilevanti per il quadro complessivo, le informazioni relative sono state integrate nel bilancio per

garantire una visione completa e obiettiva.

Questo approccio metodologico ci ha consentito di elaborare un Bilancio Sociale che non solo rispecchia

la realtà operativa della Cooperativa B Pegaso, ma funge anche da strumento di ascolto e confronto per affinare le strategie di crescita futura.



# Identità

## Presentazione e dati Anagrafici

### Ragione Sociale

Cooperativa Sociale Pegaso - Soc. Coop.

### Forma Giuridica

Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

### Partita IVA

05053140488

### Codice Fiscale

05053140488

### Settore/i Legacoop

Sociale

### Anno Costituzione

2000

### Associazione/i di rappresentanza

Legacoop

### Associazione di rappresentanza (altro)

### Consorzi

Consorzio CO&SO Empoli

### Reti

rete inclusione empolese valdelsa

### Gruppi

## Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;

### Descrizione attività svolta

La Cooperativa Sociale Pegaso si occupa sostanzialmente dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, nel nostro caso psichiatrici e lo fa in tutti i suoi settori di intervento. Nella cura del paesaggio, con i giardinieri che affiancano i ragazzi. Cura del paesaggio che significa taglio erba, potature siepi ed alberi, aiuole, rotonde, piantumazioni e irrigazione. Altro settore di intervento è quello del facchinaggio e montaggio palchi, servizio d'ordine in supporto agli operatori comunali. Anche qui come tutto gli altri campi la squadra tipo si compone di operatore abile e operatore disabile. La sorveglianza asili e pulizie sono gli altri settori dove la cooperativa opera da tempo con soddisfazione e risultati soddisfacenti in termini di inserimenti lavorativi.

### Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo A)

### Principale attività svolta da statuto (Cooperativa sociale di tipo B)

#### Area industriale/artigianale a mercato

- Assemblaggi

#### Area servizi a commercio

- Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc..)
- Pulizie, custodia e manutenzione edifici
- Manutenzione verde e aree grigie

### Regioni

Toscana

### Province

Firenze

Pisa

Pistoia

Prato

## Sede legale

<b>Indirizzo</b> Via Barzino 1	<b>CAP</b> 50053	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> FI	<b>Comune</b> Empoli
<b>Telefono</b> 05711820120	<b>FAX</b>	<b>Email</b> <a href="mailto:direzione@pegasoverde.it">direzione@pegasoverde.it</a>

## Sedi operative

<b>Indirizzo</b> Via Toscoromagnola Nord, 31	<b>CAP</b> 50053	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Firenze	<b>Comune</b> Montelupo Fiorentino
<b>Telefono</b> 05711820120	<b>FAX</b>	<b>Email</b> <a href="mailto:direzione@pegasoverde.it">direzione@pegasoverde.it</a>

---

<b>Indirizzo</b> Via Toscoromagnola Nord, 31	<b>CAP</b> 50053	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Firenze	<b>Comune</b> Montelupo Fiorentino
<b>Telefono</b> 05711820120	<b>FAX</b>	<b>Email</b> <a href="mailto:direzione@pegasoverde.it">direzione@pegasoverde.it</a>

# Storia dell'organizzazione

## Breve storia dell'organizzazione

La Cooperativa Sociale Pegaso, di tipologia "B", si è costituita il 12 maggio 2000 ad Empoli, grazie all'impegno del Dipartimento Salute Mentale e dell'Associazione Camminare Insieme, un'associazione di famiglie di giovani e adulti che presentano disagi psichici. Pegaso realizza attività d'impresa finalizzate all'inserimento socio-lavorativo di soggetti in condizioni di disagio e svantaggio. In particolare, questa cooperativa finalizza le proprie attività all'inserimento di soggetti psichiatrici, intrattenendo strette relazioni con il Dipartimento di Salute Mentale della Asl 11 di Empoli. Dopo alcune difficoltà iniziali, nel 2002 Pegaso ha cominciato concretamente la sua attività grazie ad alcuni appalti nel settore delle pulizie, la manutenzione del verde e trasporti. Pegaso intende perseguire, senza fini di lucro, i principi della mutualità e della solidarietà occupandosi concretamente dell'inserimento lavorativo e dell'integrazione sociale dei cittadini con disagio psichico.

Pegaso collabora con vari soggetti istituzionali del territorio: tutti i Comuni del Circondario Empolese Valdelsa, oltre a San Miniato, Latra a Signa, Carmignano e Poggio a Caiano. Nel 2008 avvia con il Comune di San Miniato, l'asl e l'università di Pisa un progetto che porterà alla nascita di una start-up chiamata cooperativa agricola Sinergica tutt'oggi attiva che inserisce al lavoro persone con Autismo nel Comune di Fucecchio. Dal 2015 grazie ad un accordo con Confindustria Empolese per la quale ha registrato un marchio etico "DiversaMente Business" da concedere alle aziende del territorio che forniscono lavoro alla cooperativa. Nascerà così la "Manifattura", un ambiente dove sarà possibile svolgere attività (prevalentemente) di confezionamento conto terzi e nella quale tutt'oggi vengono impiegate quotidianamente oltre 20 persone con disabilità psichica. Particolarmente significativa è la collaborazione instaurata con il DSM (Dipartimento Salute Mentale) aree Empolese - Valdelsa e Valdarno Inferiore della ASL Toscana Centro; una collaborazione che crea tutta un serie di interazioni tra operatori, finalizzata a realizzare adeguate forme di accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità.

Dal 2016 avvia la propria attività nel settore della ristorazione sociale avviando la gestione di un bar-Pizzeria a Fibbiana, Montelupo. Quest'ultima attività ha visto una crescita negli ultimi due anni che ha portato la Cooperativa a gestire altri due bar-Pizzerie nel Comune di Fucecchio e Lastra a Signa. Nel 2017 porta a compimento una fusione per incorporazione di due piccole cooperative del territorio ampliando i settori di intervento. Nel 2018 La Cooperativa ha deciso di dotarsi di una sede propria trasferendosi in un fabbricato nel Comune di Montelupo (in località Camaioni) di circa 1.000 mq per raggruppare tutte le attività in un unico ambiente. Durante la crisi sanitaria Covid19, la Cooperativa si è distinta per il suo contributo al confezionamento di migliaia di mascherine sanitarie distribuite alla popolazione, ma ha anche, successivamente, dovuto ridimensionarsi chiudendo progressivamente le attività ristorative. Nel 2021/22 in seguito ad una profonda ristrutturazione della governance sono stati razionalizzati molti settori della cooperativa concentrandosi maggiormente sulle attività che potessero portare una reale possibilità di inserimento al lavoro di persone con problemi psichiatrici.

# Mission, vision e valori

## **Mission, finalità, valori e principi della cooperativa**

### **Principi cardine fondanti il nostro modo di essere:**

- la persona ed il lavoro al centro,
- la coesione e l'impegno sociali,
- approccio volontaristico e cooperativo,
- adesione ed applicazione dei principi di uguaglianza, democrazia, equità e solidarietà.

I soci della Cooperativa credono nei valori etici della responsabilità sociale, dell'onestà, della trasparenza, dell'aiuto reciproco e della condivisione.

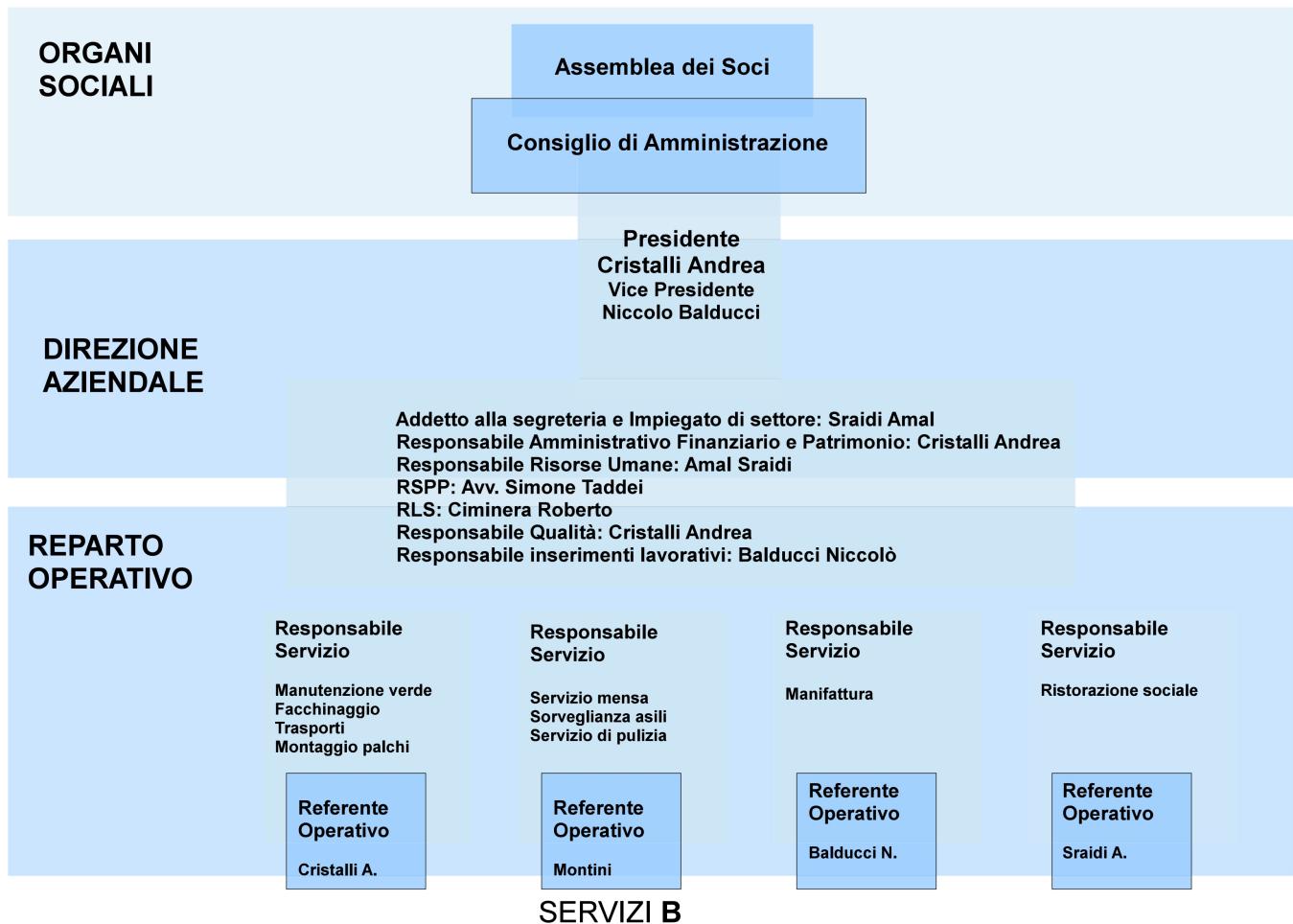
I valori cooperativi sono diventati linee guida attraverso i quali la Cooperativa Sociale Pegaso ha messo in pratica i propri valori, sia nel portare avanti il proprio lavoro, sia conformando l'adesione alla base sociale con la sottoscrizione di tali assunti essenziali, volendo promuovere e garantire una partecipazione assidua, informata e consapevole dei soci nelle attività sociali della Cooperativa. La conduzione dei servizi e delle attività della Cooperativa è improntata ad inderogabili principi di integrità, correttezza, professionalità, continuità aziendale ed attenzione alle persone.

# Governance

## **Sistema di governo**

La cooperativa si compone di una struttura di governance a volte un po' farraginosa ma che da sua precisa volontà vuole i percorsi decisionali i più lineari e trasparenti possibile. L'assemblea dei soci elegge il consiglio di amministrazione che a sua volta nomina tra i soci i rappresentanti della direzione generale, che è l'organo tecnico con cui la cooperativa gestisce la propria funzionalità. A questo fa riferimento il reparto operativo con i suoi responsabili di servizio. La direzione generale ed i suoi componenti mettono in pratica e portano a compimento le indicazioni operative che provengono dal CDA e assicurano il corretto funzionamento finanziario, regolamentare, della qualità, e operativo della cooperativa.

# Organigramma



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

- Sistema di Qualità ISO 9001:2015

## Responsabilità e composizione del sistema di governo

L'organo decisionale della Cooperativa Sociale Pegaso, deputato a trasformare in azione le volontà dell'assemblea dei soci è il CDA. La tecnostruttura si basa su una direzione generale che dialoga costantemente con i responsabili dei servizi. La direzione generale è composta sia da membri del CDA che non. Della direzione Generale fanno parte, Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Cristalli Andrea, ha tutte le deleghe finanziarie, funge nel ruolo di direttore generale e coordinamento oltre a

quello di rappresentare la cooperativa con enti pubblici e privati e associazioni. Con le stesse deleghe ed in sua vece il vicepresidente Niccolò Balducci. I responsabili dei servizi ed il reparto operativo fanno riferimento a lui per ottenere informazioni, permessi a riparazioni, preventivi e questioni riguardanti il corretto impiego delle risorse della cooperativa.

Istituisce il budget che ogni responsabile del servizio ha per acquisti e manutenzioni. Si occupa del corretto funzionamento di tutti i ruoli di responsabilità della cooperativa. Il responsabile RISORSE UMANE, Amal Sraidi. Ha il compito di gestire la qualità e la capacità del personale della cooperativa. A lei i colloqui per la selezione del personale che le viene richiesto sul fabbisogno dei vari responsabili di settore e gestisce i contratti in base alle indicazioni del responsabile finanziario. Si occupa di seguire appalti, gare e lavori presso privati, dalla scrittura, alla presentazione alla loro concreta espletazione, intrattenendo e scambiando informazioni con l'altra parte (geometri, responsabili, privati). Gestisce il controllo delle ore lavorate e assiste il consulente finanziario nella compilazione delle buste paga. Si occupa del corretto andamento dei turni di lavoro. Il responsabile di Segreteria ed impiegato di settore è Amal Sraidi. All'addetto spettano tutti gli adempimenti di segreteria,

quali emissione fatture, controllo flussi, pagamenti, recupero crediti, pagamento stipendi, bolle in entrata ed uscita, contatti telefonici ecc. Responsabile Privacy è l'avvocato Simone Taddei. Qualità e sicurezza sul lavoro a Andrea Cristalli. Questa la Direzione generale, a cui, a seconda delle questioni e delle problematiche da affrontare fanno riferimento. RESPONSABILI DEI SERVIZI che svolgono anche la funzione di referenti operativi.

- ASSISTENZA ASILI: Montini Sabina
- MANIFATTURA: Niccolò Balducci
- VERDE: Roberto Castagnino
- PULIZIE: Amal Sraidi

## Articolazione composizione degli organi sociali

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo di carica
Andrea Cristalli	Presidente	19/03/2021	05/05/2026
Niccolò Balducci	Vicepresidente	19/03/2021	05/05/2026
Amal Sraidi	Consigliera	19/03/2021	05/05/2026
Roberto	Castagnino	19/03/2021	05/05/2026
Vincenzo	Russo	19/03/2021	05/05/2026

# Focus su presidente e membri del CDA

## Presidente e legale rappresentante in carica

**Nome e Cognome del presidente:** Andrea Cristalli

**Durata Mandato (Anni):** 3

**Numero mandati:** 2

## Consiglio di amministrazione

### Mandati

### N. Persone

**N.<sup>o</sup> componenti persone fisiche:** 5

### Genere

**Maschi:** 4 | 80%

**Femmine:** 1 | 20%

### Età

**Fino a 40 anni:** 2 | 40%

**Da 41 a 60 anni:** 2 | 40%

**Oltre 60 anni:** 1 | 20%

### Nazionalità

**Nazionalità italiana:** 4 | 80%

**Nazionalità extra-europea:** 1 | 20%

# Partecipazione

## Vita associativa

L'attività associativa passa prevalentemente dall'assemblea dei soci che si riuniscono per statuto almeno una volta all'anno in occasione dell'approvazione del bilancio. Ma come spesso accaduto durante l'anno solare sono stante convocate altre assemblee dei soci quando si sono dovute discutere (e votare) questioni ed azioni rilevanti per la Cooperativa. Oltre ai momenti formali ed assembleari vi sono altri momenti più conviviali e di confronto fra i soci come le cene sociali, organizzate almeno in due occasioni durante l'anno: nel periodo di giugno/luglio, prima delle ferie estive e nel periodo natalizio. Negli anni sono stati istituiti, con fortune alterne, piccoli progetti di welfare aziendale dedicati ai soci-lavorati in associazione anche con altre cooperative.

## Numero assemblee

1

## Partecipazione dei soci alle assemblee

Data assemblea	N. partecipanti presenti	N. partecipanti delega	N. partecipanti diritto di voto	Indice partecipazione
28/05/2024	8	0	0	0

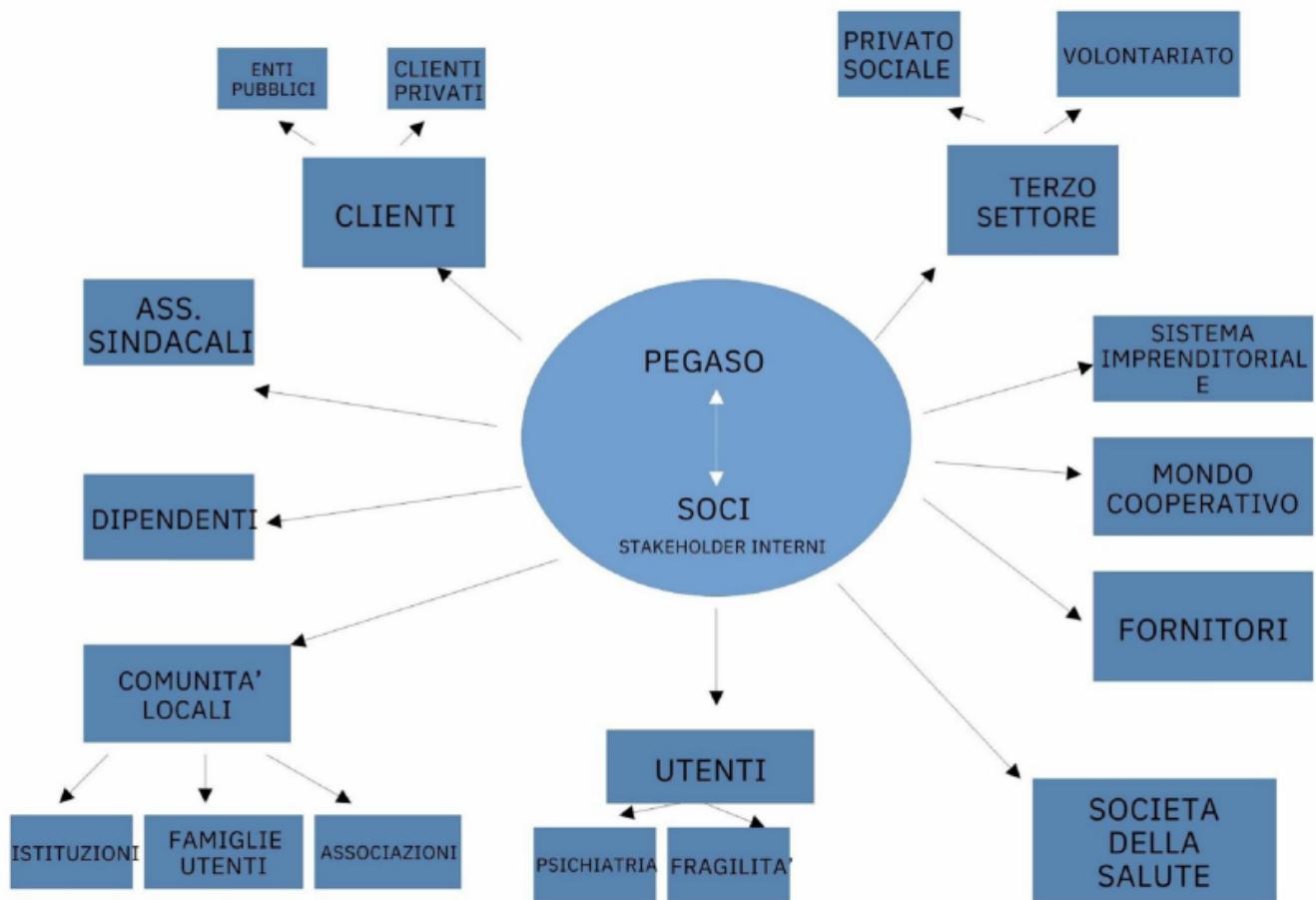
## Mappa degli Stakeholder

### Mappe degli Stakeholder

Nel 2018, dopo diciotto anni di attività abbiamo cominciato a lavorare a un progetto che ci sta davvero a cuore, trasferendosi in un fabbricato nella frazione di Camaioni (nel Comune di Montelupo) per accentrare e razionalizzare tutte le attività e le sedi attualmente dislocate in tre posti e creare un vero e proprio Social Hub. Lo scopo principale che abbiamo sempre avuto nella nostra Cooperativa è perseguire l'interesse della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini. Siamo un'impresa privata di natura sociale e mutualistica, che persegue interessi preminentemente pubblici, nel senso che siamo privi di scopi di lucro ed estranei per definizione a obiettivi di carattere speculativo. La Cooperativa è nata per volontà di attori sociali e amministrativi per garantire opportunità lavorative a soggetti svantaggiati presenti sul territorio, e i soci fondatori che ancora prestano la loro attività nella Cooperativa sono tutti residenti nei Comuni nei quali operiamo. La dimensione locale è per noi una precisa scelta, perché garantisce la continua collaborazione di tutti i soggetti coinvolti e rappresenta un valore strategico importante.

Il sistema funziona grazie alla rete di relazioni tra lavoratori, famiglie, istituzioni locali, asl, associazioni del territorio e aziende private. Grazie alla collaborazione di tutti gli attori in gioco riusciamo a favorire concretamente la crescita dell'occupazione promuovendo condizioni di benessere e creando percorsi di inclusione sociale, attraverso politiche del lavoro con le quali favorire l'inserimento occupazionale delle persone appartenenti alle fasce deboli della società e del mercato del lavoro. Il 2019 ha segnato una forte battuta d'arresto, ma con il 2020 la cooperativa, grazie a tutte le persone e forze chele gravitano attorno ha ripreso il suo cammino: Associazione Autismo Toscana, Cittadini, CNA, Confindustria, Asl toscana centro, lavoratori della cooperativa, Soci della cooperativa, Associazioni disabili psichici del territorio, Società della salute, Regione Toscana, Comuni del circondario Empolese-Valdelsa, comune di Lastra a Signa, Comune di San Miniato, Comune di Carmignano risultano essere ancora i nostri principali stakeholders.

## Immagine mappa degli Stakeholder



# Sociale

## Sviluppo e valorizzazione dei soci

### Vantaggi di essere socio

La Cooperativa nel corso degli ultimi anni ha mutato non di poco la propria politica interna nei confronti dei nuovi soci. Diventare socio, lavoratore o meno, è un atto di responsabilità davanti a tutta la compagine sociale. Si diventa soci dopo una attenta valutazione dei diritti e dei doveri soprattutto; doveri impliciti e non scritti, nell'obbligo di partecipare e di rendersi disponibile alla crescita della comunità. La domanda da socio, una volta fatta, viene vagliata dall'organo predisposto. Si misura l'impegno e la disponibilità di chi ha fatto richiesta. Nessuna domanda generalmente viene scartata, perché chi arriva a farla è già stato seguito in un percorso di avvicinamento. Essere soci significa diventare ( come ci piace dire ) " architetti " di futuro, attori protagonisti del nostro impegno sociale per tutta la comunità. La cooperativa Pegaso non è una cooperativa come tutte le altre: ci sentiamo orgogliosamente depositari di una responsabilità importante nei confronti del territorio che ci ospita, responsabilità declinata nell'accogliere ed occupare tantissimi ragazzi psichiatrici che altrimenti non avrebbero altro lavoro o occupazione giornaliera. Per questo esserne soci deve essere prima di tutto una presa di coscienza individuale.

### Numero e Tipologia soci

**Soci ordinari:** 30

**Soci sovventori:** 1

**Soci volontari:** 8

**Soci altri:** 18

### Focus Tipologia Soci

**Soci lavoratori:** 30

**Soci svantaggiati:** 9

## Focus Soci persone fisiche

Tipologia	Valore	Percentuale
<b>Genere</b>		
Maschi	33	58.93%
Femmine	23	41.07%
<b>Totale</b>	<b>56</b>	
<b>Età</b>		
fino a 40 anni	9	16.07%
Dai 41 ai 60 anni	28	50%
Oltre 60 anni	19	33.93%
<b>Totale</b>	<b>56</b>	
<b>Nazionalità</b>		
Italiana	55	98.21%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	1	1.79%
<b>Totale</b>	<b>56</b>	
<b>Studi</b>		
Laurea	10	17.86%
Scuola media superiore	35	62.5%
Scuola media inferiore	6	10.71%
Scuola elementare	5	8.93%
Nessun titolo	0	0%
<b>Totale</b>	<b>56</b>	

## Focus Soci svantaggiati

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Disabili fisici	0   0%	0   0%	0
Disabili psichici e sensoriali	0   0%	1   100%	1
Minori	0   0%	0   0%	0
Pazienti psichiatrici	8   88.89%	1   11.11%	9
Tossicodipendenti / Alcolisti	0   0%	0   0%	0

Tipologia	Valore	Percentuale
<b>Età</b>		
fino a 40 anni	1	11.11%
Dai 41 ai 60 anni	8	88.89%
Oltre 60 anni	0	0%
<b>Totale</b>	<b>9</b>	
<b>Nazionalità</b>		
Italiana	9	100%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
<b>Totale</b>	<b>9</b>	
<b>Studi</b>		
Scuola media superiore	5	55.56%
Scuola media inferiore	4	44.44%
Laurea	0	0%
<b>Totale</b>	<b>9</b>	

## Anzianità associativa

Tipologia	Valore	Percentuale
Anzianità fino a 5 anni	14	25%
Anzianità fino a 10 anni	25	44.64%
Anzianità fino a 20 anni	6	10.71%
Anzianità oltre i 20 anni	11	19.64%

## Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

### Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

La nostra casa inclusiva attua politiche del lavoro ferree intese come percorsi di stabilizzazione dei lavoratori. I contratti a termine o più leggeri sono propedeutici alla valutazione del lavoratore in tutti gli aspetti e della attività sociale che quella lavorativa e in caso di valutazione positiva sfociano in un contratto a tempo indeterminato. Ma la nostra più grande soddisfazione è quella di riuscire ad assumere e stabilizzare ragazzi che arrivano inserimento e persone in difficoltà. E per fortuna ci riusciamo quasi sempre! E' stato un lavoro di mesi, a volte anni, un lento tutoraggio quotidiano e un inserimento per gradini successivi. La valutazione dei ragazzi, la ricerca costante in team tra tutor, assistenti sociali e caposquadra del migliore impiego possibile della persona, non in termini di produttività ma di sua capacità e soddisfazione personale nello svolgere i lavori richiesti: questa è la nostra politica del lavoro. Il contratto collettivo applicato è quello delle cooperative sociali.

### Welfare aziendale

Per quanto riguarda il welfare aziendale al momento abbiamo soltanto quello imposto dal Contratto Nazionale. E' nostra ambizione nei prossimi anni favorire un welfare integrativo a carico dell'azienda capace di dare sollievo ai soli soci che debbano ricorrere alle visite specialistiche a pagamento e private, ormai indispensabili in un sistema sanitario sempre più in difficoltà.

### Numero occupati

36

### Numero svantaggiati

9

## Occupati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
<b>Genere</b>		
Maschi	12	60%
Femmine	8	40%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	
<b>Età</b>		
fino a 40 anni	4	20%
Dai 41 ai 60 anni	14	70%
Oltre 60 anni	2	10%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	
<b>Nazionalità</b>		
Italiana	19	95%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	1	5%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	
<b>Studi</b>		
Laurea	1	5%
Scuola media superiore	13	65%
Scuola media inferiore	6	30%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	

## Occupati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
<b>Genere</b>		
Maschi	9	56.25%
Femmine	7	43.75%
<b>Totale</b>	<b>16</b>	
<b>Età</b>		
fino a 40 anni	4	25%
Dai 41 ai 60 anni	10	62.5%
Oltre 60 anni	2	12.5%
<b>Totale</b>	<b>16</b>	
<b>Nazionalità</b>		
Italiana	15	93.75%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	1	6.25%
<b>Totale</b>	<b>16</b>	
<b>Studi</b>		
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	10	62.5%
Scuola media inferiore	6	37.5%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
<b>Totale</b>	<b>16</b>	

## Volontari e Tirocinanti

Tipologia	Valore	Percentuale
Volontari svantaggiati maschi	5	21.74%
Volontari svantaggiati femmine	3	13.04%
Volontari NON svantaggiati maschi	5	21.74%
Volontari NON svantaggiati femmine	3	13.04%
Tirocinanti svantaggiati maschi	5	21.74%
Tirocinanti svantaggiati femmine	0	0%
Tirocinanti NON svantaggiati maschi	1	4.35%
Tirocinanti NON svantaggiati femmine	1	4.35%

## Attività svolte dai volontari

Supporto alle varie attività (soprattutto manifatturiero), alle persone in inserimento lavorativo e nel servizio di trasporto sul luogo di lavoro.

# Livelli di inquadramento

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
<b>A1</b>			
Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari	1   25%	3   75%	4
Altro	3   100%	0   0%	3
<b>A2</b>			
Addetto pulizie/cucina	0   0%	2   100%	2
Centralinista	0   0%	0   0%	0
Operai generici	2   100%	0   0%	2
Altro	0   0%	0   0%	0
<b>B1</b>			
Addetti ai servizi di decoro delle comunità urbane	0   0%	0   0%	0
Addetto alla segreteria	0   0%	0   0%	0
Addetto all'infanzia con funzioni non educative	0   0%	8   100%	8
Autista con patente B/C	0   0%	1   100%	1
Giardiniere, operaio agricolo qualificato	7   100%	0   0%	7
Necroforo	0   0%	0   0%	0
Operaio qualificato /manutentore	3   75%	1   25%	4
OSS non formato	0   0%	0   0%	0
Altro	0   0%	0   0%	0
<b>C1</b>			
Assistente di Base/ OTA/ OSA/ ADEST/...	0   0%	0   0%	0
Autista con patente D/K/autista soccorritore/ accompagnatore	0   0%	0   0%	0

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Cuoco	0   0%	0   0%	0
Impiegato d'ordine	2   66.67%	1   33.33%	3
Operaio specializzato	1   100%	0   0%	1
Altro	0   0%	0   0%	0

# Occupati

## Occupati svantaggiati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
<b>Genere</b>		
Maschi	5	71.43%
Femmine	2	28.57%
<b>Totale</b>	<b>7</b>	
<b>Età</b>		
fino a 40 anni	1	14.29%
Dai 41 ai 60 anni	6	85.71%
<b>Totale</b>	<b>7</b>	
<b>Nazionalità</b>		
Italiana	7	100%
<b>Totale</b>	<b>7</b>	
<b>Studi</b>		
Scuola media inferiore	7	100%
Oltre 60 anni	0	0%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	0	0%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%

Tipologia	Valore	Percentuale
<b>Totale</b>	<b>7</b>	

## Occupati svantaggiati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
<b>Genere</b>		
Maschi	4	100%
Femmine	0	0%
<b>Totale</b>	<b>4</b>	
<b>Età</b>		
fino a 40 anni	0	0%
Dai 41 ai 60 anni	3	75%
Oltre 60 anni	1	25%
<b>Totale</b>	<b>4</b>	
<b>Nazionalità</b>		
Italiana	4	100%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
<b>Totale</b>	<b>4</b>	
<b>Studi</b>		
Laurea	0	0%
Scuola media superiore	0	0%
Scuola media inferiore	4	100%
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
<b>Totale</b>	<b>4</b>	

## Contratti occupati svantaggiati

Tipologia	Tirocinii	Contratto	Altro	Totale
Detenuti ed ex detenuti	0   0%	0   0%	0   0%	0
Disabili fisici	0   0%	0   0%	0   0%	0
Disabili psichici e sensoriali	0   0%	1   100%	0   0%	1
Minori	0   0%	0   0%	0   0%	0
Pazienti psichiatrici	0   0%	10   100%	0   0%	10
Tossicodipendenti / Alcolisti	0   0%	0   0%	0   0%	0

## Tipologia di contratti di lavoro applicati

### Tipologia di contratti di lavoro applicati

CCNL delle Cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento al lavoro.

Tipologia	Valore	Percentuale
Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	5	13.89%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	26	72.22%
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	1	2.78%
Dipendenti a tempo determinato e a part time	4	11.11%
Collaboratori continuativi	0	0%
Lavoratori autonomi	0	0%
Altre tipologie di contratto	0	0%
<b>Totale</b>	<b>36</b>	

# Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

## Struttura compensi

**Retribuzione annua linda minima:** 1.333,57€

**Retribuzione annua linda massima:** 1.515,21€

**Totale:** 2.848,78€

**Rapporto:** 1.14

## Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importo
Cristalli Andrea	Compensi	2.400,00€
Balducci Niccolò	Compensi	1.600,00€
Sraidi Amal	Compensi	1.600,00€
Castagnino Roberto	Compensi	1.600,00€
Salvadori Maurizio	Compensi	3.728,40€

## Compensi Dirigenti

Nominativo	Tipologia	Importo
Cristalli Andrea		0,00€

## Turnover

**Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12):** 6

**Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12):** 6

**Organico medio al 31/12 ( C ):** 5

# Malattie ed infortuni

Infortuni professionali: 1

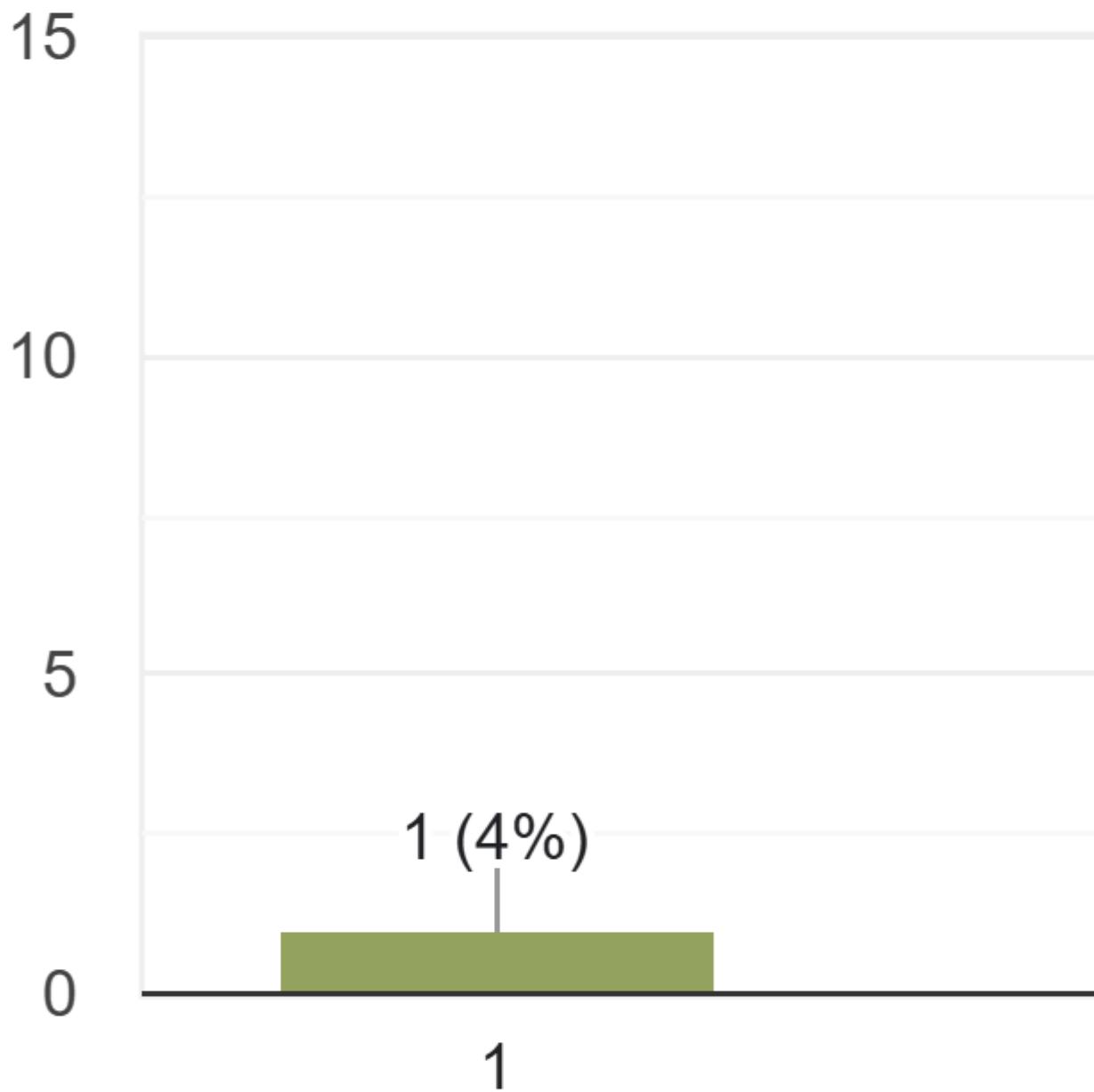
Dettaglio malattia ed infortuni

## Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

La cooperativa somministra a cadenza semestrale a tutti i suoi dipendenti un questionario valutativo sul clima aziendale e per esporre eventuali problematiche. Per l'anno 2024 questi i principali risultati. Il questionario è assolutamente anonimo

# QUANTO SEI SODDIFATTO DEL T

25 risposte



# Formazione

## Tipologia e ambiti corsi di formazione

Nel corso dell'anno oltre alle formazioni obbligatorie, sono state erogate formazioni inerenti la conduzione di macchinari funzionali ai settori lavorativi di interesse oltre a corsi di formazione accordati e attivati su richiesta dei dipendenti.

## Liste corsi di formazione

Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
Formazione generale e specifica dei lavoratori	Salute e sicurezza	288.00	36.00	Corso di formazione obbligatorio su rischi specifici per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
HACCP	Sanitario	108.00	9.00	Formazione obbligatoria per addetti alle attività alimentari semplici e complesse.

## Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione: 11.00

Totale organico nel periodo di rendicontazione: 26

# Qualità dei servizi

## Descrizione attività e qualità dei servizi

Le nostre aree di intervento sono state la manutenzione del verde, il facchinaggio, la progettazione e realizzazione di giardini ed aree a verde, il montaggio e lo smontaggio palchi e manifestazioni, pulizie di ambienti civili ed industriali, la sorveglianza e lo sporzionamento presso i Nidi del Comune di Lastra a Signa. Il trasporto di campioni di acque reflue e l'attività di confezionamento presso il laboratorio manifatturiero. La cooperativa certifica la propria qualità oltre che attraverso la iso 9001 anche con una quotidiana pratica di controllo qualità, attenzione al cliente e al lavoratore, in una gestione a 360 gradi della componente umana e relazionale.

## Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Il valore prodotto dalla nostra cooperativa non è misurabile con i consueti parametri economici. Ci confrontiamo quotidianamente con un mercato che richiede efficienza e velocità , sempre più cannibale nei confronti delle piccole realtà. Un mercato che riconosce sempre meno il valore aggiunto che le cooperative sociali portano sul territorio, a cominciare dalle amministrazioni locali fino al legislatore nazionale. La nostra capacità di produrre un plusvalore è quello sociale, nel produrre relazioni, inclusione e cammini condivisi. Nell'accogliere chi resta indietro e fare della diversità un valore, come dovrebbe essere non solo nelle cooperative sociali. La Pegaso non vuole ad ogni costo stare sul mercato perché questo la snaturerebbe. La Pegaso sta sul mercato in funzione che questo ha rispetto alla sua capacità di farci generare un utile adeguato alla nostra sopravvivenza ed ogni investimento è volto ad aumentare la nostra capacità di poter inserire nel mondo del lavoro più persone possibili. Persone che senza di noi non avrebbero questa possibilità o ne avrebbero con più difficoltà. Quindi qualità nel lavoro ma anche qualità della vita. Servizi commisurati alle capacità di chi lavora con noi e il lavoro come strumento e non come fine. La crescita del numero di occupati che speriamo possa avvenire nel medio periodo deve essere supportata da una eguale crescita di inserimenti lavorativi andati a buon fine, ben oltre le percentuali che la legge ci chiede. Se avremo fatto questo, potremo ben dire di aver svolto al meglio il nostro compito.

## Utenti per tipologia di servizio

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	20	L'utenza che beneficia dell'inserimento lavorativo all'Interno della Cooperativa Pegaso è prevalentemente costituito da inserimenti lavorativi di persone adulte con patologie psichiatriche. Risulta prevalente la quota di genere maschile di ogni età. Il settore che impiega la quasi totalità degli inserimenti lavorativi è quello del laboratorio manifatturiero.
Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	18	L'utenza che beneficia dell'inserimento lavorativo all'Interno della Cooperativa Pegaso è prevalentemente costituito da inserimenti lavorativi di persone adulte con patologie psichiatriche. Risulta prevalente la quota di genere maschile di ogni età. Il settore che impiega la quasi totalità degli inserimenti lavorativi è quello del laboratorio manifatturiero.

## Unità operative cooperative

Tipologia servizio	Unità operativa	Provincie
Tipografia, stamperia e servizi affini	0.00	
Falegnameria	0.00	
Assemblaggi	1.00	Firenze
Altro	0.00	
Custodia (es. parcheggi, cimiteri, ecc..)	0.00	
Gestione spazi pubblici e privati e/o confiscati e/o aree verdi	0.00	
Gestione strutture ricettive (alberghi, ristoranti, mense, bar, catering ecc...)	0.00	
Servizi amministrativi e servizi front & back office	0.00	
Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc..)	0.00	
Opere edili, manutenzione e impiantistica	0.00	
Pulizie, custodia e manutenzione edifici	1.00	Firenze
Manutenzione verde e aree grigie	2.00	Firenze
Gestione dei rifiuti	0.00	
Igiene ambientale e salubrità degli ambienti	0.00	
Altro	0.00	

# Percorsi di inserimento lavorativo

## Descrizione breve inserimento lavorativo

I servizi sociali territoriali si avvalgono della Cooperativa per inserire personale svantaggiato, prevalentemente nell'ambito psichiatrico, tramite stipula di convenzioni individuali e personalizzate. Tali convenzioni vengono stipulate tra la Cooperativa e la Società della Salute Empolese Valdelsa Valdarno. I progetti sono finalizzati alla crescita lavorativa e personale del soggetto inserito con l'obiettivo di introdurre lo stesso all'interno di un ambito lavorativo che ne favorisca, oltre al benessere personale, anche la formazione e le capacità individuali. Il beneficiario in ITL sviluppa, all'interno di un contesto lavorativo protetto, la capacità di condivisione e di lavoro di squadra, il rispetto degli orari e dei colleghi. Ove possibile gli inserimenti lavorativi sono trasformati in tirocini finalizzati all'assunzione.

**N. percorsi di inserimento in corso al 31/12: 20**

**di cui attivati nell'anno in corso al 31/12: 4**

**N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31/12: 2**

## Impatti dell'attività

### Andamento occupati nei 3 anni

**Media occupati del periodo di rendicontazione: 36**

**Media occupati (anno -1): 38**

**Media occupati (anno -2): 41**

### Andamento occupati Svantaggiati nei 3 anni

**Media occupati Svantaggiati del periodo di rendicontazione: 11**

**Media occupati Svantaggiati (anno -1): 12**

**Media occupati Svantaggiati (anno -2): 13**

## Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Da sempre la Cooperativa mantiene ottimi rapporti con le amministrazioni pubbliche del territorio. Fin dall'inizio, le prime commesse ottenute dalla Cooperativa sono arrivate da enti pubblici e tutt'ora rappresentano una parte consistente del fatturato. Le commesse riguardano prevalentemente le attività di manutenzione del verde (sfalcio, potature, abbattimenti alberi, irrigazione, ecc. ecc.), pulizie dei locali comunali, attività di movimentazione e supporto alle attività del personale dei vari comuni. Nel corso dell'anno la Cooperativa ha collaborato con le seguenti PA: Cerreto Guidi (FI), Certaldo (FI), Empoli(FI), Fucecchio (FI), Gambassi Terme (FI), Vinci (FI), Lastra a Signa (FI), Montaione (FI), San Miniato (PI), Santa Croce sull'Arno (PI), Montopoli sull'Arno (PI) oltre alla Asl Toscana Centro.

## Dettaglio rapporto con la pubblica amministrazione

ambito_attivita	descrizione_attivita
-	

## Impatti ambientali

Nell'arco del 2024 la Cooperativa ha continuato nella sua opera di sostituzione del parco mezzi con l'acquisto ed il noleggio a lungo termine di vetture energeticamente più performanti. Inoltre, per quanto riguarda il servizio di pulizie, sono utilizzati prodotti naturali a minor impatto ambientale.

# Situazione Economico-Finanziaria

## Attività e obiettivi economico-finanziari

### Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

#### SITUAZIONE ECONOMICA FINAMZIARIA

Il bilancio dell'anno 2024 si conclude con ricavi per 921,121 euro e una spesa di 942,600 euro con una perdita di circa 21.500 euro che si è generata da una serie di circostanze negative che si sono verificate durante la gestione dei cantieri e da un episodio che ha pesantemente condizionato la redditività degli appalti sul verde.

Ci riferiamo agli atti vandalici di cui è stata oggetto la cooperativa che hanno danneggiato le macchine per il taglio dell'erba proprio nel momento in cui dovevano iniziare le lavorazioni.

Questo ha comportato spese per i ripristini dei macchinari e maggiori oneri derivanti dal ritardo dell'avvio dei cantieri. Si è ulteriormente accentuata la difficoltà dei gestori della Casa del Popolo di Fibbiana che non ha dato i risultati economici sperati e che incide pesantemente sui bilanci della Pegaso ormai dal 2019.

Come evidenziato nella analisi di contesto, non sono remunerativi i prezzi che le amministrazioni mettono a base di gara per la manutenzione del verde pubblico.

Alla fine del mese di luglio la situazione era molto critica dal punto di vista economico e finanziario e il cda della cooperativa ha messo in essere una serie di provvedimenti atti a modificare il trend in perdita cercando di ridurre le spese generali, ottimizzando la gestione dei cantieri, abbandonando un cantiere in forte perdita pur senza incorrere nelle penali, cercando accordi saldo e stralcio con alcuni creditori principali.

Queste azioni hanno portato ad un sostanziale miglioramento della redditività complessiva del lavoro e ad un beneficio economico che ha permesso di contenere la perdita nell'ambito delle coperture del capitale sociale che comunque alla fine dell'anno è ipotecato per l'80% a copertura delle perdite portate a nuovo e di quelle dell'attuale bilancio. Questa attualmente è la maggiore criticità dello stato patrimoniale.

### Dati da Bilancio economico

**Fatturato:** 798.716,00€

**Attivo patrimoniale:** 991.575,00€

**Patrimonio proprio:** 31.780,00€

**Utile di esercizio:** -25.308,00€

### Valore della produzione (€)

**Anno di rendicontazione:** 902.172,00€

**Anno di rendicontazione -1:** 890.485,00€

**Anno di rendicontazione -2:** 1.017.137,00€

## Composizione del valore della produzione

Tipologia	Valore	Percentuale
Ricavi da Pubblica Amministrazione	650.716,00€	74.48%
Ricavi da aziende profit	71.000,00€	8.13%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	55.000,00€	6.29%
Ricavi da persone fisiche	22.000,00€	2.52%
Donazioni (compreso 5 per mille)	75.000,00€	8.58%
<b>Totale</b>	<b>873.716,00€</b>	

## Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Attività di legge	Valore
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;	0,00€
b) interventi e prestazioni sanitarie;	0,00€
c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;	0,00€
d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;	0,00€
l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;	0,00€
m) servizi strumentali alle imprese sociali o ad altri enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da imprese sociali o da altri enti del Terzo settore;	0,00€
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4;	27.000,00€
r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;	0,00€
t) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n.141, e successive modificazioni;	0,00€
u) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;	0,00€
v) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.	0,00€

## Fatturato per servizio Cooperative tip.A (€)

Tipologia servizio	Altro	Fatturato
Altro		771.716,00€
Altro		27.000,00€

## Fatturato per servizio Cooperative tip.B (€)

### Fatturato per territorio

Provincia	Fatturato	Percentuale
Firenze	718716.00	89.98%
Pisa	80000.00	10.02%

### Obiettivi economici prefissati

Per l'anno 2025 il cda ha intrapreso una ulteriore azione di recupero della competitività della cooperativa attraverso una modifica sostanziale delle attività riducendo l'attività di manutenzione del verde e aumentando le lavorazioni a ore con maggiore certezza del risultato, intervenendo anche sulla riduzione delle spese amministrative e investendo per migliorare ulteriormente il controllo di gestione con l'obiettivo di raggiungere perlomeno il pareggio di bilancio.

Resta fondamentale per l'attività sociale della cooperativa il rapporto con la SDS a supporto delle spese del personale e degli ambienti dedicati agli inserimenti delle persone con disabilità che corrispondono al 60% degli occupati nella cooperativa.

## Responsabilità Sociale e Ambientale

### Buone pratiche

Sebbene piccoli e con tutte le difficoltà che abbiamo raccontato prima, la cooperativa affronta con determinata consapevolezza le sfide della nuova era:

Abbiamo iniziato un percorso che ci dovrà portare ad ottenere nel 2025 la certificazione di parità di genere

Una ciclofficina che a partire dai rottami abbandonati di vecchie bici, punta a restaurarle e reimmetterle nella comunità attraverso aste, ma anche donazioni.

Contiamo di rinnovare tutto il nostro palco attrezzature ed entro tutto il 2025 dotarci il più possibile di attrezzi elettrici, neilimiti imposti dalla tecnologia.

## Partnership e collaborazioni

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
Cooperative	P.I.P.P.O.	<p>inINT</p> <p>Il Progetto pippo intende favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, promuovendo la loro autonomia e dignità attraverso il lavoro. A tale scopo, il progetto mira ad ampliare il mercato dei prodotti realizzati da cooperative sociali, agricole sociali e associazioni di promozione sociale, creando una rete strutturata di collaborazioni che avrà la veste giuridica della rete-contratto. La rete, guidata dalla Cooperativa Sociale Pegaso, si occuperà della vendita e distribuzione dei prodotti tramite un negozio online e punti di ritiro fisici, sia collettivi che situati presso i singoli aderenti. Saranno creati: un disciplinare per gli aderenti; un contratto di rete che regoli modalità di adesione, rapporti tra i partecipanti e funzionamento della rete; un portale di vendita online e un sistema logistico di distribuzione. Sarà fatta una campagna di marketing integrata, con la creazione di un vero e proprio BRAND unico per aumentare la visibilità e la consapevolezza sociale dei prodotti.</p> <p>Vogliamo aumentare le occasioni di impiego delle persone con disabilità mediante la creazione di una rete strutturata di imprese sociali che possa espandersi oltre le quote di mercato dei singoli aderenti. Il tutto grazie a un proprio marchio, una piattaforma di vendita online, un sistema di consegna e distribuzione nonché una campagna integrata di comunicazione (creazione brand, campagne stampa e social).</p> <p>Più nello specifico, si intende: aumentare la quota di mercato attualmente presidiata da ogni produttore come singolo, incentivando le collaborazioni già in atto e creandone di nuove con strumenti giuridici e fiscali adeguati; far emergere il valore dell'economia sociale aumentandone conoscenza e visibilità oltre le comunità di riferimento; estendere la rete anche oltre il territorio dell'Empolese Valdelsa e del vicino Valdarno e/o allargare il paniere dei prodotti attualmente disponibili e la loro tipologia grazie all'aumento del giro di affari; sviluppare nuove professionalità e capacità imprenditoriali da impiegare all'interno di cooperative sociali ed Ets. Questo dovrebbe portare ad un aumento della consapevolezza sociale a partire dalla comunità di riferimento di ogni singolo aderente.</p>

# Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

- 3. salute e benessere: assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età;
- 5. parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze;
- 8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
- 9. imprese, innovazione e infrastrutture: costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile;

## **Politiche e strategie**

Il contesto sociale ed economico che si apre nei prossimi anni non può che vedere le cooperative di tipo B schierarsi su due fronti compatibili. Da una parte costruirsi quote di mercato aperte ai valori di un altro tipo di economia, che faccia del surplus sociale una moneta uguale a quella finanziaria. Cioè avere la capacità, che siano piccole o grandi cooperative, di essere attori del cambiamento, andando oltre la retorica buonista della semplice riserva indiana per persone "difficili". Diventare, cioè, protagoniste del cambiamento sistematico, andando verso una società più green, con progetti di economia circolare, di riuso e riutilizzo di spazi o mezzi in disuso di pertinenza pubblica, ma anche cercando di diventare modelli d'impresa creando opportunità nuove con il privato: per esempio quali forniture di servizi ad imprese profit che cercano di migliorare il loro rating ESG: attività affidate a cooperative B per ridurre il carbonrating e aumentare l'inclusione o progetti per produzioni socialmente sostenibili. Sarà necessario creare anche uno storytelling diverso, che racconti l'impresa sociale come un esempio di buona economia, di forza trainante di cambiamento, di pratiche virtuose.. Molte imprese sono già così, ma non lo raccontano abbastanza, restando nella dimensione intimista del "faccio del bene, mi devi volere bene" Cancellare dalla mente dei più l'unico schema attualmente riconosciuto: impresa sociale uguale spendere meno. Costruire ecosistemi ibridi dove profit e non-profit collaborino su obiettivi comuni anche socialmente rilevanti affinché il profitto sociale ed economico sottendano la stessa attività. Riportando tutto su scala Locale è possibile anche per piccole cooperative trovare accordi virtuosi che inevitabilmente mettano assieme il pubblico e il privato.

## Coinvolgimento degli stakeholder

### **Attività di coinvolgimento degli stakeholder**

Il coinvolgimento degli stakeholders interni ed esterni è da sempre una priorità della Pegaso.

## Numeri, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

categoria	tipo_rapporto	livello	modalità
Soci	Decisionale e di coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa	Azioni di tipo "consultivo" (Es: invio del questionario di valutazione);
Lavoratori	Integrazione e inserimento lavorativo	Generale: attività complessiva della cooperativa	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

## Numeri, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

categoria	tipo_rapporto	livello	modalità
Committenti	Co-progettazione	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group gli stakeholder);
Fornitori	Coinvolgimento	Responsabilità sociale e bilancio sociale	Modalità "monodirezionali" di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

# Innovazione

## Ricerca e attività sperimentali o innovative

### Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Progetto P.I.P.P.O: Ambizioso progetto volto a creare una rete logistica e di vendita di associazioni terzo settore e cooperative B. Tutti prodotti dovranno provenire da filiera "sociale" e potranno essere venduti e consegnati attraverso un portale di e-commerce gestito da una nuova rete d'impresa create ad Hoc.

## Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

### Attività 1

#### **Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa**

P.I.P.P.O

#### **Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa**

Commercio prodotti da filiera sociale

#### **Tipologia attività svolta**

partecipazione al bando dedicato della Fondazione Crf.

#### **Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati**

Creare un mercato diffuso riconosciuto per la sua valenza sociale, incrementare le possibilità di finanziamento per associazioni e cooperative attraverso il libero mercato. Introiti poi di reinvestire in azienda per migliorare il know how e le professionalità.

#### **Reti partner**

Noi da grandi, Gam, Ortolani coraggiosi, Lo spigolo, Coeso.

# Cooperazione

## Il valore cooperativo

La cooperazione sociale è la scelta che facciamo ogni giorno, ogni mattina prima di andare al lavoro. Il nostro obbiettivo è quello di mettere al centro la persona e il suo benessere, di promuovere la solidarietà e la partecipazione, di valorizzare le diversità e le potenzialità di ciascuno, di contribuire al miglioramento della qualità della vita della comunità. Essendo una cooperativa finalizzata all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate cerchiamo di rispondere a una duplice finalità: da un lato, rispondere ai bisogni sociali non adeguatamente soddisfatti dal mercato o dal pubblico; dall'altro, creare opportunità di lavoro e di integrazione per persone che altrimenti sarebbero escluse o marginalizzate. I nostri valori sono la cooperazione, la democrazia, la trasparenza, la responsabilità, la sussidiarietà e l'innovazione sociale e siamo animati dalla consapevolezza di credere nella possibilità di cambiare il mondo partendo dal basso, dal territorio, dalle relazioni umane, dalla condivisione di un progetto comune.

- **Adesione libera e volontaria:** la cooperativa è aperta a tutte le persone che vogliono usufruire dei servizi offerti e accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza discriminazioni di alcun tipo.
- **Controllo democratico da parte dei soci:** la cooperativa è un'organizzazione democratica, controllata dai propri soci che partecipano attivamente alle decisioni e eleggono i rappresentanti con il principio "una testa, un voto".
- **Educazione, formazione e informazione:** la cooperativa si impegna a educare e formare i propri soci, i rappresentanti, i manager e il personale, in modo da migliorare l'efficienza della cooperativa e cerchiamo di informare l'opinione pubblica sulla natura e i benefici della collaborazione
- **Cooperazione tra cooperative:** lavoriamo assieme ad altre cooperative e consorzi di cooperative per servire i propri soci nel modo più efficiente e rafforzare il movimento cooperativo.
- **Interesse verso la comunità:** la cooperativa lavora per uno sviluppo sostenibile della propria comunità, attraverso politiche approvate dai propri soci.  
Questi principi guidano la cooperativa nel perseguire la sua missione sociale ed economica, nel rispettare i diritti e i doveri dei soci e nel contribuire al bene comune.

# Obiettivi di miglioramento

## Rendicontazione

### Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

- La trasparenza: operare cioè in modo chiaro e aperto nei confronti di tutti gli interlocutori interni ed esterni, rendicontando le proprie attività e i propri risultati su tutti i canali disponibili, sia cartacei che digitali, comunicando in modo efficace e tempestivo. Occorre un nuovo sito, ed una più attenta e metodica comunicazione social
- La comunità: lavorare per uno sviluppo sostenibile delle proprie comunità, attraverso politiche approvate dai propri soci, svolgendo attività di interesse generale, promuovendo la solidarietà e l'inclusione sociale, sostenendo le iniziative culturali ed educative del territorio.

### Obiettivi rendicontazione

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2025	Livello di approfondimento del Bilancio sociale	migliorare la sua capacità di mostrare quello che facciamo
20/05/2026	Modalità di diffusione	migliorare la diffusione del bilancio sociale

## Obiettivi di miglioramento strategici

### Obiettivo di rendicontazione strategico

- Sviluppo nuovi settori di mercato
- Creazione posti di lavoro a tempo indeterminato per categorie protette
- miglioramento qualità del lavoro dipendenti
- certificazione pari opportunità

Sono in grandi linee gli obiettivi principali del prossimo futuro. Saremo giudicati e ci giudicheremo in base al buon lavoro che sapremo generare e alla sua qualità. Questo, a cascata, determinerà una ricaduta su tutti gli stakeholders interni ed esterni alla cooperativa. Per fare questo occorrono progetti innovativi, che sappiano raccogliere le nuove sfide.

## Obiettivi rendicontazione strategici

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2025	Formazione del personale	
31/12/2025	Diversificazione dei servizi offerti	
31/12/2026	Diversificazione dei servizi offerti	Focus specifico quotidiano su progettazione e innovazione con figure interne quotidiane

## Confronto strategico

### Obiettivi confronto strategico

Tipo obiettivo	Stato	Descrizione	Descrizione non raggiunto
Formazione del personale	Raggiunto		
Valutazione qualità dei servizi con gli stakeholder	Raggiunto		