

**Bilancio sociale
e bilancio di esercizio**

2024



Sommario

01

Lettera del Presidente
Nota metodologica
La nostra storia

02

IDENTITÀ
La nostra identità
Codice etico
Contesto di riferimento

03

GOVERNANCE
Assemblea dei soci e Consiglio di Amministrazione
Organi di controllo
Costituzione Base Associativa
Certificazioni

04

PERFORMANCE
Personale
Formazione
Rinnovo CCNL
Volontari
Aree territoriali di attività

05

STAKEHOLDER
Jobel nel territorio
Collaborazioni

06

AMBIENTE
Politiche ambientali
Impatto ambientale

07

BILANCIO DI ESERCIZIO
Situazione patrimoniale
Situazione economica
Relazione alla Ass dei Rev



Jobel - Società Cooperativa
Sociale Onlus
C.F. e P. IVA 01385820087

SEDE LEGALE

Strada Armea, 139A - 18038
Sanremo (IM)

SEDE AMMINISTRATIVA

Via Amerigo Vespucci, 20/A -
17051 Andora (SV)

+39 0182 722 065

info@jobel.it

jobelcoop@pec.it



RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 7 agosto 1990, n. 241

Legge 8 novembre 1991, n. 381. Disciplina
delle cooperative sociali

Direttiva del Presidente del Consiglio dei
Ministri del 27 gennaio 1994

Decreto del Presidente del Consiglio dei
Ministri del 21 dicembre 1995

Legge 8 novembre 2000, n. 328

D. Lgs. 231/2001

Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196

Legge Regionale Liguria 24 maggio 2006, n.
12

Delibera CIVIT n. 88/2010 e n. 3/2012

Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33

Legge Regionale Liguria 7 aprile 2015, n. 14



Un bilancio, per definizione, deve quadrare. Che sia economico o sociale, i conti devono tornare al centesimo. Ma facciamo un passo indietro, allarghiamo lo sguardo, e cerchiamo di ragionare attraverso i dati del nostro bilancio in relazione a quelli del Paese, sul tema centrale per il welfare: **il personale e la sua retribuzione.**

-L'ISTAT certifica che, se guadagni meno di €1.245 netti al mese, sei a rischio povertà. **Ogni nostra educatrice professionale e ogni nostro educatore, a tempo pieno, guadagna poco più di 1.245 euro netti al mese.**

-In Italia, i salari reali, cioè al netto dell'inflazione, non crescono da 30 anni! Sono inferiori, in termini di potere di acquisto, a quelli dei primi anni '90.

In cooperativa il costo del personale è aumentato di oltre 2,5 milioni, di cui 1,5 milioni legati al rinnovo del CCNL e 1 milione perché il numero di persone sono aumentate. Ma il potere di acquisto dei nostri lavoratori non è aumentato, annullato dal maggiore costo della vita.

-Al lavoro povero corrisponde una bassa produttività del lavoro: siamo da 30 anni in una stagnazione produttiva. Il lavoro produce poco reddito per l'impresa, l'impresa non genera utili per aumentare gli stipendi e investire.

Jobel non sfugge alla regola generale del sistema economico, chiude un bilancio d'esercizio con un valore della produzione di oltre 20 milioni di euro con utili di appena l'1,5% (331.000 euro).

-Aggiungiamo un paradosso tutto italiano: paghiamo poco chi lavora, ma costa tantissimo farlo lavorare.

La nostra educatrice professionale con uno stipendio poco sopra la soglia di povertà (€ 1.245,00) ha un costo annuo per la cooperativa di circa € 35.800,00.

Perché? Perché viviamo in un sistema dove:

- la produttività del lavoro è stagnante da decenni;
- il cuneo fiscale è tra i più alti al mondo;
- le imprese sono piccole e spesso senza margine per investire o premiare il merito;
- innovazione e formazione sono ancora eccezioni, non regola;
- e dove, troppo spesso, il lavoro è considerato solo una "voce di costo".

Non possiamo più dire "è sempre stato così". Anche noi, come lavoratori e operatori, abbiamo delle responsabilità. Finché accettiamo appalti che misurano la produttività **in ore lavorate** e non in **risultati ottenuti**, non cambierà nulla. Se retribuiamo una professionista laureata **a una tariffa poco sopra la soglia di povertà**, quale incentivo avrà a:

- migliorarsi?
- innovare?
- specializzarsi?
- restare nel settore?

Dal lavoro (sottopagato) delle nostre educatrici dipende la cura degli anziani, la crescita dei più piccoli, l'integrazione dei disabili, l'inclusione degli ultimi.

Una produttività sociale altissima, misurata esclusivamente sul numero di ore, pagate ai minimi contrattuali, senza alcuna valutazione qualitativa o di impatto. Chiediamo alle amministrazioni pubbliche e alle stazioni appaltanti di superare il paradigma attuale, fondato sulla logica del minimo orario e della prestazione standardizzata.

Proponiamo:

1) Valutazione d'impatto

Introdurre criteri di valutazione basati sui risultati sociali degli interventi, non solo sulle ore lavorate.

2) Autonomia organizzativa

Consentire alle imprese sociali di definire modelli di intervento più flessibili e mirati: ad esempio, lavoro di gruppo, interventi differenziati, nuove professionalità di supporto nei servizi educativi territoriali, in alternativa al rapporto educativo 1 a 1 tipico di ogni appalto.

3) Incentivi alla qualità

Premiare la competenza, la specializzazione e la produttività con meccanismi di riconoscimento economico (incentivi, premialità, fasce retributive).

4) Co-progettazione vera

Coinvolgere gli enti gestori nei processi di definizione dei servizi, partendo dai bisogni della comunità, non da griglie preimpostate.

I limiti attuali del sistema non sono inevitabili. Esistono alternative concrete che, **a parità di budget pubblico**, possono generare un cambiamento che premi il merito e i risultati.

Perché continuiamo a misurare la produttività del lavoro sociale con il solo criterio del tempo: ore erogate, minuti contati, costo del personale al minimo contrattuale? Come se il tempo fosse l'unico parametro che conta.

Ma il tempo può anche essere tempo perso.

Sappiamo dire cosa ha prodotto un intervento di 20 ore su un minore?

Sappiamo se rispettare i minutaggi in una struttura per anziani garantisca davvero qualità? Oggi la produttività, nei nostri appalti, è misurata così: costo del personale più un 7% di spese generali. Ma che senso ha? Davvero crediamo che basti contare le ore per dire se un servizio funziona?

E se invece cominciasimo a misurare la produttività in termini di **impatto sociale**?

Cosa genera il nostro lavoro? Quali cambiamenti porta nelle vite delle persone?

Un'educatrice qualificata, supportata e valorizzata, può ottenere di più con lo stesso tempo.

Più risultati, più efficienza, più risorse da reinvestire in stipendi dignitosi e innovazione.

"I care", mi sta a cuore.

Don Milani ci ricorda che il cambiamento parte da lì.

Ci stanno davvero a cuore le persone di cui ci occupiamo? Ci sta a cuore il lavoro dei nostri soci?

Se sì, allora smettiamo di rincorrere le ore e iniziamo a costruire un nuovo modo di valutare, insieme.

Il Presidente
Alessandro Giulia
18018 SANREMO (IM)
C.F. e P. IVA 01385820087
cciaa rea n. 121918

Nota metodologica

Il Bilancio Sociale di Jobel rappresenta lo strumento annuale di rendicontazione delle attività svolte dalla cooperativa, sia in termini narrativi sia in termini economico-finanziari. Il periodo di riferimento delle attività è l'anno 2024, caratterizzato da significativi cambiamenti interni orientati a una maggiore efficienza organizzativa e a una crescita strutturale della cooperativa.

All'interno del documento sono riportate informazioni relative agli obiettivi strategici di Jobel, alla sua struttura organizzativa, agli organigrammi, nonché ai dati riguardanti il personale e la produzione delle singole aree operative.

La struttura metodologica del Bilancio Sociale si conforma ai principi fondamentali del bilancio di esercizio. La nuova veste grafica adottata per l'edizione 2024 intende esprimere la volontà di Jobel di intraprendere un percorso di rinnovamento e di avviare processi di transizione generativa, in linea con le trasformazioni digitali richieste dal contesto contemporaneo a tutti gli attori del sociale.

Il Bilancio Sociale è redatto in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di Terzo Settore, con particolare riferimento ai criteri stabiliti per la redazione del bilancio sociale degli ETS, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 117/2017.

Il presente documento è articolato in sei sezioni principali:

- Identità: la storia della cooperativa, le aree territoriali di intervento;
- Governance: composizione della base associativa, assetto di governo, organi di controllo, certificazioni;
- Performance: dati relativi al personale, formazione, rinnovo del CCNL, volontari;
- Stakeholder: presenza di Jobel nel territorio, collaborazioni attivate;
- Ambiente: politiche e impatto ambientale;
- Bilancio di esercizio: situazione patrimoniale, economica e relazione del collegio dei revisori dei conti.

L'elaborazione del Bilancio Sociale è stata curata dal team di Direzione di Jobel ed è rivolta alle diverse categorie di interlocutori, tra cui sostenitori, partner e portatori di interesse.

L'obiettivo principale del documento è offrire una sintesi complessiva delle progettualità promosse da Jobel, nonché delle attività di rete svolte a supporto delle pubbliche amministrazioni, delle associazioni e degli enti attivi sul territorio. Il bilancio di esercizio è sottoposto a revisione annuale da parte del Collegio Sindacale



JOBEL la nostra storia

2005

Costituzione della Cooperativa Sociale Jobel



2008

Adesione al Consorzio Il Cammino



2012

Trasformazione in cooperativa sociale mista, oltre ai servizi educativi prende inizio l'attività di inserimento lavorativo per persone svantaggiate



2013

Incorporazione della cooperativa sociale Il Colore del Grano



2014

Acquisto del ramo d'azienda del consorzio Il Seme con i servizi educativi territoriali della cooperativa sociale Antropos



2020

Incorporazione della cooperativa sociale Il Solco



2022

Acquisto del ramo d'azienda relativo al lavoro agricolo e manutenzione del verde della cooperativa sociale La Goccia



La nostra identità

IDENTITÀ, VALORI, VISIONE E MISSIONE

Jobel promuove l'inclusione e l'imprenditoria sociale, trasformando esperimenti innovativi in modelli efficienti. La Cooperativa lavora ogni giorno a fianco delle persone, offrendo loro supporto e risposte concrete alle esigenze quotidiane.

Jobel collabora con istituzioni pubbliche e altre organizzazioni del terzo settore, sviluppando progetti con un approccio multidimensionale e una costante attenzione al territorio. La Cooperativa è impegnata nell'inclusione lavorativa attraverso attività commerciali a scopo sociale, registrando una crescita significativa in fatturato e numero di lavoratori.

MISSION

Jobel mira alla massima soddisfazione di beneficiari e stakeholder, strutturando servizi multidimensionali e collaborando con enti locali e sociosanitari per rispondere ai bisogni del territorio.

VISION

Immaginiamo un mondo in cui ogni persona trova forza e valore nel proprio percorso, un luogo dove l'empowerment non è solo un obiettivo, ma una realtà quotidiana. Jobel coltiva questa visione, promuovendo un ambiente in cui ogni individuo, guidato e sostenuto, scopre e sviluppa le proprie capacità, diventando protagonista del proprio cambiamento.

Jobel si ispira ai principi di sussidiarietà, uguaglianza, centralità della persona, efficienza ed efficacia, trasparenza, continuità e riservatezza.

- Sussidiarietà: I servizi per i destinatari intervengono solo quando le persone e le loro reti non possono soddisfare autonomamente i bisogni fondamentali, promuovendo fiducia e autonomia nel rispondere alle esigenze quotidiane.
- Uguaglianza: La Cooperativa garantisce l'assenza di discriminazioni ideologiche, religiose, razziali, di sesso o di nazionalità nei confronti dei destinatari dei servizi.
- Centralità della persona: Jobel mette al centro della propria attività le persone, valorizzando le competenze e la partecipazione attiva. Assicura un approccio personalizzato e volto a promuovere autonomia e qualità della vita.
- Efficienza ed efficacia: Le risorse disponibili vengono impiegate in modo razionale ed oculato, al fine di produrre i massimi risultati possibili in termine di benessere dei beneficiari.
- Trasparenza: Si traduce nella comunicazione, precisa ed aggiornata, delle attività della Cooperativa, attraverso strumenti quali il Bilancio Sociale annuale, la presente Carta dei Servizi, il sito web e le pagine social.
- Continuità: Jobel offre interventi costanti, affidabili e duraturi, favorendo percorsi di supporto integrati e sostenibili nel tempo.
- Riservatezza: Tutti i servizi sono svolti nel rigoroso rispetto della normativa sulla privacy.

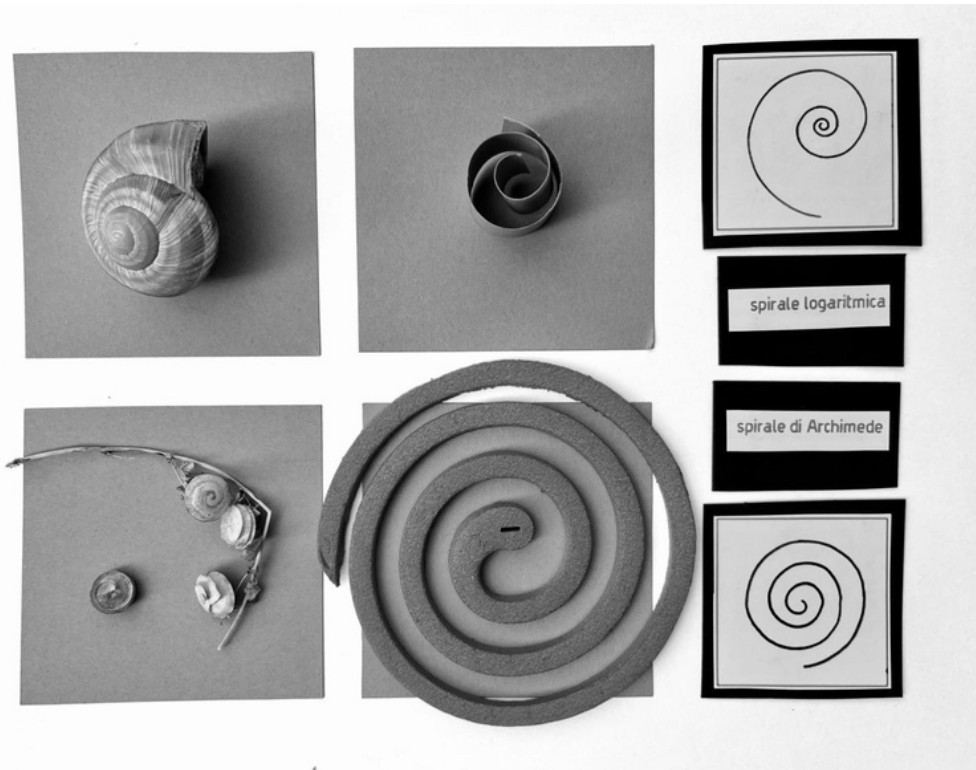
LA RESPOSANBILITA' CHE CI GUIDA: IL NOSTRO CODICE ETICO

Nel 2024 Jobel ha scelto di compiere un passo importante in nome della trasparenza nei processi di governance: mettere nero su bianco i propri valori, le regole condivise e il senso profondo del proprio agire, adottando il Codice Etico e di Condotta. Non si tratta solo di un adempimento normativo, ma di uno strumento vivo, parte integrante del nostro modello organizzativo, che esprime l'identità e l'impegno quotidiano della cooperativa.

Il Codice nasce dalla volontà di affermare con chiarezza i principi in cui crediamo: il rispetto della legge, la trasparenza, la correttezza, l'imparzialità, la tutela dell'ambiente, della salute e della dignità di ogni persona. Ma anche l'efficienza, la responsabilità sociale, lo spirito di servizio e il valore insostituibile delle relazioni umane. In Jobel ogni decisione, ogni azione – dalle attività educative ai rapporti con le istituzioni – trova fondamento in questi principi.

Il Codice si rivolge a tutti coloro che fanno parte della nostra comunità: dipendenti, organi di gestione, collaboratori esterni, fornitori. Ciascuno è chiamato ad assumere un comportamento coerente con i valori condivisi, contribuendo a costruire un ambiente di lavoro giusto, sicuro, trasparente e rispettoso.

Per noi, l'etica non è un vincolo, ma una responsabilità condivisa.



Contesto di riferimento

Nel corso del 2024, il contesto nazionale in cui operano le cooperative sociali è stato caratterizzato da dinamiche complesse e in continua evoluzione, determinate da fattori economici, normativi e sociali. In particolare, il Terzo Settore ha confermato il proprio ruolo cruciale nella tenuta e nello sviluppo dei sistemi di welfare locale, soprattutto in risposta alle fragilità crescenti emerse nel post-pandemia e aggravate dal perdurare di disuguaglianze sociali, fenomeni di povertà educativa, marginalità abitativa e precarietà lavorativa.

A livello normativo, prosegue il processo di attuazione della Riforma del Terzo Settore (D.lgs. 117/2017 – Codice del Terzo Settore), che ha richiesto un continuo adeguamento da parte degli Enti del Terzo Settore (ETS) sotto il profilo amministrativo, fiscale e gestionale. La progressiva operatività del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) ha introdotto nuovi criteri di trasparenza e rendicontazione, ridefinendo l'identità e la funzione pubblica degli ETS.

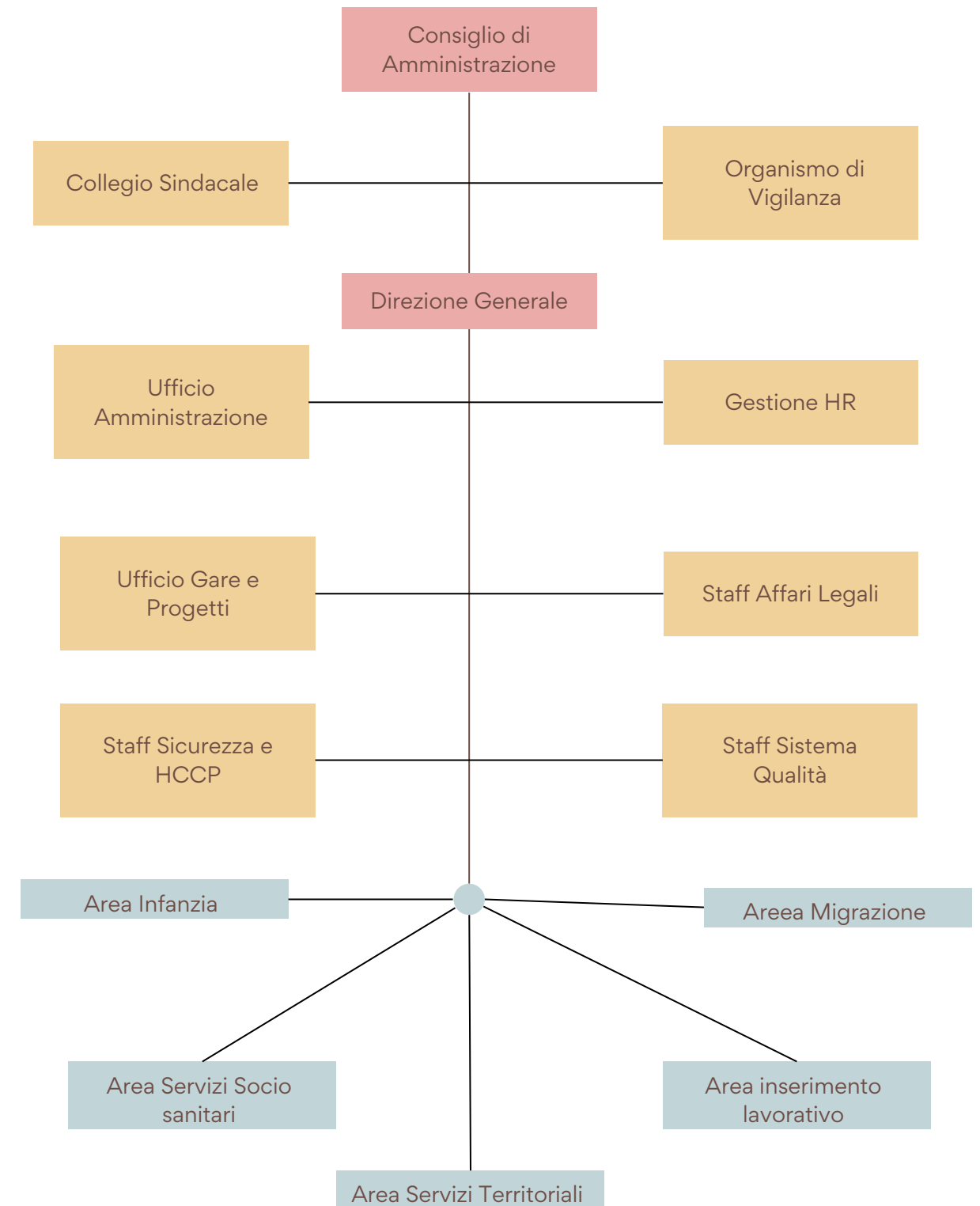
Nel corso dell'anno è stato inoltre sottoscritto il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali, atteso da tempo, che ha rappresentato un importante passo in avanti verso il riconoscimento del lavoro sociale. Il nuovo CCNL ha introdotto significativi miglioramenti salariali, una revisione dei livelli contrattuali, un aggiornamento delle norme sul welfare aziendale e una maggiore attenzione alla formazione continua degli operatori, rispondendo così alle trasformazioni del settore e alla crescente domanda di professionalizzazione.

Nel contesto ligure, il Terzo Settore riveste un ruolo strategico nella promozione della coesione sociale e nello sviluppo di servizi di prossimità nei territori. La Regione Liguria, caratterizzata da una composizione demografica in progressivo invecchiamento e da forti differenze tra aree urbane e interne, richiede una presenza capillare di servizi socio-educativi, socio-assistenziali e di inclusione attiva.

In questo scenario Jobel ha continuato a garantire una risposta efficace ai bisogni delle persone più vulnerabili, attraverso modelli di intervento integrati e costruiti in rete con le pubbliche amministrazioni, le scuole, il volontariato e il mondo civile. Particolare attenzione è stata posta alla transizione digitale, al potenziamento degli interventi sociosanitari, alla qualificazione dei percorsi educativi e all'inserimento lavorativo di persone in situazione di svantaggio.

La cooperativa Jobel si inserisce in questo quadro regionale con una presenza radicata e multidimensionale, contribuendo alla costruzione di comunità inclusive e resilienti attraverso progettualità innovative e relazioni di prossimità con i territori.

Organigramma





14

15

Governance —

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE					
COGNOME	NOME	DESCRIZIONE	ETA'	NUMERO MANDATI	
GIULLA	ALESSANDRO	Presidente	55	1	
BRUNO	MANUELA	Vicepresidente	46	1	
MORO	LORIS	Consigliere	39	1	
MODALITA' DI NOMINA DEL CDA		DURATA IN CARICA			
ASSEMBLEA SOCI DEL 27-06-2023		FINO AL 2025			
TIPOLOGIA ORGANI DI CONTROLLO					
COLLEGIO SINDACALE		2022			
ORGANISMO DI VIGILANZA Modello 231/01		2024			
ANNO	ASSEMBLEA DEI SOCI	DATA	PUNTI ODG	% PARTECIPAZIONE	% DELEGHE
2022	Ordinaria	29/06/2022	1	42%	66%
2022	Ordinaria	27/06/2023	3	49%	70%
2023	Ordinaria	22/08/2023	3	24%	87%
2024	Ordinaria	25/06/2024	1	33%	74%
TIPOLOGIA DI COMPENSO			TOTALE LORDO ANNUO		
Membri del CDA		Nessuno	0		
Organi di controllo		Emolumenti	25700€		
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA MASSIMA E MINIMA DEI LAVORATORI DELL'ENTE					
Massima		53839,06			
Minima		26299,20			
RETRIBUZIONE PER VOLONTARI A FRONTE DI AUTOCERTIFICAZIONE					
Nessuna					

Organo di controllo

In Jobel, ogni azione porta con sé una responsabilità. È con questo spirito che nel 2024 la cooperativa ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231), ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Questo strumento non è solo un presidio normativo, ma rappresenta una scelta precisa: prevenire i rischi, promuovere la trasparenza, costruire fiducia.

Il Modello si integra pienamente con il Codice Etico e di Condotta, e insieme delineano l'identità di Jobel come organizzazione che riconosce nella legalità e nell'etica non dei limiti, ma dei fondamentali imprescindibili della propria azione quotidiana.

Un'attenzione particolare è rivolta alla prevenzione dei conflitti di interesse, alla protezione dei dati personali, alla correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla cura nella redazione dei documenti contabili e alla gestione responsabile delle risorse. Perché in Jobel siamo convinti che ogni scelta, anche la più piccola, abbia un riflesso sulla fiducia che le persone ripongono in noi.

La vigilanza sul rispetto del Modello e del Codice Etico è affidata all'Organismo di Vigilanza (OdV), organismo indipendente dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo. L'OdV accompagna con discrezione e competenza la vita organizzativa della cooperativa, offrendo ascolto, chiarimenti e supporto, anche attraverso canali sicuri dedicati per raccogliere segnalazioni, suggerimenti e possibili criticità. Le attività aziendali più esposte a rischi – le cosiddette Attività Sensibili – sono state identificate attraverso un'accurata analisi dei processi interni. Per ciascuna di esse sono state individuate persone di riferimento, condizioni operative e presidi di controllo, perché la prevenzione non sia un principio astratto ma una pratica quotidiana e condivisa.

Adottare un modello di gestione ispirato al D.Lgs. 231/2001 significa per Jobel consolidare una cultura dell'integrità e della responsabilità. Una cultura che guarda lontano, perché costruire bene oggi è la base per generare valore domani.

Costituzione a Base Associativa e struttura operativa

BASE SOCIALE 2024



N. soci lavoratori	265
N. soci volontari	2
Totale soci	267

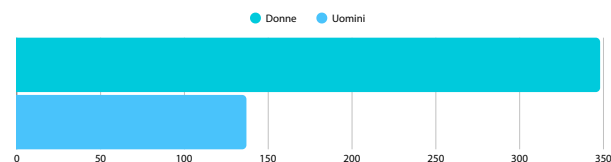
Collaboratori stabili 2024



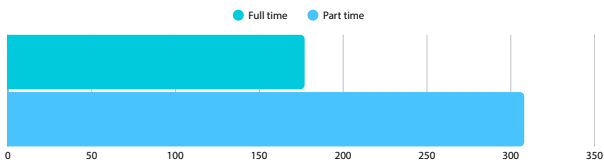
Infermieri	3
Fisioterapisti	3
OSS	1
Psicologi	9
Educatori	4

N. lavoratori al 31.12.2024: 485

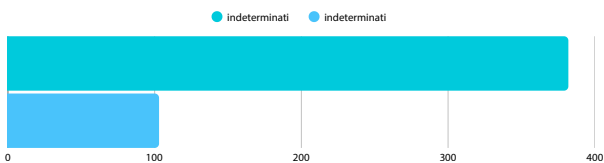
STAFF TOTALE: 485



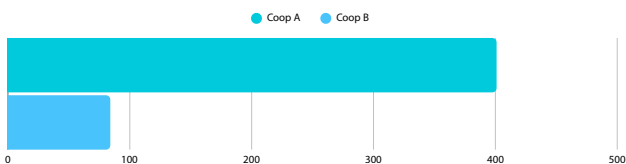
Numero lavoratori svantaggiati: 50
Numero tirocini , borse lavoro o stage: 1
Femmine: 348
Maschi: 137



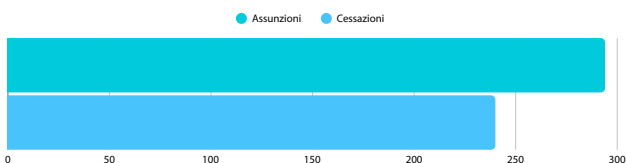
Dipendenti full time:177
Dipendenti part time: 308



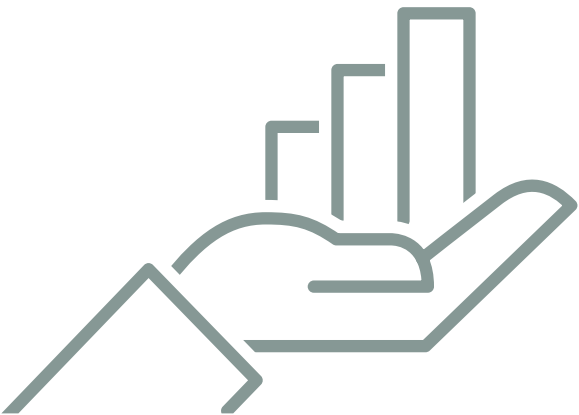
Dipendenti indeterminati: 382
Dipendenti determinati: 103



Coop A: 401
Coop B: 84



Numero assunzioni nell'anno: 294
Numero cessazioni nell'anno: 240



Certificazioni

Parità di genere: una scelta culturale e organizzativa

Nel 2024 Jobel ha raggiunto un traguardo significativo: la certificazione per la parità di genere, riconoscimento che conferma l'impegno profondo della cooperativa nel promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze.

Non si tratta di un semplice adempimento, ma di una vera e propria scelta culturale, che attraversa ogni livello organizzativo e si traduce in prassi quotidiane.

Dalla revisione dei processi di selezione, orientati a garantire criteri trasparenti e privi di pregiudizi, fino all'adozione di orari flessibili, congedi parentali equi e possibilità di telelavoro, Jobel ha costruito una struttura solida di politiche e azioni concrete. Sono stati attivati momenti formativi dedicati al personale e al management, percorsi di mentoring e strumenti di monitoraggio delle disparità retributive, così come è stato istituito un comitato per la parità di genere incaricato di vigilare e proporre miglioramenti continui.

A questo si affianca la promozione della lingua inclusiva, la tutela attiva contro ogni forma di molestia e il sostegno alla partecipazione equilibrata nei ruoli dirigenziali.

In Jobel, la parità non è un obiettivo da raggiungere, ma un principio da incarnare: ogni giorno, nelle scelte, nelle relazioni e nel modo in cui si costruisce il futuro insieme.



Dare forma alla qualità: la nostra ISO, la nostra responsabilità

Per Jobel, garantire qualità e sicurezza nei servizi non è solo un obbligo normativo, ma un impegno quotidiano e una responsabilità etica nei confronti delle persone e delle comunità che accompagniamo. In quest'ottica, la certificazione UNI EN ISO 9001:2015 rappresenta molto più di un riconoscimento formale: è una guida concreta che orienta le nostre azioni, struttura i nostri processi e rafforza il nostro modello organizzativo. Attraverso l'applicazione di questa norma, Jobel ha potuto definire procedure chiare, monitorare con continuità la qualità dei servizi educativi e assistenziali, prevenire criticità e attivare tempestivamente azioni correttive.

La qualità, così intesa, diventa un valore condiviso, che attraversa ogni livello dell'organizzazione e si traduce in cura, attenzione e rispetto per le persone più fragili. Integrata con strumenti fondamentali come il Documento di Valutazione dei Rischi e il Modello Organizzativo 231, la ISO 9001:2015 consente di coniugare efficienza gestionale e presidio della sicurezza, contribuendo a costruire un ambiente di lavoro più consapevole, collaborativo e protetto. Questo approccio integrato non solo riduce il rischio di non conformità, ma favorisce una cultura organizzativa fondata sulla responsabilità, sulla trasparenza e sul miglioramento continuo.



Performance —

Personale

Le persone di Jobel: cuore pulsante del cambiamento

In Jobel, prendersi cura delle persone non è solo una funzione gestionale, ma un gesto quotidiano che riflette la visione più profonda della cooperativa.

Dipendenti, collaboratori, volontari e sostenitori rappresentano il vero patrimonio dell'organizzazione: è attraverso il loro impegno, la loro crescita e la loro motivazione che la cooperativa può continuare a crescere, innovarsi e restare fedele alla propria missione sociale.

Nel 2024, la Direzione ha scelto di investire con decisione sul rafforzamento dell'Ufficio Risorse Umane, riconoscendo in esso il punto di connessione tra passato e futuro: da un lato l'esperienza e la saggezza dei operatori storici, dall'altro l'energia delle nuove generazioni, coinvolte in progettazioni sperimentali e innovative.

È in questa unione che prende forma la vera forza di Jobel: radici profonde e sguardo rivolto avanti.

La crescente complessità del contesto territoriale – segnata da nuove fragilità sociali e da una difficoltà crescente nel reperire e inserire nuovo personale – ha reso ancora più urgente un'azione attenta e concreta a supporto del personale. Jobel ha scelto di essere presente, vicina ai propri operatori, condividendone gli sforzi quotidiani e accompagnandoli in percorsi di crescita professionale e personale.

Tra le azioni più significative del 2024, spicca l'introduzione di un sistema digitale per la rilevazione delle presenze, un passo importante nel processo di trasformazione digitale dell'organizzazione. Non si tratta solo di uno strumento tecnico, ma di una scelta culturale: credere che la tecnologia, se ben orientata, possa semplificare la gestione, ridurre i carichi burocratici e restituire tempo ed energie al lavoro di cura.

Questa evoluzione organizzativa conferma una convinzione profonda: le persone non sono una risorsa da gestire, ma una comunità da valorizzare. Ed è proprio intorno a questa idea che Jobel continuerà a costruire il proprio futuro

PROFILI	NUMERO DI DIPENDENTI	PROFILI	NUMERO DI DIPENDENTI
---------	----------------------	---------	----------------------

Add. Serv. Albe.	1
Addett. Accgl. Rich.	1
Addetta alla accoglienza	16
Addetta alla lavanderia	1
Addetta alla segreteria	3
Addetta alle pulizie	14
Addetti alla infanzia	3
Addetto alla segn	1
Addetto alla sorveglianza	1
Addetto infanzia	3
Aiuto cuoco	12
Aiuto pizzaiolo	1
Animatori/trici	2
Ass scolastico	38
Ass sociale	14
Ass. funz. Edu	17
Ass. servizi alb.	1
Assistente di base	1
Assistenti all'infanzia	11
Assistenti domiciliari	6
Assistenti famigliari	15
Ausiliaria	25
Autisti	2
Barista	7
Cameriera	2
Capo ufficio /coordinatrice/ore	15
Capocantieri	1
Cemeriere	1
Collab. Amministrativo	1
Coord ip	1
Coord serv ausiliari	1
Coordinatrice/ore di unità	3
Cuochi	12
Custode	2
Custode di centro	1
Custode sociale	2

Custodi notturni	4
di cui educatori	55
Direttore rist	2
Direttrice/ore aziendale	2
Educatori professionali	24
Elettricista	2
Facilitatrice linguistica	1
Giardiniere	5
Giardiniere spec	2
Impiegata	3
Impiegata add. Gest.	1
Impiegata adm	3
Impiegato	2
Impiegato d'ord	1
Impiegato di concetto	3
Infermieri	9
Ins. Scuola infanzia	2
Insegnante di italiano	2
Interprete	1
Istruttrice di nuoto	1
Lavapiatti	1
Manovale di magazzino	1
Manutentore	2
Manutentore	7
Manutentore elet	2
Mediatori/trici culturali	9
Neuropsico	1
Operaio generico	1
Operatori socio sanitari	81
Operatrice legale	1
Operatrice sociale	1
Pedagogista	1
Pizzaiolo	1
Potatore	1
Psicologi	3
Resp di area aziendale strategica	1
Resp di st.	1
Tecnico servizio cul	1
TERP	2
Tuttofare	4

Formazione



Art. 37 formazione Lavoratori Tot. ore: 1068

• **HACCP Tot. ore: 420**

• **Primo Soccorso Tot. ore: 192**

• **Antincendio L2 Tot. ore: 152**

• **PLE Tot. ore: 30**

• **PES PEI PAV Tot. ore: 28**

Formazione PROXIMA totale ore: 244

Formazione: il sapere che genera futuro

"La formazione è l'arma più potente che si possa usare per cambiare il mondo."
Con queste parole, Nelson Mandela ci ricorda che la conoscenza non è un lusso, ma una necessità vitale. In Jobel, questo principio è parte integrante dell'identità cooperativa. Formarsi significa prendersi cura di sé, degli altri e del mondo che vogliamo costruire. Nel corso del 2024, la cooperativa ha continuato a investire nella crescita delle persone, riconoscendo nella formazione uno strumento strategico per affrontare le nuove complessità sociali. In un tempo segnato da fragilità e incertezze, promuovere competenze, ascolto, vicinanza e visione condivisa significa offrire alle comunità non solo risposte, ma possibilità.

Sono stati attivati numerosi percorsi formativi, sia collettivi che individuali: laboratori di gruppo, momenti di riflessione comune, attività di coaching personalizzato. Tutti questi interventi avevano un obiettivo chiaro: immaginare e progettare modelli di servizio capaci di adattarsi, evolversi, rigenerarsi, restando fedeli alla missione di Jobel. In Jobel, la formazione non è mai fine a sé stessa. È strumento di lavoro, leva per l'innovazione, spazio per coltivare una cultura cooperativa viva, curiosa, aperta. È il punto di partenza di ogni cambiamento possibile.

Rinnovo CCNL

Il rinnovo del CCNL: un riconoscimento al valore del lavoro sociale

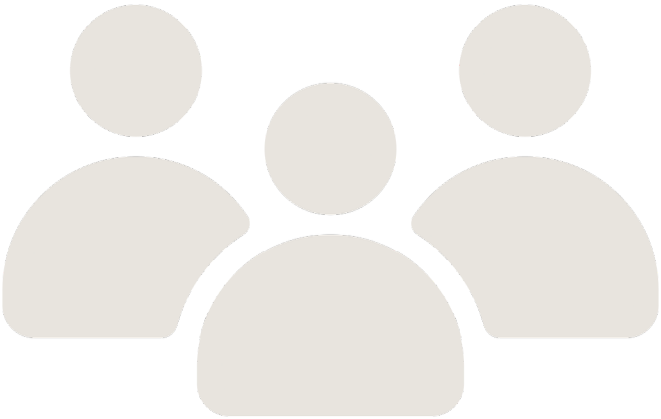
Il 2024 è stato un anno segnato da un cambiamento importante per il mondo della cooperazione sociale: dopo una lunga trattativa durata sedici mesi, è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) delle Cooperative Sociali, scaduto il 31 dicembre 2019. Questo accordo rappresenta un segnale concreto di riconoscimento del valore del lavoro delicato, competente e spesso invisibile che ogni giorno viene svolto da operatrici e operatori nei contesti educativi, sociali, sanitari e di inserimento lavorativo. È un passo avanti che risponde alla necessità di rafforzare la dignità professionale, accompagnando la cooperazione sociale verso un modello sostenibile e giusto.

L'accordo, con effetti già a partire dal 1° gennaio 2023, prevede:

- Un aumento progressivo delle retribuzioni, articolato in tre tranches fino a raggiungere i 120 euro mensili per il livello C1;
- L'introduzione, a partire dal 2025, della quattordicesima mensilità, pari al 50% di una mensilità standard;
- Maggiore tutela per la maternità obbligatoria, con integrazione al 100% della retribuzione dal 1° gennaio 2024;

Il riconoscimento di un elemento retributivo aggiuntivo per gli educatori in possesso dei requisiti normativi (60 CFU), che passeranno al livello D2 dal 2026.

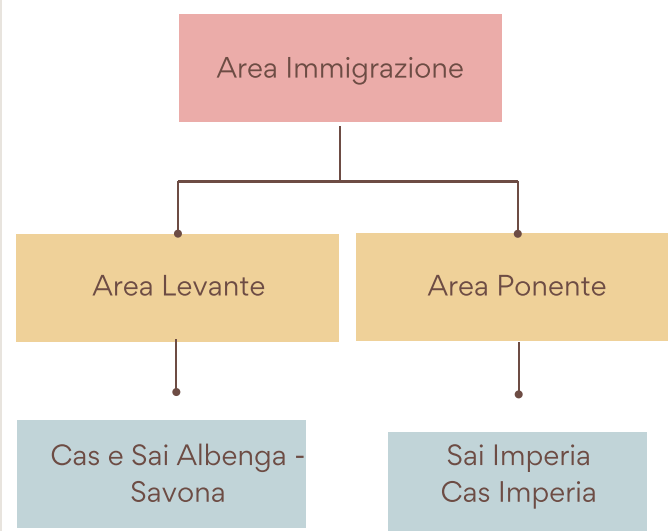
L'accordo valorizza inoltre servizi complessi come quelli con obbligo di presenza notturna in struttura, introducendo nuove indennità e riconoscendo orari prima non retribuiti. È stato aggiornato anche il profilo professionale delle cooperative di tipo B, e sono state definite nuove condizioni per la vestizione del personale. Un ulteriore segnale di attenzione è l'incremento del contributo alla sanità integrativa, che a partire dal 2025 passerà a 120 euro annui per lavoratore. Ciò permetterà l'ampliamento delle coperture offerte da Cooperazione e Salute, di cui informeremo puntualmente tutti i colleghi. Come cooperativa, Jobel si sta impegnando affinché gli aumenti previsti siano riconosciuti dai committenti pubblici, condizione indispensabile per garantire la salute economica dell'organizzazione e, con essa, la qualità e la continuità dei servizi erogati.



Accoglienza e Immigrazione

L'area immigrazione è strutturata secondo lo spirito di accoglienza, di inclusione, dialogo interculturale, la visione di una società plurale e multietnica, la garanzia dei diritti umani, il diritto alla migrazione e a ricercare una vita migliore.

I progetti di accoglienza CAS (Centri di Accoglienza Straordinaria), secondo la finalità per cui sono nati, rappresentano un servizio di prima accoglienza temporanea che garantisce vitto, alloggio, pocket money, istruzione, assistenza sanitaria e legale, mediazione linguistica e culturale e orientamento al mondo del lavoro ai richiedenti asilo presenti sul territorio. I progetti di accoglienza SAI (Sistema di Accoglienza e Integrazione), hanno, invece, la diversa finalità di includere il richiedente asilo o il titolare di protezione, nel tessuto cittadino, con progetti singoli e personalizzati, che comprendono corsi di studio e professionali, tirocini e borse lavoro, che culminano in una soluzione abitativa autonoma, in seguito all'uscita del centro di accoglienza. Jobel predilige, in entrambi i progetti, un tipo di accoglienza diffusa, ovvero che si basa sullo sviluppo, da parte del beneficiario, di un'autonomia e una sinergia con la comunità locale, attraverso la conoscenza diretta della realtà che li circonda, accompagnati dall'equipe multidisciplinare di progetto.



F[OC]CUS

Il nodo abitativo: tra percorsi di inclusione e ostacoli strutturali

Dietro ogni percorso di formazione e inserimento lavorativo che Jobel attiva per le persone migranti, c'è una domanda invisibile ma urgente: dove vivranno, una volta usciti dai progetti di accoglienza?

Il sondaggio realizzato sull'esperienza abitativa dei beneficiari racconta una realtà complessa e fragile. Molti di loro, pur avendo raggiunto una certa autonomia economica, si scontrano con una vera e propria emergenza abitativa: case introvabili, affitti inaccessibili, pregiudizi duri a morire. Anche chi ha un contratto di lavoro stabile fatica a trovare una stanza, un alloggio dignitoso, un luogo da chiamare "casa". E quando la casa manca, tutto si incrina: la continuità dei percorsi formativi, la motivazione, la salute mentale, la possibilità di restare nel territorio dove si è finalmente costruito qualcosa.

L'instabilità abitativa è un'ombra costante, capace di vanificare anche i percorsi più promettenti. Le distanze dai centri formativi, la precarietà emotiva, la difficoltà di ricevere comunicazioni o studiare: tutto questo pesa. E pesa ancora di più in territori come il Ponente ligure, dove la pressione del turismo riduce drasticamente l'offerta di alloggi residenziali, e i trasporti pubblici rendono le periferie praticamente inaccessibili.

In questo contesto, Jobel non si è limitata a osservare. Ha risposto mettendo in campo accompagnamenti individuali alla ricerca casa, mediazioni con agenzie e proprietari, fondi per coprire cauzioni e prime mensilità, progetti sperimentali come il cohousing o le agenzie sociali per la casa. Iniziative preziose, spesso efficaci, ma che si scontrano con limiti strutturali e con un mercato sempre meno solidale e sempre più selettivo.

Il pregiudizio è ancora un ostacolo reale. Anche con garanzie e sostegni, molti proprietari rifiutano di affittare a stranieri o a chi ha attraversato percorsi di accoglienza. E anche se la discriminazione non riguarda solo i migranti, per loro l'accesso alla casa resta condizione fondamentale per il permesso di soggiorno, la cittadinanza, la dignità.

Le proposte non mancano: fondi pubblici per la garanzia d'affitto, nuove forme di edilizia sociale, limitazione degli affitti brevi, incentivi per chi affitta a canone calmierato. Ma senza un cambio di visione, senza una politica abitativa che metta al centro la persona e non il profitto, le buone pratiche rischiano di restare gocce in un mare.

Jobel continua a credere nella forza della rete, nella costruzione di alleanze tra pubblico, privato e terzo settore. Solo così si può restituire diritto all'abitare a chi ogni giorno costruisce, con coraggio, il proprio futuro.



Servizi all'Infanzia

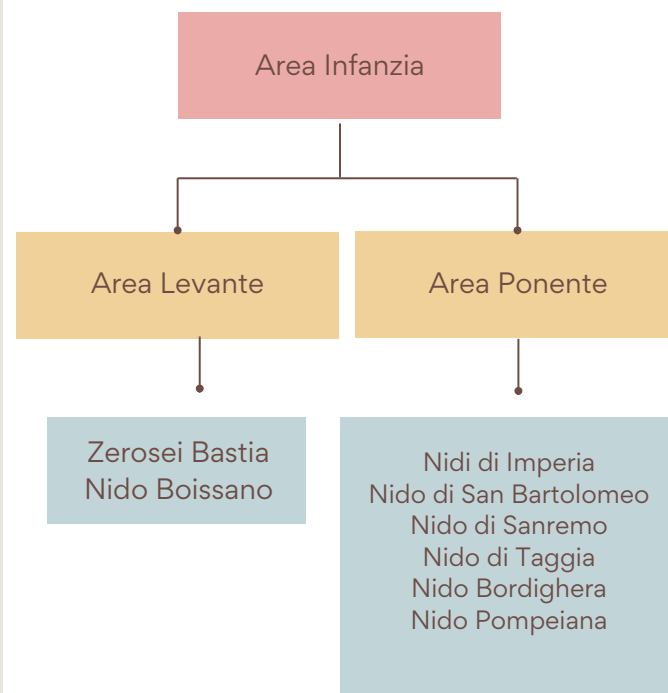
L'area si dedica alla gestione dei servizi alla prima infanzia.

L'approccio pedagogico-educativo, alla base dei progetti, pone al centro le bambine e i bambini, la possibilità che crescano come individui attraverso la condivisione di una vita socialmente pensata.

Mettere al centro i bambini per noi significa far dipendere le scelte organizzative ed educative da un unico fondamentale obiettivo: la realizzazione del potenziale di ciascuna e ciascuno.

Il progetto educativo, condiviso con tutta l'equipe, è improntato a realizzare un contesto dove **valorizzare le esperienze dei bambini, dare spazio alle loro emozioni**, risposte ai bisogni di conoscenza, mettendo a loro disposizione passione e competenza educativa, strumenti, linguaggi e materiali progettati per stupire, per ingaggiare in quell'impegno quotidiano che è il giocare con le cose, con gli altri, con quel pezzo di mondo che gli adulti decidono di rendere accessibile ai bambini.

La trasparenza delle relazioni e la promozione della partecipazione dei genitori, l'Outdoor Education, la pedagogia del rischio e il sostegno alla progressiva conquista dell'autonomia, sono i valori che ritornano nelle scelte organizzative ed educative dei nostri servizi alla prima infanzia.



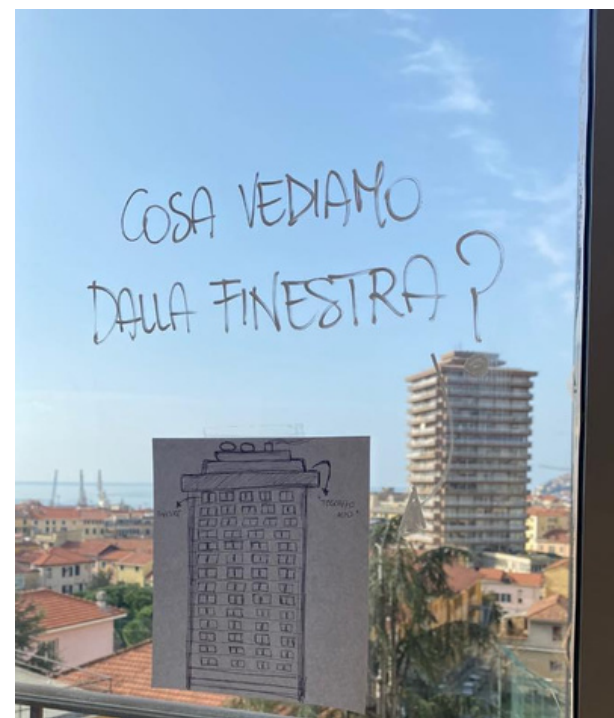
F[OCUS]

I nostri Servizi all'Infanzia

Nel cuore dei territori i servizi 0-6 di Jobel non sono solo dei servizi educativi, ma dei veri e propri presidi culturali e sociali in cui ogni giorno si costruiscono relazioni, si tessono legami e si coltiva un'idea di comunità che cresce insieme ai bambini.

L'approccio è quello di una comunità educante in cui scuola, famiglie, istituzioni e territorio dialogano e collaborano in modo attivo. Jobel crede profondamente nel valore del lavoro di rete: è nella connessione con enti pubblici, associazioni locali, agenzie educative e soggetti del privato sociale che si costruiscono progetti condivisi capaci di rispondere ai bisogni reali e di generare futuro.

Il nido si apre così al territorio non come semplice sfondo, ma come spazio educativo diffuso: i parchi, la biblioteca, i negozi di quartiere diventano scenari privilegiati per esperienze di scoperta e di crescita, per bambini e adulti. Ogni uscita, ogni attività all'aperto, ogni iniziativa partecipata è occasione per imparare, socializzare, sentirsi parte.



I servizi educativi diventano così "beni relazionali", dove la qualità non si misura solo in metri quadrati o in ore di attività, ma nella ricchezza delle relazioni che si creano: tra educatori e bambini, tra pari, tra famiglie e insegnanti, tra la Cooperativa e il Comune.

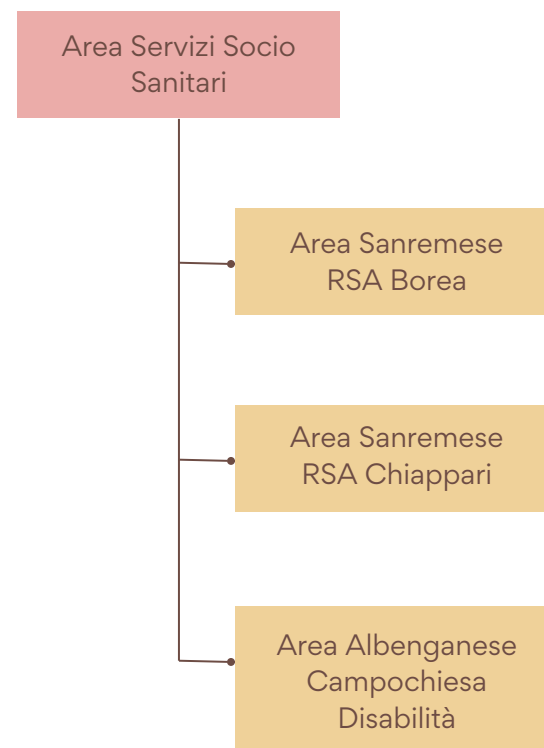
In questo intreccio di relazioni, il nido non è un'isola, ma una parte integrante del tessuto sociale. Promuove una cultura dell'infanzia fatta di ascolto, rispetto e cura, e si afferma come una presenza educativa stabile, inclusiva, capace di restituire senso di appartenenza e fiducia nelle possibilità del territorio.

Area Socio Sanitaria

L'area sociosanitaria è l'insieme di quei servizi che, sia a carattere territoriale e/o a cicli diurno o residenziale, sono chiamati a rispondere a bisogni di benessere, salute ed inclusione sociale per soggetti fragile, vulnerabili e/o svantaggiati.

La filosofia che sostiene l'agire Jobel in questa Area può essere racchiusa in due parole: ricerca e innovazione. Infatti le crescenti sfide del welfare richiedono di attuare politiche volte ad un ammodernando del sistema di cura e, allo stesso tempo, i bisogni della popolazione aumentano in complessità ed in urgenza.

Jobel propone progetti e spazi personalizzati sui bisogni ed in linea con gli indirizzi promossi a livello nazionale e regionale, ma ricerca nella quotidianità e nel contatto con l'utente la migliore strategia per sostenere tutti nel raggiungimento della qualità di vita migliore.



F[O]CUS

Progettare qualità di vita: un percorso trasformativo dal centro al servizio

Nel 2024 l'area sociosanitaria di Jobel ha continuato a rafforzare la propria vocazione verso una presa in carico personalizzata, fondata non più soltanto sulla risposta prestazionale, ma sulla promozione integrale della qualità della vita delle persone. Un esempio emblematico di questa direzione è stato l'impegno in un percorso profondo di trasformazione verso un sistema strutturato di gestione di servizi alla persona.

Il biennio 2022-2024 ha segnato una fase di fondazione e consolidamento, in cui sono state gettate le basi per un sistema organizzativo coerente con i valori storici di Jobel: prossimità, relazione con le famiglie e responsabilità condivisa nella cura. Da questa visione è maturata l'idea di estendere il concetto di qualità oltre gli standard normativi richiesti dal Sistema Sanitario Nazionale, includendo due dimensioni centrali: da un lato, la qualità della vita – intesa come benessere complessivo di utenti, operatori e familiari – e dall'altro un approccio metodologico ispirato al miglioramento continuo, come previsto dal modello Kaizen e dal ciclo di Deming.

Questa spinta trasformativa ha guidato l'intero impianto progettuale di Jobel, orientando ogni intervento alla costruzione di percorsi realmente significativi per le persone, capaci di coniugare cura, sostenibilità e innovazione. Gli operatori, accompagnati nel processo da strumenti di verifica e momenti di riflessione (audit), hanno contribuito con professionalità e consapevolezza a rendere l'organizzazione una comunità competente, capace di apprendere e adattarsi.

Il lavoro svolto nel corso dell'anno non si è limitato all'erogazione dei servizi, ma ha rappresentato un vero e proprio laboratorio di evoluzione culturale e gestionale, in cui la centralità della persona è parte delle prassi quotidiana condivise.

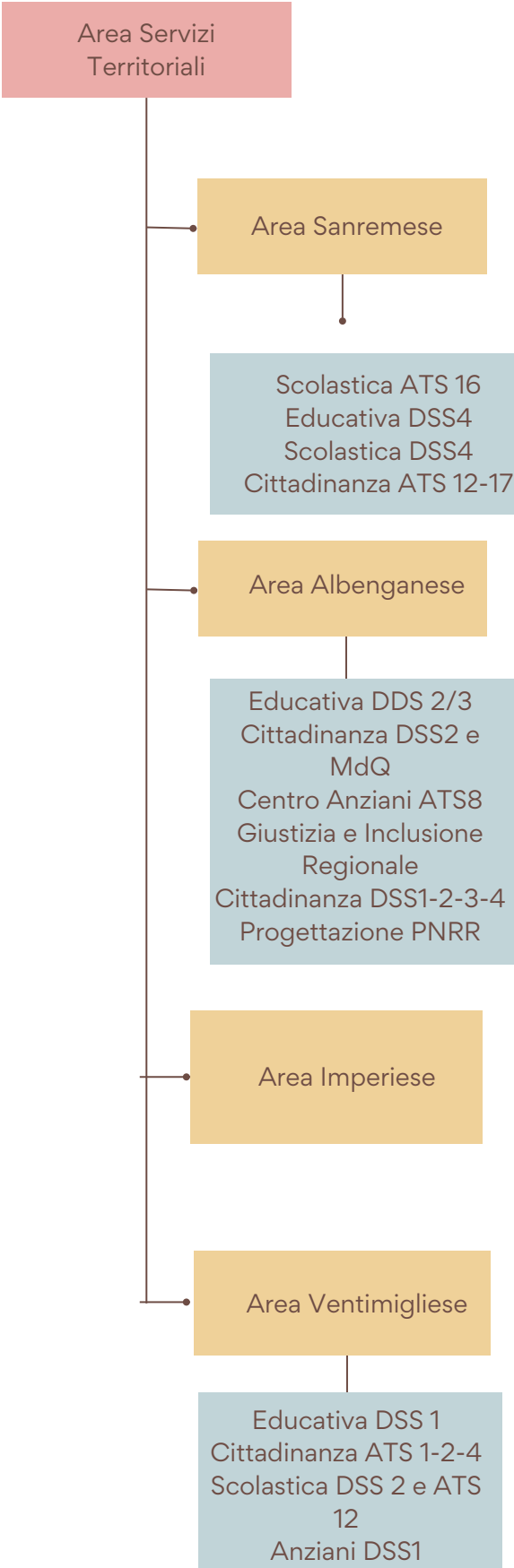


Servizi Territoriali

I servizi i territoriali si configurano come una pluralità di interventi rivolti a minori, famiglie, soggetti con disabilità e limitata autonomia, persone sottoposte a misure penali intramurarie o extramurarie, anziani e, più in generale, alla cittadinanza. Nonostante la molteplicità dei target di riferimento e la specificità di ciascun progetto e committenza, la matrice comune è la dimensione del territorio, inteso sia come luogo di svolgimento (domicilio, scuole, centri di aggregazione, enti pubblici, ecc...), sia come contesto naturale all'interno del quale i nostri beneficiari vivono la propria quotidianità e con il quale interagiscono.

Metodi e tecniche proprie di ogni servizio hanno come fondamento comune il "Modello Territoriale Jobel" costruito intorno ai punti di contatto e alle sinergie che legano i principali riferimenti teorici del lavoro educativo e assistenziale a cui ci ispiriamo (teorie dell'attaccamento, ecologia dello sviluppo umano, teorie sistemiche, principi di co-educazione, P.I.P.P.I., teorie dell'apprendimento, principi di un'assistenza che valorizzi le abilità esistenti, modelli di educazione alla legalità e giustizia riparativa, linee guida regionali, ministeriali e internazionali, ecc...)

Il nostro sguardo è rivolto al singolo, alla famiglia, al contesto, alla Rete. Perché gli obiettivi del singolo sono gli obiettivi di tutta la Comunità.



F[CUS

P.I.P.P.I.: un modello di cura condivisa

Nel 2024 Jobel ha consolidato il proprio impegno all'interno del programma P.I.P.P.I. – Programma di Intervento per la Prevenzione dell'Istituzionalizzazione – promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con il Laboratorio di Ricerca e Intervento in Educazione Familiare dell'Università di Padova, e riconosciuto dal 2021 come Livello Essenziale delle Prestazioni Sociali (LEPS). Il programma si propone di sostenere le famiglie in condizione di vulnerabilità, prevenendo l'allontanamento dei minori attraverso un lavoro sinergico tra servizi educativi domiciliari, gruppi di sostegno per genitori e figli, scuole, servizi sociali e sanitari.

L'approccio integrato e multidisciplinare di P.I.P.P.I. risuona profondamente con la missione educativa e sociale di Jobel, che ha fatto propri i suoi principi trasformandoli in pratiche diffuse nei servizi territoriali. Gli operatori della cooperativa, formati secondo le linee guida del programma, lavorano quotidianamente a fianco delle famiglie per attivare percorsi di crescita, consapevolezza e corresponsabilità educativa, promuovendo così lo sviluppo armonico dei bambini e la tenuta dei legami familiari.

La rilevanza educativa e sociale del modello ha spinto le équipes territoriali di Jobel a trasferire le buone prassi di P.I.P.P.I. anche in progettazioni non direttamente collegate al programma, arricchendo l'approccio complessivo della cooperativa nei diversi territori in cui opera. A partire dalle esperienze maturate nel 2024, è stato avviato un processo partecipato di raccolta e sistematizzazione delle "Buone Prassi", coordinato dai responsabili di servizio, con l'obiettivo di costruire una metodologia condivisa che identifichi e qualifichi l'agire educativo e organizzativo di Jobel.

Questo lavoro ha coinvolto tutti i livelli di stakeholder: i beneficiari (famiglie, insegnanti, minori), il personale interno (educatori, operatori, coordinatori) e le committenze (enti locali, scuole, fornitori). Il processo di valorizzazione delle buone prassi non risponde a una logica di standardizzazione rigida, ma promuove una cultura organizzativa fondata sulla comunità, sulla riflessività e sulla scelta consapevole delle pratiche, affinché ogni azione generi senso, qualità e prossimità.

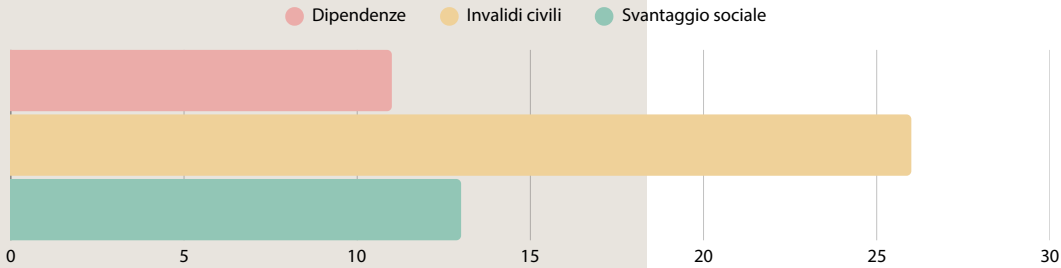
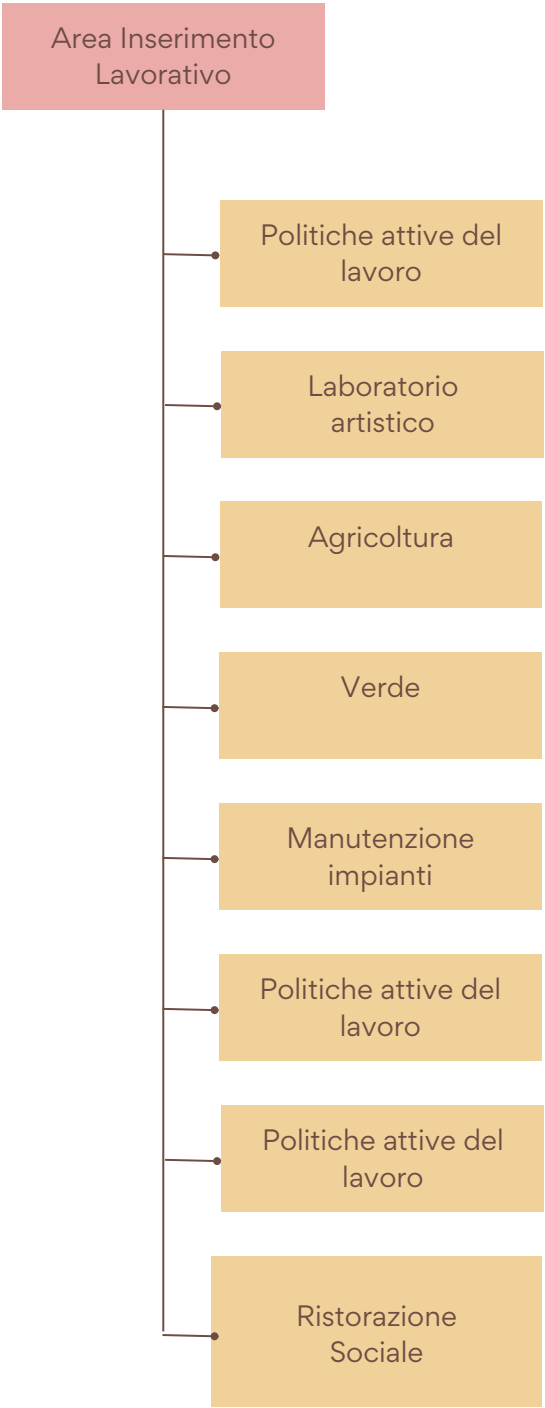


Parte B della Cooperativa

La Cooperativa Jobel si propone di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e fragilità varie, promuovendo spazi e un ambiente di lavoro inclusivo, privo di barriere e capace di valorizzare le competenze individuali. Inoltre Jobel realizza attività di sostegno alla ricerca e all'inserimento di soggetti svantaggiati all'interno delle aziende del territorio.

Gli inserimenti lavorativi sono possibili grazie ad un lavoro educativo e sociale che permetta di fornire gli strumenti, le competenze e i supporti necessari per realizzare percorsi professionali che promuovano l'indipendenza e la piena inclusione sociale, che siano duraturi nel tempo e diano un valore aggiunto all'azienda e all'utenza.

Per Jobel significa sostenere la costituzione, con piccoli passi, di una società inclusiva, in cui le persone con disabilità e fragilità possano trovare nel lavoro una dimensione di crescita e autonomia.



Tipologia di svantaggio: dipendenze n 11 - invalidi civili n 26 - svantaggio sociale n 13

F[OCUS]

Nonunomeno: uno spazio che genera inclusione, lavoro e comunità

Nel 2024 il progetto Nonunomeno, nato dalla collaborazione tra Anffas Albenga APS, il Comune di Alassio e la Cooperativa Jobel, ha continuato a crescere come esperienza ibrida tra sociale, educativo e commerciale, diventando un punto di riferimento per la comunità e per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. L'anno è stato caratterizzato da una significativa evoluzione del progetto verso una prospettiva distrettuale, con il riconoscimento formale da parte del Distretto Sociosanitario del suo valore in termini di accessibilità, impatto e innovazione.

Il modello di intervento adottato non si limita a rispondere a bisogni assistenziali, ma mira a costruire percorsi occupazionali protetti, relazionali e personalizzati, che tengono conto delle specificità di ogni persona. All'interno del locale Nonunomeno si sperimentano soluzioni che superano la logica tradizionale del centro diurno, ispirandosi a esperienze nazionali come i Servizi Formazione all'Autonomia (SFA), promuovendo un ambiente riabilitativo e abilitativo basato sulla partecipazione, sull'apprendimento tra pari e sull'integrazione con il territorio.

Accanto a queste dimensioni, il progetto ha rafforzato la sua funzione sociale e comunitaria, ospitando gruppi educativi (come quelli del programma P.I.P.I.), eventi culturali, aperitivi musicali e momenti di incontro. Tutto questo contribuisce a rendere il locale un presidio di prossimità, aperto, inclusivo e in costante relazione con le famiglie, le scuole e gli altri attori del territorio. La progettazione si è inoltre arricchita con l'introduzione di nuovi spazi di inserimento lavorativo ampliando ulteriormente le opportunità occupazionali per persone con fragilità.

Particolare attenzione è stata data anche all'educazione alla sostenibilità ambientale: l'eliminazione della plastica monouso durante gli eventi e la sostituzione delle attrezzature di cucina grazie a fondi regionali ottenuti tramite bando, rappresentano scelte concrete che collegano i valori del progetto al benessere collettivo e alla responsabilità ecologica. Nonunomeno rappresenta così un modello evolutivo e replicabile, capace di coniugare servizi sociosanitari e occupazionali con un forte radicamento territoriale e una visione partecipata della cura e dell'inclusione.





Stakeholder —

Un anno di sfide condivise e visione cooperativa



Il 2024 è stato per Jobel un anno complesso, attraversato da sfide significative su tutti i fronti operativi in cui la cooperativa è quotidianamente impegnata. In questo contesto, il percorso di rinnovamento intrapreso ha preso forma all'interno di una visione cooperativa rilanciata e rafforzata, fondata sulla condivisione delle scelte strategiche e sull'attivazione di spazi di riflessione con i nostri principali interlocutori istituzionali: le Pubbliche Amministrazioni.

Le difficoltà affrontate, così come le trasformazioni richieste dai progetti in corso, non sono state trattate come emergenze da contenere, ma come occasioni per rafforzare il senso di comunità e rigenerare il modo di costruire servizi. In questo approccio, ogni attore coinvolto – dal beneficiario di un servizio al dirigente pubblico – viene riconosciuto come un protagonista essenziale nella co-programmazione di risposte che non siano solo reattive, ma preventive, partecipate e orientate al cambiamento.

Per Jobel, parlare di stakeholder non significa, dunque, limitarsi a tracciarne un elenco, ma vuol dire riconoscere le relazioni come risorsa: creare legami fondati sulla fiducia, sull'ascolto reciproco, sulla corresponsabilità. Significa aprire spazi di confronto, coinvolgere nei processi decisionali, valorizzare la pluralità di sguardi che accompagna l'evoluzione della cooperativa.

La mappatura degli stakeholder, che trova spazio anche in questo bilancio sociale, è quindi uno strumento di trasparenza e senso: racconta chi sono le persone e le realtà che interagiscono con Jobel, quali bisogni esprimono e quale contributo generano. È da queste connessioni che nasce il nostro modo di fare cooperazione: non una risposta chiusa, ma un progetto aperto, condiviso, generativo.

Nel 2024, questo approccio si è tradotto anche nel rafforzamento delle collaborazioni con le Fondazioni bancarie del territorio, in particolare con Fondazione Carige nella provincia di Imperia e Fondazione De Mari in quella di Savona. Queste alleanze hanno permesso di ampliare la platea degli attori coinvolti nei processi progettuali, aprendo a modelli ibridi tra profit e non profit capaci di offrire risposte nuove, sostenibili e capaci di generare impatto.

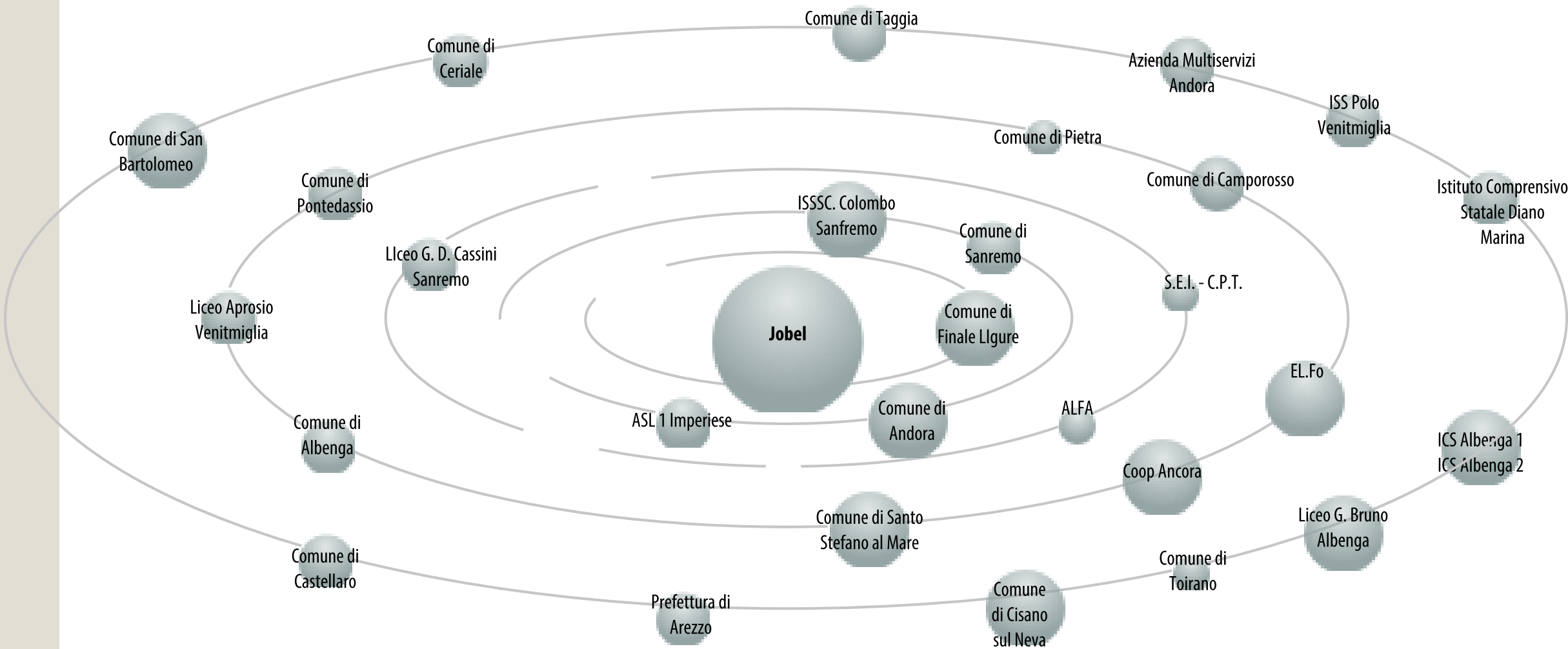
L'output maggiormente indicativo rispetto a questo rinnovamento ed apertura verso la relazione e la rendicontazione degli impatti è la costituzione, nel 2024, del TEAM DI PROGETTAZIONE, ovvero, uno staff specializzato non solo nella produzione di progettazioni a risposta di bandi e gare pubbliche, ma uno spazio in cui possano circolare le buone prassi volte al fine di creare un sistema di valutazione dell'impatto, di trasparenza e di collaborazione con il territorio.



Partner di progetti

- ADS AD SIDERA
- ANGSA IMPERIA
- ANFFAS ALBENGA
- ANFFAS IMPERIA
- ASSOCIAZIONE S.I.A.M.A
- BASECO SRL
- CARITAS DIOCESANA
- COONFCOOPERATIVE
- COOPERATIVA ARCADIA
- COOPERATIVA PROGETTO CITTA
- COOPERATIVA SOCIALE ANCORA
- FONDAZIONE CARIGE
- FONDAZIONE DE MARI
- FONDAZIONE DECATHLON
- LE GENERALI
- LIBRERIA ARMADILLA DI IMPERIA
- LINKS CLICCA SULLA VITA
- MONDADORI IMPERIA
- PREFETTURE
- S.I.A.M.A
- PROXIMA
- SPES AUSER VENTIMIGLIA
- TENNIS CLUB GARLENDIA
- THSN (THE HUMAN SAFETY
- NET ONLUS)

Mappatura degli stakeholder



Nel corso dell'anno, Jobel ha proseguito con attenzione la mappatura dei propri stakeholder, al fine di rafforzare la propria rete territoriale e di garantire una progettazione partecipata, inclusiva e coerente con i bisogni reali delle persone e delle comunità.

ELENCO PROGETTI 2024

Abilità al plurale 3 (Borgo Sociale Andora)
Abilità al plurale 3 (Evotour)
Abilità al plurale 3 (Vives Villanova Verde)
Abilità al plurale 3 (Building for Inclusion)
Bando Natalità
Centro Antiviolenza
Commonground
Coprogettazione Housing First - Stazione di Posta
Coprogettazione Cag Taggia
Coprogettazione Centro Anziani Taggia
Coprogettazione Disabili DSS1
Coprogettazione disabili DSS3
Coprogettazione Disabili DSS4
Coprogettazione Disabili Dss5
Coprogettazione Spazio Famiglie
Corogettazione Minori
Custodi
Fami Approdi
Deck Cambio Rotta
DPO Centro Antiviolenza
FAMI SANREMO
Giustizia 2,0 Cassa Ammende
Housing Fisrt
Hth
IN&OUT

LAB 25
Maggiordomo di quartiere
Nuovi Percorsi
Pensieri in fumo
Pippi Albenga
Pippi DSS1
Pippi Dss2
Pippi Dss3 Imperia
Prins DSS3
Progetto GOL
Progetto io Cresco Qui
Progetto Volee
Pronto Intervenso Sociale
Pronto Intervenso Sociale DSS2
Restart
Sostegno All'abitare
Sostegno Vittime di Reato
Stazione di Posta
Stazione di Posta
Stazione di Posta
Territori inclusivi
Vasi Comunicanti
Vivere la Vita
Progetto Ercole

SERVIZI A FATTURAZIONE SUDDIVISI PER AREE DI PRODUZIONE

COMMITENZA	OGGETTO DELLA PROGETTAZIONE	AREA PRODUTTIVA DI RIFERIMENTO
COMUNE DI CERIALE	TRATTAMETO ENDOTERAPICO DEL PATRIMONIO ARBOREO COMUNALE	Area Inserimento Lavorativo
COMUNE DI CERIALE	SERVIZIO BIENNALE DI POTATURA DELLE PALME DEL PATRIMONIO ARBOREO COMUNALE -	Area Inserimento Lavorativo
COMUNE DI CERIALE	INTEGRAZIONE TRATTAMENTO ENDOTERAPICO	Area Inserimento Lavorativo
COMUNE DI TAGGIA	INTEGRAZIONE RETTA A FAVORE DEL MINORE A.N. PER FREQUANZA LE BOLLICINE	Area Infanzia
COMUNE DI PIETRA LIGURE	SERVIZIO DI ALLESTIMENTO SPETTACOLI TEATRALI PRESSO IL CINEMA TEATRO COMUNALE	Area Inserimento Lavorativo
ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE DIANO MARINA	SERVIZIO DI SUPPORTO DIDATTICO - FATTURATO DA OTTOBRE 2023 AL 26/1/2024	Area Servizi Territoriali
S.E.I. - C.P.T.	PROGETTO I"O SONO QUI "	Area SocioSanitaria
S.E.I. - C.P.T.	PROGETTO " ERCOLE 2023" ,	Area Sociosanitaria
COMUNE DI DIANO MARINA	REALIZZAZIONE DEL PROGETTO DI ALFABETIZZAZIONE	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI SANREMO	ASSISTENZA SCOLASTICA INDIVIDUALIZZATA PER GLI ALUNNI DISABILI RESIDENTI A SANREMO E FREQUENTANTI SCUOLE DI TAGGIA ANNO SCOLASTICO 2023/2024	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI SANREMO	ASSISTENZA SCOLASTICA INDIVIDUALIZZATA PER ALUNNO DISABILE - MICALIZZI- RESIDENTE A SANREMO E FREQUENTANTI LA SCUOLA PRIMARIA DELL'ISTITUTO COMPRENSIVO SAURO DI IMPERIA ANNO SCOLASTICO 2023/2024	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI SANREMO	SERVIZIO PROROGATO - PROGRAMMA DEGLI INTERVENTI PER IL CONTRASTO ALLA POVERTA' (PREVISTE ORE 4000)	Area Servizi Territoriali
ISTITUTO ISTRUZIONE CRISTOFORO COLOMBO SANREMO	SERVIZIO ASSISTENZA DIDDATICA EDUCATIVA ALLIEVI CON DISABILITA'	Area Servizi Territoriali
ISTITUTO STATALE E.FERMI - M.POLO - E.MONTALE VENTIMIGLIA	"QUALE INTEGRAZIONE" ORE 600 ---- "SUPERARE PROBLEMI INSIEME " ORE 450	Area Servizi Territoriali

LICEO G.D.CASSINI SANREMO	SERVIZIO DI ASSISTENZA SCOLASTICA INDIVIDUALIZZATA ALUNNI CON HANDICAP A.S. 2023/2024	Area Servizi Territoriali
LICEO STATALE G.BRUNO ALBENGA	SERVIZIO DI ASSISTENZA SPECIALISTICA SCOLASTICA A FAVORE DI ALLIEVI DIVERSAMENTE ABILI 2023/2024	Area Servizi Territoriali
LICEO STATALE G.BRUNO ALBENGA	PROGETTO "LA SCUOLA UNA CASA PER TUTTI"	Area Servizi Territoriali
LICEO STATALE A.APROSIO VENTIMIGLIA	PROGETTO "LEGGO PER TE"	Area Servizi Territoriali
LICEO STATALE A.APROSIO VENTIMIGLIA	PROGETTO "FACCIAMO SQUADRA"	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI ALBENGA	SEERVIZIO DI SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DELLO SPORTELLLO DI CITTADINANZA	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI CASTELLARO	SERVIZIO DI ASSISTENZA SCOLASTICA ALUNNI DISABILI PRESSO PLESSO DI ARMA DI TAGGIA	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI CISANO SUL NEVA	SERVIZIO COMUNALE DOPOSCUOLA PER LA SCUOLA PRIMARIA DI CISANO SUL NEVA	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI SAN BARTOLOMEO	ASSISTENZA SCOLASTICA DOPOSCUOLA 2022/2023 E 2023/2024	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI TAGGIA	SERVIZIO DOMICILIARE "BOLLICINE" COPERTURA RETTA A FAVORE DEL MINORE C.L.	Area Infanzia
COMUNE DI TAGGIA	GESTIONE SERVIZIO PRE SCUOLA	Area Servizi Territoriali
ASL 1 IMPERIESE	SERVIZIO DI MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DELLE AREE VERDI AZIENDALI	Area Inserimenti Lavorativi
ASL 1 IMPERIESE	SERVIZIO DI PULIZIE AREE ESTERNE AZIENDALI	Area Inserimenti Lavorativi
COMUNE DI ANDORA	SERVIZIO AFFIDO EDUCATIVO	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI CASTELLARO	SERVIZIO DI ASSISTENZA SCOLASTICA ALUNNI DISABILI PRESSO PLESSO DI ARMA DI TAGGIA	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI CISANO SUL NEVA	SERVIZIO COMUNALE DOPOSCUOLA PER LA SCUOLA PRIMARIA DI CISANO SUL NEVA	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI SAN BARTOLOMEO	ASSISTENZA SCOLASTICA DOPOSCUOLA 2022/2023 E 2023/2024	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI SANTO STEFANO AL MARE	SERVIZIO DI ASSISTENZA SCOLASTICA SANTO STEFANO	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI TAGGIA	ASSITENZA SCOLASTICA INDIVIDUALIZZATA A FAVORE DEI MINORI DISABILI RESIDENTI NEL COMUNE DI TAGGIA	Area Servizi Territoriali

COMUNE DI TOIRANO	SERVIZIO VIGILANZA MENSA SCUOLE TOIRANO	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI VALLECROSIA	AFFIDO EDUCATIVO	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI ALBENGA	SERVIZIO LUDICO RICREATIVO CAMPO SOLARE 2024	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI ANDORA	CENTRO ESTIVO 2024	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI TOIRANO	PRESTAZIONI EDUCATIVE PER UN MINORE DURANTE IL CAMPO SOLARE BOLLE DI SAPONE	Area Servizi Territoriali
AZIENDA REGIONALE PER IL LAVORO LA FORMAZIONE (ALFA)	SERVIZIO RELATIVO ALLA REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' DI MEDIAZIONE CULTURALE E SUPPORTO OPERATIVO NELL'AMBITO DEL PROGETTO FAMI "S.IN.TE.SI SVILUPPO STRUMENTI TERRITORIALI PER L'INTEGRAZIONE DEI MIGRANTI EXTRA- UE)PROG-2371	Area Immigrazione
EL.FO ENTE LIGURE DI FORMAZIONE ALBENGA	DOCENZA ATTIVITA' FORMATIVA E INFORMATIVA DI BASE - DOCENTI LIBERTO E CAMILLO	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI TAGGIA	CENTRO ESTIVI 2024 PROGETTO DI INCLUSIONE MINORI PORTATORI DI DISABILITA'	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI FINALE LIGURE	LOTTO 2 - FORNITURA DI PRESTAZIONI SOCIO ASSISTENZIALI INTEGRATIVE RELATIVE ALLA GESTIONE DEL REDDITO DI CITTADINANZA	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI TAGGIA	SERVIZIO DOMICILIARE "BOLLICINE" COPERTURA RETTA A FAVORE DEL MINORE C.L.	Area Infanzia
AZIENDA MULTISERVIZI ANDORA	SERVIZIO DI ASSISTENZA RIORDINI, PULIZIA E SANIFICAZIONI S.L..A. AMA DI AMA E SPIAGGIA LIBERA COMUNALE LIMITROFA DENOMINATA EX COLONIA DI ASTI PER LA STAGIONE BALNEARE 2024	Area Servizi Territoriali
ASL 1 IMPERIESE	SERVIZIO DI PULIZIA GRONDAIE DELLE VARIE SEDI ASL 1	Area Inserimenti Lavorativi
COMUNE DI PONTEDASSIO	SERVIZIO DI EDUCATIVA ADULTI NELL'AMBITO DELPROGETTO CO-HOUSING	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI SANREMO	SERVIZIO DI DIGITALIZZAZIONE E SUPPORTO ALLA VISURA DELLA PRATICHE PREGRESSE	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI TAGGIA	SERVIZIO DOMICILIARE LE BOLLICINE	Area Infanzia
COMUNE DI VALLECROSIA	AFFIDO EDUCATIVO	Area Servizi Territoriali

COMUNE DI TAGGIA	ASSISTENZA SCOLASTICA INDIVIDUALIZZATA A FAVORE DEI MINORI DISABILI RESIDENTI NEL COMUNE DI TAGGIA	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI VENTIMIGLIA	SERVIZIO SOCIO EDUCATIVO PER MINORI GIOVANI E FAMIGLIE	Area Servizi Territoriali
AZIENDA MULTISERVIZI ANDORA	MANUTENZIONE SEGNALETICA STRADALE ORIZZONTALE VERTICALE E POSA CON RITIRO DI QUELLA PROVVISORIA	Area Inserimenti Lavorativi
COMUNE DI CAMPOROSSO	SERVIZI EDUCATIVI ATT. SOCIALE TERRITORIO ATS2 VAL NERVIA	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI SANREMO	SERVIZIO PROROGATO - PROGRAMMA DEGLI INTERVENTI PER IL CONTRASTO ALLA POVERTA' (PREVISTE ORE 4000)	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI SANREMO ATI CON ANCORA E SOLCO	SERVIZIO DI RAFFORZAMENTO SEGRETER. SOCIALE E SERV SOCIALE PROFESSIONALE A VALERE SU QUOTA SERVIZI FLP 2021 (PRINS DISTRETTO 2 SOLO SANREMO)	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI VENTIMIGLIA	SERVIZIO SOCIO EDUCATIVO PER MINORI GIOVANI E FAMIGLIE	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI VENTIMIGLIA	SERVIZIO DI AGGREGAZIONE GIOVANILE CAG SOLO SPORTELLLO LAVORO	Area Servizi Territoriali
CONSORZIO DOMICARE - COMO	SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE COMUNE DI TAGGIA	Area Servizi Territoriali
ISTITUTO COMPRENSIVO ALBENGA SECONDO	ASSISTENZA EDUCATIVA RECUPERO APPRENDIMENTI IN PARTICOLARE PER ALUNNE E ALUNNI CHE NON PARLANO ITALIANO	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI BORDIGHERA	SERVIZIO DI SEGRETARIATO SOCIALE	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI BORDIGHERA	SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI SANTO STEFANO AL MARE	SERVIZIO EDUCATIVO	
COMUNE DI TAGGIA	ASSISTENZA SCOLASTICA INDIVIDUALIZZATA A FAVORE DEI MINORI DISABILI RESIDENTI NEL COMUNE DI TAGGIA	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI VALLECROSIA	AFFIDO EDUCATIVO	Area Servizi Territoriali
COMUNE DI VENTIMIGLIA	SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE ANZIANI ATS1 -ATS 2 - ATS3 -ATS4 ATS1 VENTIMIGLIA -ATS 2 CAMPOROSSO - ATS 3 VALLECROSIA ATS 4 BORDIGHERA	Area Servizi Territoriali



PREFETTURA DI AREZZO	GESTIONE CENTRI D'ACCOGLIENZA COSTITUITI DA SINGOLE UNITA' ABITATIVE	Area Servizi Territoriali
ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE DIANO MARINA	SERVIZIO DI SUPPORTO DIDATTICO A FAVORE DEGLI STUDENTI DELLE SCUOLE DELL'OBBLIGO PRIMARIA E SECONDARIA DI PRIMO GRADO plessi san bartolomeo al mare	Area Servizi Territoriali



Ambiente

L'impatto ambientale e le azioni concrete

Concretamente, questo impegno si è tradotto in scelte operative e progettuali: dalla riduzione degli sprechi energetici negli uffici e nelle sedi operative, all'utilizzo di materiali ecocompatibili, fino all'adozione di soluzioni digitali che riducono il consumo di carta e ottimizzano gli spostamenti. In linea con gli obiettivi ambientali europei per il 2030 – tra cui la riduzione delle emissioni di gas serra e l'aumento dell'efficienza energetica – Jobel intende contribuire, nel proprio ambito, a costruire una cultura organizzativa orientata alla responsabilità ecologica e alla diffusione alle nuove generazioni (infatti in tutti i servizi all'infanzia sono realizzati annualmente specifiche attività rivolte allo sviluppo di una educazione all'ambiente).

Anche piccoli gesti, se condivisi, possono generare un cambiamento più grande. Per noi, ogni decisione – dal modo in cui si stampa un documento alla progettazione di un nuovo servizio – è un'occasione per agire in modo più sostenibile e coerente con i valori che ci guidano.

Gli ulteriori impegni compiuti da parte di Jobel per la tutela dell'ambiente e per la promozione di sistemi ad alta efficienza energetica sono state le ristrutturazioni di due stabili di proprietà della cooperativa, siti presso Albenga e Pogli, che hanno visto l'installazione di impianti fotovoltaici e di sistemi domotici per la riduzione di sprechi energetici.

Politiche ambientali: una responsabilità che ci riguarda da vicino

In un tempo in cui i cambiamenti climatici e il degrado ambientale non sono più scenari futuri ma realtà presenti, anche il mondo della cooperazione sociale è chiamato a fare la propria parte. Jobel è consapevole che promuovere benessere e inclusione significa anche prendersi cura dell'ambiente in cui le persone vivono, lavorano e crescono.

Per questo motivo, nel corso del 2024, la cooperativa ha scelto di rafforzare il proprio impegno ambientale, integrando nei propri processi organizzativi una maggiore attenzione alla sostenibilità.

Le politiche ambientali di Jobel si ispirano ai principi guida dell'Unione Europea: il principio di precauzione, l'azione preventiva, la correzione alla fonte e la responsabilità di chi inquina. Questi orientamenti sono diventati parte del nostro modo di pensare e di agire, nel quotidiano.





Bilancio di esercizio —

Bilancio al 31/12/2024		
STATO PATRIMONIALE		
ATTIVO	31/12/24	31/12/23
A) CREDITI VERSO SOCI PER VERSAMENTI ANCORA DOVUTI	450,00 €	- €
B) IMMOBILIZZAZIONI		
I - Immobilizzazioni immateriali	115.895,00 €	73.594,00 €
II - Immobilizzazioni materiali	4.997.579,00 €	3.517.464,00 €
III - Immobilizzazioni finanziarie	105.705,00 €	105.705,00 €
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI (B)	5.219.179,00 €	3.696.763,00 €
C) ATTIVO CIRCOLANTE		
I Rimanenze	51.454,00 €	47.264,00 €
II Crediti	9.959.273,00 €	7.577.086,00 €
III Attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni	10.000,00 €	10.000,00 €
IV Dispobilità liquide	1.335.893,00 €	2.756.168,00 €
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE (C)	11.356.620,00 €	10.390.518,00 €
D) RATEI E RISCONTI	518.843,00 €	782.501,00 €
TOTALE ATTIVO	17.095.092,00 €	14.869.782,00 €
PASSIVO	31/12/24	31/12/23
A) PATRIMINIO NETTO	3.518.345,00 €	3.202.491,00 €
B) FONDI PER RISCHI E ONERI	200.000,00 €	500.000,00 €
C) TRATTAMENTO FINE RAPPORTO	1.730.157,00 €	1.425.772,00 €
D) DEBITI	8.714.642,00 €	8.632.348,00 €
E) RATEI E RISCONTI	2.931.948,00 €	1.109.171,00 €
TOTALE PASSIVO	17.095.092,00 €	14.869.782,00 €
CONTO ECONOMICO		
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	20.703.874,00 €	18.216.412,00 €
B) COSTI DELLA PRODUZIONE		
Materie prime ...	2.130.478,00 €	2.111.546,00 €
Per servizi	3.688.059,00 €	3.947.011,00 €
Per godimento beni di terzi	642.984,00 €	656.390,00 €
Per il personale	11.930.686,00 €	9.385.423,00 €
Ammortamenti e svalutazioni	225.092,00 €	182.553,00 €
Oneri diversi di gestione	1.415.472,00 €	1.037.464,00 €
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	20.032.771,00 €	17.320.387,00 €
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI (A-B)	671.103,00 €	896.025,00 €
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	- 171.371,00 €	- 209.295,00 €
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	499.732,00 €	686.730,00 €
Imposte	- 168.609,00 €	- 163.593,00 €
UTILE D'ESERCIZIO	331.123,00 €	523.137,00 €

Bilancio al 31/12/2024		
STATO PATRIMONIALE		
ATTIVO	31/12/24	31/12/23
A) CREDITI VERSO SOCI PER VERSAMENTI ANCORA DOVUTI	450,00 €	- €
B) IMMOBILIZZAZIONI		
I - Immobilizzazioni immateriali	115.895,00 €	73.594,00 €
II - Immobilizzazioni materiali	4.997.579,00 €	3.517.464,00 €
III - Immobilizzazioni finanziarie	105.705,00 €	105.705,00 €
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI (B)	5.219.179,00 €	3.696.763,00 €
C) ATTIVO CIRCOLANTE		
I Rimanenze	51.454,00 €	47.264,00 €
II Crediti	9.959.273,00 €	7.577.086,00 €
III Attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni	10.000,00 €	10.000,00 €
IV Dispobilità liquide	1.335.893,00 €	2.756.168,00 €
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE (C)	11.356.620,00 €	10.390.518,00 €
D) RATEI E RISCONTI	518.843,00 €	782.501,00 €
TOTALE ATTIVO	17.095.092,00 €	14.869.782,00 €
PASSIVO	31/12/24	31/12/23
A) PATRIMINIO NETTO	3.518.345,00 €	3.202.491,00 €
B) FONDI PER RISCHI E ONERI	200.000,00 €	500.000,00 €
C) TRATTAMENTO FINE RAPPORTO	1.730.157,00 €	1.425.772,00 €
D) DEBITI	8.714.642,00 €	8.632.348,00 €
E) RATEI E RISCONTI	2.931.948,00 €	1.109.171,00 €
TOTALE PASSIVO	17.095.092,00 €	14.869.782,00 €
CONTO ECONOMICO		
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	20.703.874,00 €	18.216.412,00 €
B) COSTI DELLA PRODUZIONE		
Materie prime ...	2.130.478,00 €	2.111.546,00 €
Per servizi	3.688.059,00 €	3.947.011,00 €
Per godimento beni di terzi	642.984,00 €	656.390,00 €
Per il personale	11.930.686,00 €	9.385.423,00 €
Ammortamenti e svalutazioni	225.092,00 €	182.553,00 €
Oneri diversi di gestione	1.415.472,00 €	1.037.464,00 €
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	20.032.771,00 €	17.320.387,00 €
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI (A-B)	671.103,00 €	896.025,00 €
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI	- 171.371,00 €	- 209.295,00 €
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	499.732,00 €	686.730,00 €
Imposte	- 168.609,00 €	- 163.593,00 €
UTILE D'ESERCIZIO	331.123,00 €	523.137,00 €

