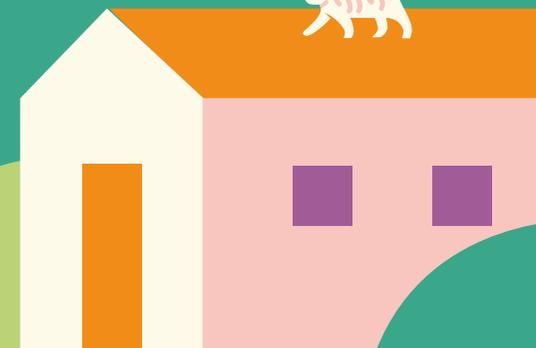


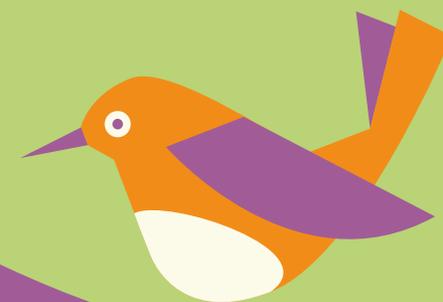
COOPERATIVA SOCIALE  
la Città Verde



2023



BILANCIO DI  
SOSTENIBILITÀ



[lacittaverde.coop](http://lacittaverde.coop)



NEV

COOPERATIVA SOCIALE  
la CittàVerde



AMBIENTE GIARDINAGGIO SFRVIZI

Pieve di Cento (BO)  
Info@lacittaverde.oop

Tel. 051 97 54 50  
www.lacittaverde.coop

101

PIAGGIO  
PORTER

EN 214GK

COOPERATIVA SOCIALE  
la Città Verde



# bilancio di sostenibilità

2023





# Indice

## 9 Profilo

- 10 La nostra storia
- 11 Mission
- 13 Il nostro modello di inserimento lavorativo
- 16 Cooperazione è partecipazione
- 17 Coordinamento dei manager CO.MA.
- 17 Comitato di coordinamento
- 18 Reti
- 20 Luoghi
- 21 Certificazioni iscrizioni e attestazioni
- 22 Certificazione per la Parità di Genere Uni/PdR 125:2022
- 23 Diversità e inclusione Uni/PdR 30415:2021
- 24 Bene comune
- 25 Innovazione

## 27 Servizi

- 28 Cura del verde
- 29 Gestione rifiuti
- 30 Gestione arredo urbano
- 31 Trattamento rifiuti
- 32 Servizi socio educativi
- 33 Autofficina

## 35 Numeri

- 36 Lavoratori
- 38 Soci
- 39 Inserimenti lavorativi
- 40 Salute e sicurezza
- 40 Formazione
- 41 Provenienza dei lavoratori
- 42 Impatto ambientale

## 43 Conto economico



# Lettera della presidente

Se il 2022 si era caratterizzato per la nostra cooperativa come un anno impegnativo seppur positivo, il 2023 si conferma come il precedente: a fronte di un grande impegno da parte di soci e lavoratori, il risultato finale anche quest'anno è buono, anzi **buonissimo**.

Ancora per l'effetto di questo fenomeno che abbiamo purtroppo imparato a conoscere come Great Resignation (trad. "Grandi dimissioni"), durante tutto l'anno è stato continuo lo sforzo della cooperativa nella ricerca di **personale** da adibire ai servizi, con grande profusione di energie da parte dell'Ufficio Risorse Umane affiancato dal team dei Responsabili dei Settori produttivi nelle fasi di ricerca e selezione delle candidature e in quelle successive di formazione e inserimento al lavoro dei nuovi assunti.

È evidente inoltre la costante dedizione della coop.va a rafforzare la presenza sul territorio con il mantenimento della quasi totalità delle commesse e l'avvio di nuovi progetti come, ad esempio, la creazione di **serre innovative** presso l'Istituto di Istruzione Superiore "G. Carducci" nelle sedi di Ferrara e Bondeno (FE), la campagna di installazioni di **giochi** e **arredi urbani** che ci ha visto impegnati su gran parte del territorio del Comune di Ferrara e l'aggiudicazione del Bando di co-progettazione del Comune di Pieve di Cento per la realizzazione di orti sociali di comunità; questo ci permette di garantire lavoro e sostegno sia ai lavoratori de La Città Verde sia alle comunità territoriali in cui siamo presenti attraverso l'erogazione dei nostri servizi.

Un fatto da sottolineare è che, nonostante un generale clima di incertezza e instabilità anche economica, la coop.va si è impegnata (per quanto possibile!) a produrre l'effetto contrario e lo ha fatto in diversi modi: aumentando l'importo dei buoni pasto, promuovendo l'accordo per la firma del Premio Annuo, riconoscendo a fine 2023 a tutti i lavoratori un buono

spesa per premiare l'ottimo lavoro svolto durante l'anno e, ogni volta che è possibile (da 10 anni a questa parte lo è!), con l'erogazione del **ristorno** ai soci. Ciò a riconferma del fatto che la cooperativa si occupa costantemente di migliorare le condizioni dei lavoratori, anche al di là delle previsioni del singolo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, per mantenere fede ad uno degli scopi sociali, ossia ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali (Si veda l'art. 4 del nostro Statuto)

Va detto, questi non sono anni semplici. Nell'ultimo triennio abbiamo dovuto fare i conti con attacchi informatici, pandemia, gli effetti di diverse guerre aperte su vari fronti, cambiamenti climatici e nuovi fenomeni sociali. Fare budget, previsioni e darsi obiettivi a lungo termine è sempre più complicato e occorre avere una struttura molto flessibile per adeguarsi a tutte queste sollecitazioni. Inoltre l'individualismo nella nostra società sembra aver preso il sopravvento e di questi tempi stare insieme per "fare cooperativa" può sembrare un atto di vero eroismo talvolta. Ciononostante, noi de La Città Verde questo mestiere (e mi riferisco in particolare all'inserimento lavorativo) lo facciamo con passione, perseveranza e forte motivazione. I risultati di questo Bilancio di Sostenibilità oltre a quelli del Bilancio Economico ci stanno dando ragione: **la cooperazione sociale fa ancora bene e non solo a chi la fa.**

Buona lettura!"



**Michela Salvaggio**

Presidente Coop La Città Verde





# PROFILO



# La nostra storia

**1991**

Nasce Mondoverde, cooperativa agricola che svolge servizi di manutenzione del verde e spazzamento manuale col preciso intento di offrire a persone in difficoltà un'opportunità di lavoro in un ambiente al contempo reale e protetto

**1994**

Iscrizione all'Albo regionale delle cooperative sociali di inserimento lavorativo (sezione B)

**1997**

Cambio denominazione da Mondoverde a La Città Verde

**2003**

Apertura della sede di Ferrara e nascita del settore arredo urbano

**2004**

All'inserimento lavorativo vengono affiancati i servizi socio educativi (sezione A) rendendo in tal modo possibile una proposta occupazionale anche a fasce di utenza con ridotte capacità lavorative

**2008**

Acquisizione impianto di recupero rifiuti non pericolosi a Bevilacqua, comune di Crevalcore

**2010**

Fusione con la cooperativa sociale Terra Ferma di Ferrara

**2014**

Ristrutturazione delle serre presso la sede di Ferrara ed avvio del progetto di agricoltura sociale diversificando l'offerta di percorsi socio-occupazionali

**2016**

Apertura impianto di compostaggio e produzione cippato

**2018**

Istituzione Comitato di Coordinamento, anello di congiunzione tra Consiglio di Amministrazione e lavoratori

**2020**

Istituzione del Coordinamento dei Manager con lo scopo di sviluppare ed incrementare la contaminazione tra i servizi e tra le sedi della cooperativa; inizio attività di raccolta rifiuti presso la sede di Ferrara

**2021**

Pubblicazione del libro "Generazioni di fenomeni" per celebrare i 30 anni dalla nascita della cooperativa

**2022**

Ottenimento della certificazione UNI/PdR125: sistema di gestione per la parità di genere



# Mission

## Bene comune

## Lavoro

## Innovazione

La Mission della cooperativa è rivolta alla costruzione e sviluppo del BENE COMUNE fornendo servizi e prodotti di qualità a prezzo equo nel settore della cura del verde, della gestione e recupero dei rifiuti, dell'installazione e manutenzione degli arredi urbani e dell'agricoltura sociale creando al contempo opportunità di LAVORO, occupazione, socialità e integrazione in particolare per persone in difficoltà.





# Come cooperativa sociale riteniamo indispensabile:

1

Mantenere il legame con il territorio di provenienza delle persone che lavorano all'interno della cooperativa, al fine di costruire percorsi lavorativi correlati a condizioni di benessere personale complessivo.

2

Consolidare il rapporto di fiducia e collaborazione con i clienti ed i cittadini.

3

Avere un'attenzione costante all'INNOVAZIONE promuovendo percorsi formativi mirati e ricorrenti, studiando soluzioni alternative ai problemi e adattando le attività all'evoluzione tecnologica e sociale in modo da fornire servizi e prodotti che contribuiscano al miglioramento del benessere dei cittadini.

4

Fornire servizi e prodotti rispettosi dell'ambiente e delle condizioni di salute dei nostri lavoratori e dei collaboratori.

# Il nostro modello di inserimento lavorativo

Per rendere l'inserimento lavorativo più efficace è stato affinato il modello da sempre utilizzato in cooperativa. Il processo di innovazione si pone come obiettivo quello di avere più cura e attenzione sia verso l'operatore svantaggiato che si affaccia al mondo del lavoro, sia verso i lavoratori guida che lo affiancano nel percorso.

## PER L'OPERATORE SVANTAGGIATO:

Inserimento più graduale grazie all'affiancamento con il lavoratore guida referente di progetto e alla squadra ristretta di lavoratori guida, che in questo modo diventano punti di riferimento costanti;

## PER I LAVORATORI GUIDA:

Aumento dei momenti di confronto e monitoraggio, in modo tale da diminuire i rischi nel percorso di inserimento;



## Il nostro sistema di organizzazione per la gestione dei percorsi di inserimento lavorativo, trasversale a tutti i settori operativi, ha uno specifico organigramma funzionale così strutturato:



### RESPONSABILE DEGLI INSERIMENTI LAVORATIVI

La figura del responsabile degli inserimenti si occupa direttamente del monitoraggio e della valutazione complessiva del percorso e della risoluzione di eventuali criticità. Si confronta periodicamente con l'operatore dei servizi territoriali e con il lavoratore guida;



### LAVORATORE GUIDA REFERENTE DI PROGETTO

Si occupa di affiancare il soggetto svantaggiato nelle prime due settimane di inserimento al lavoro e di trasmettere le informazioni salienti ai lavoratori guida che successivamente entreranno in azione durante il percorso di inserimento;

#### LAVORATORI GUIDA

Sono operai individuati tra gli addetti al servizio con buone capacità tecnico-professionali e con specifica formazione inerente alla relazione educativa. Seguono la persona svantaggiata per i primi mesi dell'inserimento lavorativo, confrontandosi a cadenza fissa con il lavoratore guida referente di progetto per analizzare punti di forza e criticità dell'inserimento;



### REFERENTE/OPERATORE DEI SERVIZI SOCIALI O SOCIO-SANITARI TERRITORIALI

I servizi territoriali propongono l'avvio del percorso per persone svantaggiate a loro 'in carico' ed effettuano il monitoraggio tramite un proprio educatore e/o assistente sociale. I servizi territoriali di riferimento sono generalmente rappresentati da: Servizio Tossicodipendenze; Dipartimento di Salute Mentale; Servizio Genitorialità e Infanzia; Servizio Sociale Adulti, Asp;



### EQUIPE DI PROGETTO

L'equipe di progetto è costituita dal responsabile dei percorsi di inserimento lavorativo della cooperativa sociale, dai tecnici dei servizi territoriali inviati e dal gruppo di lavoratori guida individuati, di cui uno referente di progetto. I principali compiti dell'équipe sono rappresentati dalla valutazione delle competenze relazionali, cognitive e lavorative della persona; dalla redazione del progetto d'inserimento; dal monitoraggio e dall'accompagnamento dei percorsi individuali;

## Il progetto di inserimento lavorativo consiste nell'attuazione consequenziale ed organica delle seguenti attività:

Svolgimento di percorsi di riabilitazione delle competenze sociali e lavorative, mediante l'attivazione di tirocini formativi, di persone svantaggiate e di soggetti fragili e vulnerabili.

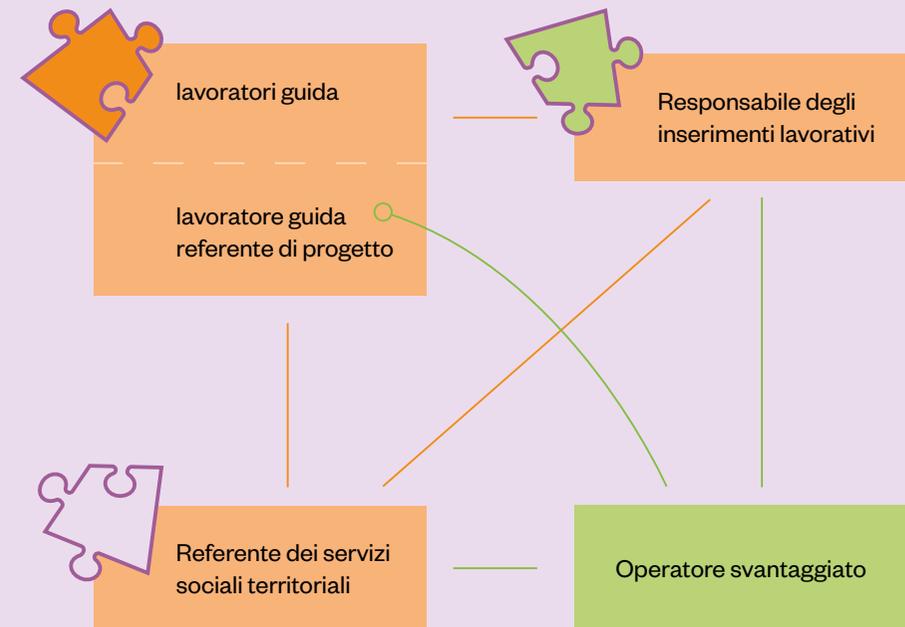
Stabilizzazione di tali soggetti tramite contratto di assunzione stipulato ai sensi dei vigenti CCNL di settore.

## A chi si rivolge il progetto di inserimento lavorativo

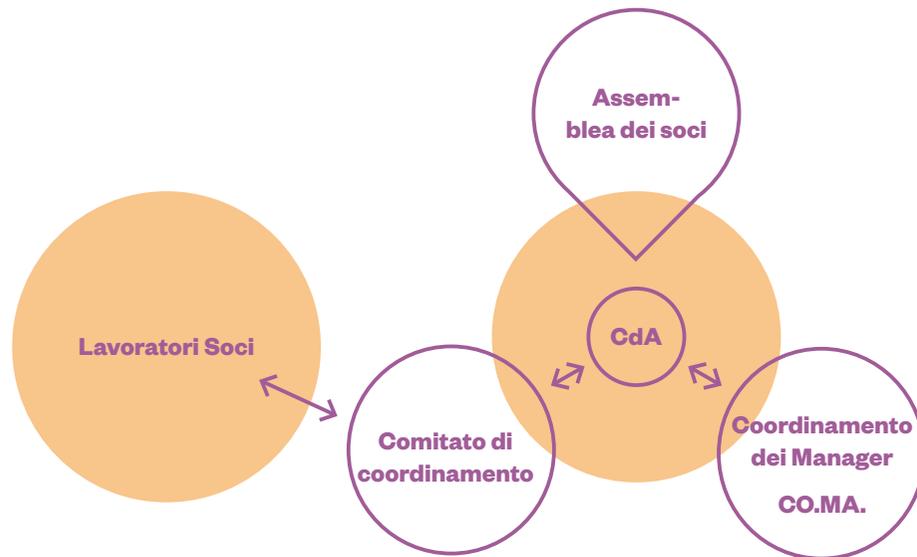
ai sensi dell'art.4 della L.381/91 e ai sensi della legge regionale 30 luglio 2015, n. 14:

- invalidi fisici, psichici e sensoriali
- ex degenti di istituti psichiatrici
- soggetti in trattamento psichiatrico
- tossicodipendenti
- alcolisti
- minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare
- condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione
- persone caratterizzate dalla compresenza di problematiche afferenti la dimensione lavorativa e nel contempo sociale o sanitaria.

## Il progetto si realizza grazie all'equipe di progetto che si relaziona con il referente dei servizi sociali territoriali.



# Cooperazione è partecipazione



“Le cooperative sono organizzazioni democratiche, controllate dai propri soci che partecipano attivamente alla definizione delle politiche e all’assunzione delle relative decisioni.”

dalla Carta dei valori e dei principi approvata nel Congresso del Centenario dell’Alleanza Cooperativa Internazionale, Manchester 1995



# Coordinamento dei manager CO.MA.

## CONCRETAMENTE

Direzione tecnica della cooperativa composta dai 5 manager dei settori (manutenzione verde, manutenzione arredi urbani, raccolta rifiuti, trattamento rifiuti, servizi socio-educativi), un coordinatore nominato dal CDA e la Presidente.

Si riunisce con regolarità ed ha il compito di: monitorare l'andamento dei diversi servizi erogati, proporre migliorie tecniche-organizzative e investimenti al consiglio di amministrazione, favorire una relazione sinergica tra i diversi settori sia in termini di dotazione strumentale sia in termini di prospettive commerciali e di innovazione.

# Comitato di coordinamento

## CONCRETAMENTE

- propone attività per migliorare i risultati economici, la competitività, la qualità dei servizi offerti, le condizioni di lavoro e di sicurezza dei lavoratori
- monitora le esigenze tecnico-produttive e presenta proposte di spesa e investimento al Consiglio di Amministrazione
- coordina operativamente le attività dei settori aziendali in coerenza con i piani di sviluppo adottati dal CdA

## IL COMITATO DURA IN CARICA 2 ANNI ED È COMPOSTO DA:

- un Responsabile e un Socio lavoratore, quest'ultimo individuato mediante procedura elettiva, per ciascun settore di attività della Cooperativa.
- un Socio lavoratore dell'area 'Amministrativa e Servizi generali'
- un componente delle Rappresentanze sindacali aziendali
- il responsabile dei lavoratori per la sicurezza
- un componente del CdA



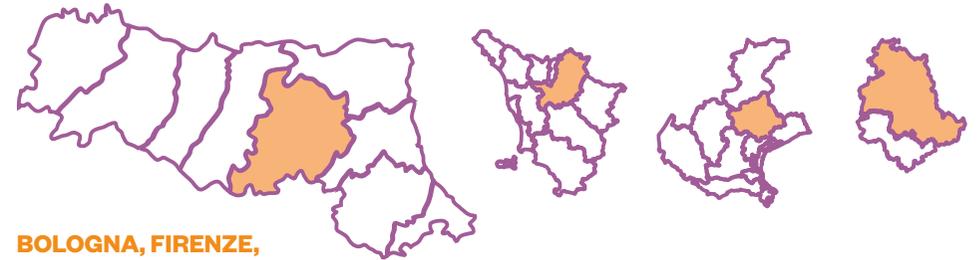
# Reti

La Città Verde ha promosso la nascita e lo sviluppo di diversi consorzi di cooperative sociali nella convinzione che la cooperazione rappresenti una efficace modalità di rapporto esperibile sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

Tali reti garantiscono al contempo un fertile confronto ed uno scambio di esperienze tra realtà che condividono le medesime finalità sociali e la possibilità strategico-commerciale di accedere a dimensioni di mercato altrimenti inaccessibili ad una singola cooperativa sociale.

## Rete 14 luglio

Associazione tra cooperative sociali che condividono principi e valori. L'associazione vuole porsi quale interlocutore propositivo ed organizzato verso le istituzioni, i privati e i grandi player nazionali.



**BOLOGNA, FIRENZE,  
TREVISO, PERUGIA**

## Consorzio l'Arcolaio

# 14

**COOPERATIVE  
ADERENTI**

[Servizi ambientali](#)

[Pulizie](#)

[Servizi cimiteriali](#)

[Manutenzione aree verdi](#)

[Trasporti interbibliotecari](#)

[Portierato](#)

[Gestione budget di salute](#)

[Promozione tirocini](#)

[Accoglienza rifugiati  
e richiedenti asilo](#)

[Accoglienza disagio adulto](#)

[Transizione abitativa](#)

[Laboratori di comunità](#)



CASALECCHIO (BO)

## Consorzio La Chiusa

# 3

COOPERATIVE  
ADERENTI

Manutenzione aree verdi e arredi urbani

Gestione strutture ricettive e di ristorazione



FERRARA

## Consorzio Impronte Sociali

# 8

COOPERATIVE  
ADERENTI

Attività educativa

Manutenzione verde



BOLOGNA, FERRARA,  
PARMA, MODENA, RIMINI

## ECOBI

# 28

COOPERATIVE  
ADERENTI

Igiene urbana

Pulizie civili

Manutenzione del verde

Informazione ambientale

Servizi cimiteriali



# Luoghi

La Città Verde opera in un territorio ben definito, caratterizzato da elevata contiguità, col quale nel tempo ha instaurato un fecondo rapporto biunivoco: il territorio offre commesse di lavoro favorendo l'occupazione dei propri cittadini, svantaggiati e non, e promuovendo, al contempo, il rafforzamento della coesione sociale.

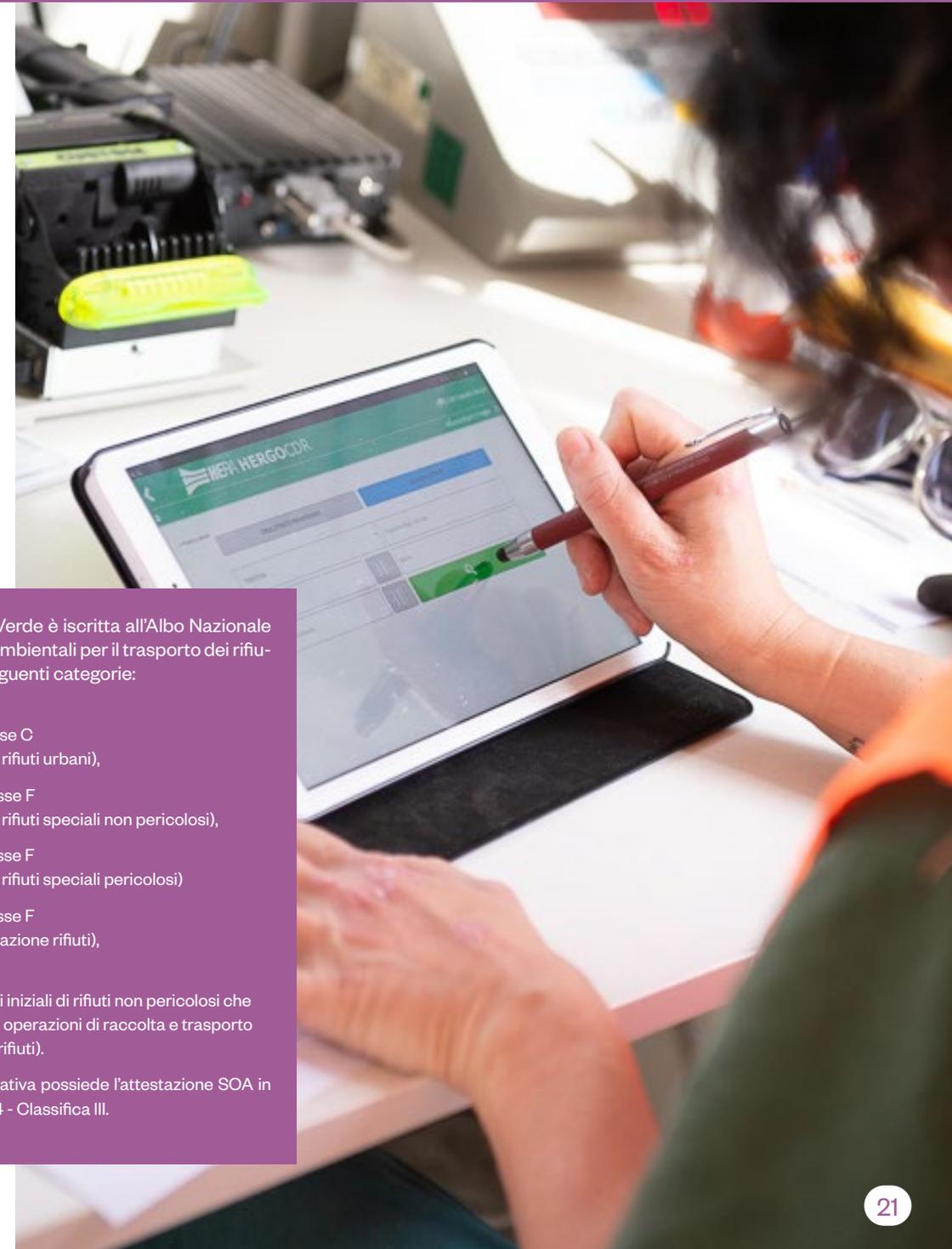
I lavoratori, a loro volta, sono portati a svolgere la propria mansione quotidiana con elevata qualità professionale nella consapevolezza di contribuire al miglioramento del proprio ambiente di vita.



# Certificazioni iscrizioni e attestazioni

Tutti i servizi erogati dalla Cooperativa sono certificati secondo le normative ISO 9001:2015 (sistema gestione Qualità), ISO 14001:2015 (sistema gestione ambientale), ISO 45001:2018 (sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro) e UNI/PdR 125:2022 (sistema gestione per la parità di genere). Inoltre è stato adottato un modello organizzativo e gestionale ai sensi del D.Lgs 231/2001 riguardante la responsabilità sociale della Cooperativa.

Alla cooperativa è stato attribuito il rating di legalità con il punteggio di \*\*\*.



DICHIARAZIONE DI VERIFICA  
N° IT22/99000601 DI SGS  
ITALIA SPA RELATIVA  
ALL'INVENTARIO GHG ANNO  
2020, CONFORME AI REQUISITI  
DELLA ISO 14064-1:2018

SISTEMA  
GESTIONE QUALITÀ

SISTEMA  
GESTIONE DELLA  
SALUTE  
E SICUREZZA  
SUL LAVORO

SISTEMA  
GESTIONE  
AMBIENTALE

SISTEMA GESTIONE  
PER LA PARITÀ  
DI GENERE



CODICE ETICO AI SENSI  
DEL D.LGS 231/2001



MODELLO ORGANIZZATIVO E  
GESTIONALE AI SENSI  
DEL D.LGS 231/2001



RATING DI LEGALITÀ



SOA CAT. OS 24  
- CLASSIFICA III

La Città Verde è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali per il trasporto dei rifiuti nelle seguenti categorie:

- Cat. 1 Classe C  
(trasporto rifiuti urbani),
- Cat. 4 Classe F  
(trasporto rifiuti speciali non pericolosi),
- Cat. 5 Classe F  
(trasporto rifiuti speciali pericolosi)
- Cat. 8 Classe F  
(Intermediazione rifiuti),
- Cat. 2 Bis  
(produttori iniziali di rifiuti non pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti).

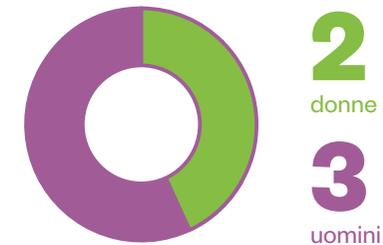
La cooperativa possiede l'attestazione SOA in Cat. OS 24 - Classifica III.



# Certificazione per la Parità di Genere Uni/PdR 125:2022

La Città Verde è attenta ai temi di equità, uguaglianza e rispetto per tutte le persone e riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività. Nel 2023 abbiamo mantenuto la certificazione ottenuta nel 2022 e abbiamo iniziato il percorso per ottenere la certificazione di Diversità ed Inclusione

CDA



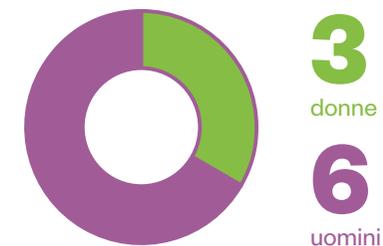
LAVOTATRICI E LAVORATORI



RESPONSABILI DI UNA O PIÙ UNITÀ ORGANIZZATIVE



DELEGHE SU BUDGET SPESE





# Diversità e inclusione

## Uni/PdR 30415:2021

La "ISO 30415:2021 - Human Resource Management Diversity and Inclusion" - rappresenta uno strumento efficace per incorporare i principi di "Diversità e Inclusione" nei processi aziendali, negli organi di governo e in generale per gli stakeholder di riferimento, introducendo un approccio sistemico che mira al miglioramento continuo.

Uno dei principali rischi riguardante il processo di inclusione lavorativa di soggetti fragili e svantaggiati può consistere nella scarsa consapevolezza dei lavoratori guida di recente assunzione relativamente alla mission de La Città Verde.

Per contenere tale rischio specifico e cogliere al contempo l'occasione di trasformarlo in occasione di sviluppo per l'intera struttura organizzativa, abbiamo predisposto un piano di lavoro che prevede i seguenti momenti formativi:

- Uno rivolto a tutti i lavoratori di recente assunzione, tenuto dalla presidente e da rappresentanti dell'associazione Legacoop, riguardante i principi fondanti la cooperazione sociale e la specifica mission de La Città Verde;
- Un percorso di 16 ore rivolto annualmente a 10-12 lavoratori guida diversi in cui una Dottoressa psicologa-psicoterapeuta affronta nello specifico tematiche relative alla gestione della relazione con le persone fragili e svantaggiate;

L'attenzione alla D&I è intrinseca ai valori cooperativi, come confermato dalla mission della Cooperativa, che ribadisce l'impegno nell'offrire opportunità di occupazione, socialità in particolare a persone in difficoltà.

Abbiamo valutato rischi ed opportunità, i valori cooperativi sono in linea con gli obiettivi della certificazione.



# Bene comune

Continua il nostro sostegno ad attività che possano contribuire al benessere delle comunità del territorio:



**Comune di Pieve di Cento**  
(iniziativa “Un albero per ogni nato”)



**Associazione Girasole**  
(Quarto tempo Festival 2023)



**Fondazione Zanandrea**  
(progetto “Baskin Cento”)



**ASD Rugby Pieve 1971**



**Mostra fotografica Elia Rimondi**



**Statua celebrativa**  
**Francesco Cavicchi presso il**  
**Centro Sportivo di Pieve di Cento**



**Associazione Bimbilacqua**



**Auser di Pieve di Cento**

# Innovazione

Per noi innovare significa studiare soluzioni alternative a problemi che sono in continuo e costante mutamento. Per questo anche quest'anno ci siamo impegnati a realizzare progetti e percorsi che potessero promuovere l'evoluzione tecnologica e al contempo sociale:



**Aggiudicazione Bando della Regione Emilia-Romagna per il sostegno degli investimenti produttivi finalizzati all'innovazione delle imprese (investimenti impianto Bevilacqua)**



**Realizzazione progetto Transizione digitale per la tracciabilità dei rifiuti trattati presso l'impianto di compostaggio e per la realizzazione di nuovi software (gestione magazzino e gestione assenze da smartphone)**

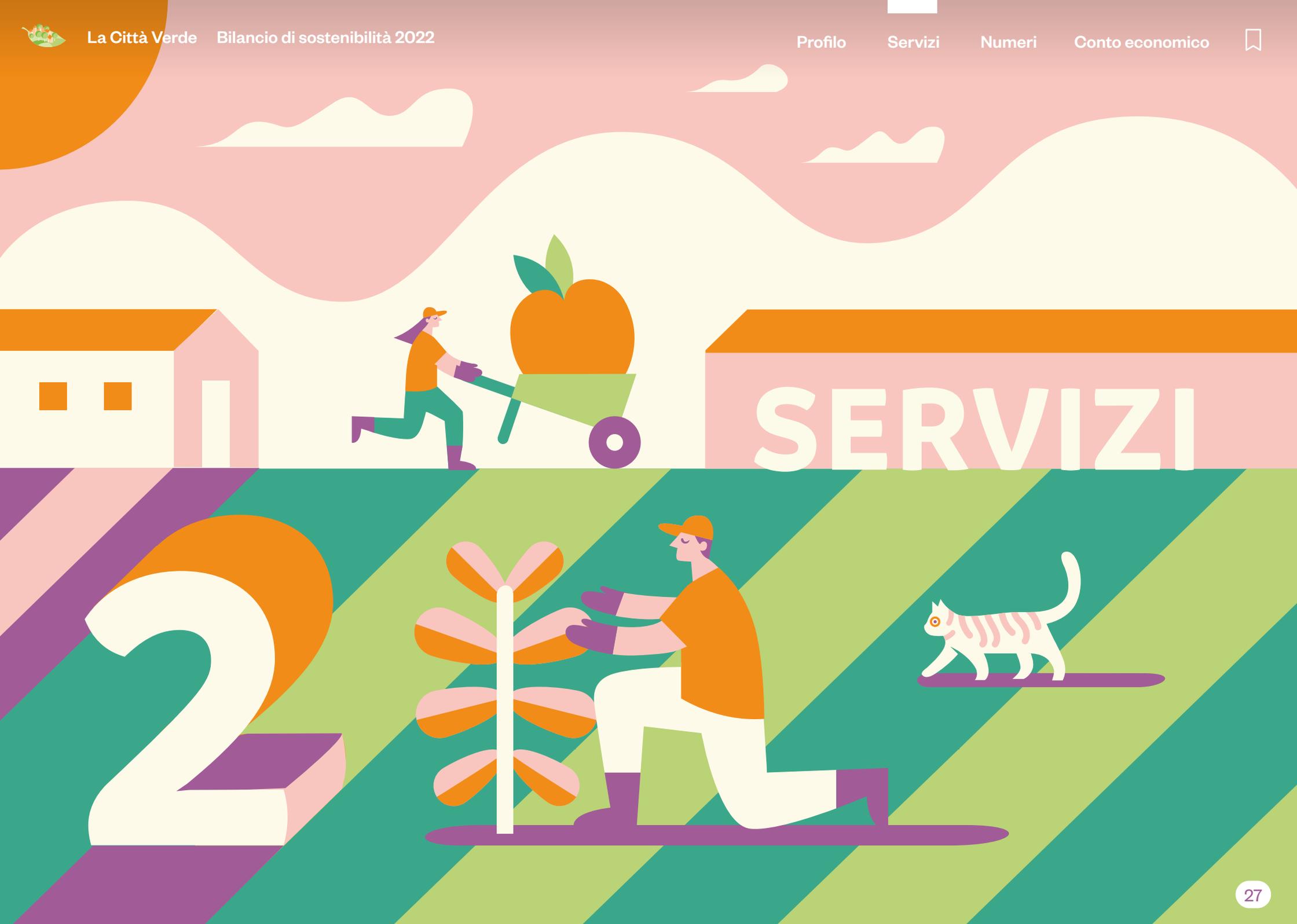


**Aggiudicazione Bando Fondo Energia (investimento per realizzazione impianto fotovoltaico Pieve di Cento)**



**Creazione serre innovative presso l'Istituto di Istruzione Superiore "G. Carducci" di Bondeno (FE) e Ferrara**





# Cura del verde

La cura del verde è un lavoro impegnativo e spesso faticoso, ma la preziosa relazione umana che si instaura tra i membri delle squadre rende questo servizio un ottimo punto di partenza per percorsi di recupero e riabilitazione.

Aree verdi curate, sicure e accessibili sono un vero bene di lusso e il nostro modo di lavorare "rende" due volte: migliora la qualità di vita dei cittadini e fa crescere ed emancipa il lavoratore.

Lavoriamo sia con pubbliche amministrazioni che clienti privati e tutto il materiale ottenuto viene recuperato come compost e biocombustibile.



Sfalcio erba

Potatura e abbattimenti  
essenze arboree e  
arbustive

Diserbi e trattamenti  
fitosanitari

Progettazione ed impianto  
di giardini, aiuole e spazi  
verdi

Analisi di stabilità e  
censimento botanico delle  
alberature



Aree verdi curate,  
sicure e accessibili  
sono *un vero bene di  
lusso*



# Gestione rifiuti

Se per la cura del verde si può parlare di una sorta di “bene di lusso”, quello della raccolta dei rifiuti rappresenta un servizio pubblico essenziale. Si tratta di un'attività condotta a contatto con le multiutilities del territorio che richiede un forte impegno per una gestione rispettosa delle stringenti normative di riferimento. Il rapporto con i cittadini è fortemente stimolante e spinge ad un costante miglioramento professionale degli operatori, con anche la possibilità di una progressiva modulazione del lavoro (da lavoro di squadra ad autonomo).

Spazzamento manuale e meccanizzato di aree pubbliche e private

Raccolta porta a porta

Raccolta rifiuti ingombranti sul territorio e a domicilio

Raccolta rifiuti speciali per conto di multiutilities e di aziende private

Gestione centri di raccolta

Distribuzione kit raccolta porta a porta

*Impegno per rispettare le stringenti normative di riferimento*

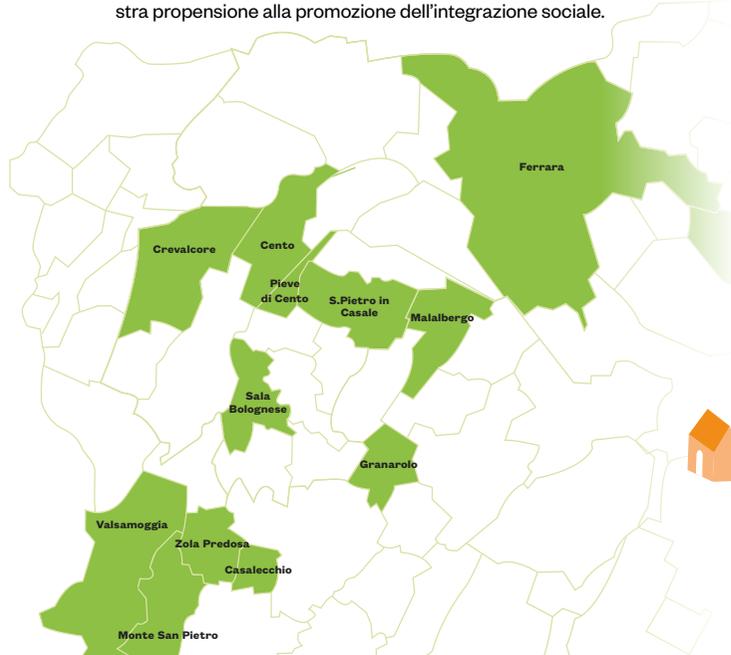


# Gestione arredo urbano

La gestione dell'arredo urbano è volta a creare spazi e modi di aggregazione sociale e a mantenerli in un buon stato conservativo.

Il tema della sicurezza è molto pressante, e tale attività richiede a volte una tempestività che può risultare problematica, ma è un lavoro che sviluppa la manualità, e attraverso la composizione di piccole squadre facilita la crescita del lavoratore.

Negli ultimi anni ci siamo specializzati nell'installazione di giochi inclusivi utilizzabili anche da bambini diversamente abili, coerentemente con la nostra propensione alla promozione dell'integrazione sociale.



Installazione e manutenzione di arredi urbani e di aree gioco per bambini

Creazione di percorsi sensoriali e didattici per bambini

Allattamento di aree fitness e calisthenics

Riparazione e riqualificazione di arredi urbani e strutture gioco dismesse

Redazione di censimenti in formato elettronico di aree gioco e arredi urbani

Specializzati nell'installazione di giochi inclusivi



# Trattamento rifiuti

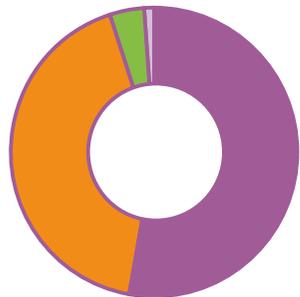
L'impianto di compostaggio e produzione cippato di Bevilacqua permette a La Città Verde di chiudere la filiera dei settori produttivi già esistenti essendo autorizzato a ricevere tutte le tipologie di rifiuti prodotti o raccolti nelle diverse attività: erba, ramaglie, organico, carta, legno, vetro, arredi urbani.

La piattaforma di recupero rifiuti, dunque, garantisce una ottimizzazione della logistica (riduzione dei km percorsi per il conferimento dei rifiuti) e la produzione di compost e cippato che vengono poi commercializzati nella stessa zona d'origine, (ri)conferendo valore sia materiale che economico al territorio.

Le acque prodotte nel processo di compostaggio, vengono convogliate in un impianto di pre-trattamento che migliora le caratteristiche di questo rifiuto rendendolo anche utilizzabile nel ciclo del compostaggio.

Questa attività è basata su processi parzialmente ripetitivi e quindi rappresenta una importante possibilità di inserimento anche di persone con ridotte capacità lavorative.

## PROVINCIE DI PROVENIENZA DEI RIFIUTI



**53%**  
Bologna

**4%**  
Modena

**42%**  
Ferrara

**1%**  
Altro

Compostaggio di rifiuti biodegradabili (organico e verde)

Recupero di rifiuti silvicolture, imballaggi in legno, scarti di potatura per la produzione di combustibile (cippato)

Messa in riserva di diverse tipologie di rifiuti non pericolosi (cartone, vetro, metalli, legno, plastica) aventi origine urbana e industriali

Recupero di arredo urbano metallico



# Servizi socio educativi

I percorsi socio educativi si svolgono nei diversi settori della cooperativa (gestione rifiuti, cura del verde, arredo urbano e agricoltura sociale) e si prefiggono l'obiettivo di potenziare e dare sostegno alle autonomie dei soggetti coinvolti.

Le attività svolte sono: sfalcio e piccole potature, tutela igienica di parchi urbani, raccolta porta a porta, manutenzione di fontane dei centri urbani, manutenzione di arredi urbani e piccola falegnameria, coltivazione di piante aromatiche e piccoli frutti, attività di magazzino e vendita diretta dei trasformati della produzione agricola

La Città Verde può contare su una solida expertise interna che permette di sviluppare progetti individualizzati in grado di stimolare la trasformazione della percezione del proprio ruolo: da "assistito" a "lavoratore". Questa trasformazione è supportata dalla concreta possibilità che le persone evolvano da percorsi di assistenza e sostegno verso un reale impiego nei settori produttivi della cooperativa.

Molto importante è anche l'interazione con la società: l'attività di commercializzazione dei prodotti dell'agricoltura sociale, ad esempio, rappresenta un'occasione di rapporto diretto con i clienti e i cittadini, un momento in cui la sfida dell'integrazione con la realtà produttiva e sociale è vinta.

*Trasformazione della percezione del proprio ruolo: da "assistito" a "lavoratore"*



Percorsi di orientamento verso il lavoro per giovani con disabilità intellettiva

Laboratorio socio occupazionale per persone con disabilità intellettiva nella cura del verde e nell'agricoltura sociale

Progetti di inclusione rivolti a studenti svantaggiati nelle scuole superiori





# Autofficina

La Cooperativa dispone di un'officina interna, iscritta presso la Camera di Commercio per l'attività di autoriparazione ed elettrauto, autorizzata ISUZU e Piaggio. Il personale qualificato ivi impiegato è in grado di provvedere alle manutenzioni ordinarie e straordinarie di mezzi ed attrezzature di proprietà della Città Verde.

L'autofficina rappresenta una miniera di possibilità per sviluppare competenze (altrimenti delegate all'esterno in toto), e allo stesso tempo aumenta consapevolezza della cura degli automezzi.

Il risultato è un minor uso di materiali, il prolungamento della vita utile dei mezzi, il consolidamento del rapporto diretto con i fornitori.

[Diagnostica, manutenzione, riparazione attrezzature](#)

[Tagliandi e manutenzione ordinaria](#)

[Pronto intervento sul cantiere](#)

[Gestione impianti elettrici automezzi](#)

[Cambio gomme](#)

[Gestione magazzino ricambi](#)

[Autofficina autorizzata Piaggio e Isuzu](#)



*Prolungamento della vita utile dei mezzi, il consolidamento del rapporto diretto con i fornitori.*







# 3



# NUMERI



# Lavoratori

Il capitale umano rappresenta il perno attorno a cui ruota l'attività quotidiana e la prospettiva di sviluppo de La Città Verde.

Dopo un primo periodo di contratto a termine, della durata media di circa un anno, i rapporti di lavoro vengono stabilizzati stimolando in tal modo la motivazione dei lavoratori ed il senso di appartenenza alla cooperativa.

I contratti stagionali vengono esclusivamente utilizzati nel settore della cura del verde per far fronte ai picchi di lavoro dei periodi primaverile ed autunnale.

**317.000 €**

si intendono gli importi erogati ai lavoratori in forza di accordi aziendali migliorativi rispetto al CCNL a conferma del costante impegno della cooperativa al raggiungimento di uno degli scopi sociali: ottenere tramite la gestione in forma associata continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali (art. 4 Statuto sociale)

	2021			2022			2023		
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
<b>Dipendenti</b>									
Soci	97	16	113	87	18	105	89	20	109
Non soci	51	5	56	51	6	57	55	6	61
<b>Totale</b>	<b>148</b>	<b>21</b>	<b>169</b>	<b>138</b>	<b>24</b>	<b>162</b>	<b>144</b>	<b>26</b>	<b>170</b>
media	144,08	20,25	164,33	146,16	23,42	169,58	143,22	26,17	169,39
tempo indeterminato	103	16	119	81	15	96	90	17	107
di cui part time	14	6		11	5		18	8	26
tempo determinato	16	2	18	26	6	32	19	6	25
di cui part time	5	1		8	3		11	4	15
stagionali (avventizi)	29	3	32	31	3	34	35	3	38
di cui part-time	4	1		3	1		4	1	5
<b>Totale</b>	<b>148</b>	<b>21</b>	<b>169</b>	<b>138</b>	<b>24</b>	<b>162</b>	<b>144</b>	<b>26</b>	<b>170</b>
di cui part-time	23	8		22	9		33	13	



## TASSO TURNOVER

TURNOVER	2021			2022			2023		
	TURNOVER NEGATIVO		TURNOVER COMPLESSIVO	TURNOVER NEGATIVO		TURNOVER COMPLESSIVO	TURNOVER NEGATIVO		TURNOVER COMPLESSIVO
	usciti	entrati	31/12/21	usciti	entrati	31/12/22	usciti	entrati	31/12/23
Uomini	10	19	148	40	30	138	34	40	144
%turnover	7%		21%	24%		47%	25%		54%
Donne	1	2	21	3	6	24	4	6	26
%turnover	5%		15%	14%		43%	17%		42%
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>169</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>162</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>170</b>
<b>%turnover</b>	<b>7%</b>		<b>20%</b>	<b>25%</b>		<b>47%</b>	<b>23%</b>		<b>52%</b>

“Il fenomeno conosciuto con il nome di “Great Resignation” (trad. “Grandi dimissioni”) è esploso dopo la pandemia Covid-19 e ha investito in modo trasversale tutti i paesi occidentali, dagli Stati Uniti all’Europa.

La Città Verde purtroppo non è stata esente a questa tendenza. Ciò ha richiesto un grandissimo sforzo da parte della struttura operativa e organizzativa in termini di flessibilità e reperibilità del personale”.

# Soci

I soci concorrono effettivamente alla gestione della cooperativa partecipando alle assemblee, eleggendo il consiglio di amministrazione ed i rappresentanti dei soci lavoratori nel comitato di coordinamento, contribuendo in questo modo alle scelte strategiche di sviluppo.

Rappresentano dunque le fondamenta sopra le quali cresce e si evolve La Città Verde.

Considerata l'importanza della figura del socio e consapevoli del contributo che ciascun individuo può apportare, il principio ispiratore dell'associazione cooperativa è quello dell'adesione libera e volontaria: le cooperative sono organizzazioni volontarie aperte a tutti gli individui capaci di usare i servizi offerti e disposti ad accettare le responsabilità connesse all'adesione, senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa (dalla Carta dei valori e dei principi approvata nel Congresso del Centenario dell'Alleanza Cooperativa Internazionale, Manchester 1995).

La Città Verde attua tale principio lasciando completamente libera tale scelta e permettendo a tutti coloro che lo desiderano di diventare soci della cooperativa mediante sottoscrizione di una quota sociale di soli 25 euro. Da alcuni anni vengono inoltre organizzati dei corsi per "aspiranti soci", cioè percorsi formativi obbligatori per permettere ai lavoratori che desiderano diventare soci di compiere tale scelta in maniera consapevole e responsabile.

## BASE SOCIALE

Anno	2021				2022				2023			
	MASCHI	FEMMINE	PERSONE GIURIDICHE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	PERSONE GIURIDICHE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	PERSONE GIURIDICHE	TOTALE
<b>Tipo soci</b>												
Lavoratori*	95	13		108	98	16		114	89	20		109
Volontari	4	5		9	4	5		9	4	5		9
Sovventori	4	3	1	8	3	3	1	7	4	3	1	8
Altri soci	8	11		19	8	11		19	8	8		16
<b>Totale</b>	<b>111</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>144</b>	<b>113</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>149</b>	<b>105</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>142</b>
Di cui soci svantaggiati	33	3			33	3			32	4		36
Di cui stranieri comunitari	1				1				2			2
Di cui stranieri extracomunitari	11				13				12	1		13
Fasce di età	<= 30	31-50	>50	totale	<= 30	31-50	>50	totale	<= 30	31-50	>50	totale
Soci persone fisiche	10	61	72	143	11	62	75	148	14	49	80	143

\* il numero può comprendere lavoratori non assunti al 31/12 in quanto stagionali

## VARIAZIONE DEI SOCI 2021-2023



# Inserimenti lavorativi

## PERSONE SVANTAGGIATE ASSUNTE CON CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE

Anno	2021	2022	2023
Invalidi fisici	9	8	14
Invalidi psichici e sensoriali	9	8	9
Minori (fino a 18 anni)		0	0
Soggetti in trattamento psichiatrico	12	11	9
Tossicodipendenti/ Alcolisti ( dipendenze patologiche)	18	16	12
Persone in condizione di fragilità (LEGGE REGIONALE 30 luglio 2015, n. 14)	16	18	19
<b>Totale</b>	<b>64</b>	<b>61</b>	<b>63</b>

## NUOVE ASSUNZIONI

	2021			2022			2023		
	IN SEQUITO A TIROCINIO	ASSUNZIONE DIRETTA	TOTALE	IN SEQUITO A TIROCINIO	ASSUNZIONE DIRETTA	TOTALE	IN SEQUITO A TIROCINIO	ASSUNZIONE DIRETTA	TOTALE
svg l. 381	3	4	7	4	3	7	2	4	6
persone in condizione di fragilità	0	3	3	0	5	5	0	3	3

## PERCORSI DI TIPO A ATTIVI

29  
2021

28  
2022

24  
2023



Anno	inserimenti lavorativi di tipo B	assunzioni
1991-1995	16	11
1996-2000	18	10
2001-2005	22	13
2006-2010	33	19
2011-2015	40	24
2016-2020	26	18
2021-2023	22	8
<b>Totale</b>	<b>177</b>	<b>103</b>

## REQUISITO COOP. SOCIALI

	2021	2022	2023
Totale lavoratori tipo B	166	161	169
Lavoratori normodotati	118	118	125
Lavoratori L. 381/91	48	43	44
% (circ. INPS n. 188 del 17/6/1994)	40,7%	36,4%	35,2%
<b>Totale lavoratori tipo A</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



# Salute e sicurezza



\* rapporto tra n. di infortuni x 1.000.000 e ore lavorate

\*\* rapporto tra giorni di infortunio x 1.000 e ore lavorate

# Formazione

La Città Verde crede nel valore della formazione dei propri dipendenti, offrendo ai lavoratori una serie di attività allo scopo di aumentare le loro competenze per favorire la crescita personale e professionale.

salute e sicurezza	559
sociale	273
formazione tecnica	238,5
amministrativa/finanziaria/paghe	76,5
<b>TOTALE</b>	<b>1147</b>
<b>PERSONE COINVOLTE</b>	<b>147</b>
Uomini	109
donne	38



# Provenienza dei lavoratori





# Impatto ambientale

## CONSUMI 2023 SEDI



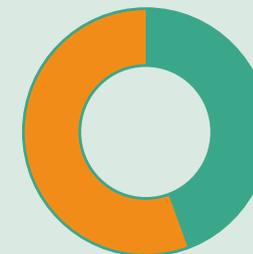
## CONSUMI 2023 MEZZI E ATTREZZATURE

	QUANTITA'	U.M.	KM
Totale gpl automezzi	25.308,73	Litri	305.501
Totale metano automezzi	7.402,82	Mc	89.780
Benzina sp automezzi	11.377,92	Litri	4.014
Benzina sp attrezzature	11.887,72	Litri	0
Totale benzina sp	23.265,64	Litri	4.014
Diesel automezzi	290.040,88	Litri	1.147.777
Diesel attrezzature	79.504,46	Litri	0
Totale diesel	369.545,34	Litri	1.147.777

## ENERGIA IN CIRCOLO 2023

Tipologia	MWh
A Energia prodotta da fotovoltaico	212,5
B Energia elettrica prelevata dalla rete	108,7
C Energia autoconsumata	85,3
D Energia elettrica ceduta alla rete	127,2
E Energia totale utilizzata [B+C]	194,0

\* Dati riferiti alla sede di Bevilacqua di Crevalcore dove è installato l'impianto fotovoltaico.



**85,3 MWh**  
Energia autoconsumata

**108,7 MWh**  
Energia elettrica prelevata dalla rete



# CONTO ECONOMICO



	2021	2022	2023
FATTURATO LORDO • Ricavi delle vendite e delle prestazioni	€ 8.747.401	€ 9.503.224	€ 10.755.092
FATTURATO NETTO	€ 8.747.401	€ 9.503.224	€ 10.755.092
Altri ricavi e proventi	€ 249.069	€ 197.749	€ 297.738
VALORE DELLA PRODUZIONE	€ 8.996.470	€ 9.700.973	€ 11.052.830
COSTI • Costo per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci • Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci • Costo per servizi • Costo per godimento di beni di terzi	€ 3.396.140	€ 3.709.836	€ 4.717.722
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO	€ 5.600.331	€ 5.991.137	€ 6.335.108
-COSTO DEL PERSONALE	€ 4.458.965	€ 4.679.654	€ 4.816.099
MARGINE OPERATIVO LORDO	€ 1.141.366	€ 1.311.483	€ 1.519.009
AMMORTAMENTI E ACCANTONAMENTI	€ 531.986	€ 730.915	€ 678.662
MARGINE OPERATIVO NETTO	€ 609.380	€ 580.568	€ 840.347
GESTIONE ACCESSORIA (oneri diversi di gestione)	€ 95.635	€ 96.922	€ 110.127
RISULTATO OPERATIVO GLOBALE	€ 513.745	€ 483.646	€ 730.220
+/- GESTIONE FINANZIARIA • (Proventi finanziari) • Oneri finanziari	€ 66.249	€ 63.112	€ 101.719
RISULTATO ORDINARIO	€ 447.496	€ 420.534	€ 628.501
+/- GESTIONE STRAORDINARIA • (Proventi straordinari) • Oneri straordinari • (Rivalutazione) • Svalutazioni			
RISULTATO ANTE-IMPOSTE	€ 447.496	€ 420.534	€ 628.501
IMPOSTE	€ 39.903	€ 42.295	€ 52.387
<b>RISULTATO NETTO</b>	<b>€ 407.593</b>	<b>€ 378.239</b>	<b>€ 576.114</b>

**DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE**

	Anno	2021	2022	2023
<b>A Remunerazione del personale</b>		€ 4.481.049	€ 4.880.475	€ 5.015.677
Personale dipendente NON SOCIO		€ 1.024.936	€ 1.312.257	€ 1.403.424
Altri benefit personale dipendente NON SOCIO (trasferte, buoni pasto, rimborsi a piè di lista)		€ 16.979	€ 16.132	€ 40.276
<b>RISTORNO E DIVIDENDO</b>		€ 174.639	€ 180.583	€ 210.542
Personale dipendente SOCIO		€ 3.197.032	€ 3.288.116	€ 3.231.154
Altri benefit personale dipendente SOCIO (trasferte, buoni pasto, rimborsi a piè di lista)		€ 49.883	€ 59.899	€ 105.422
Personale non dipendente (collaboratori - tirocini - percorsi lavorativi in convenzione)		€ 4.725	€ 9.032	€ 10.039
Amministratori e collegio o revisori		€ 12.855	€ 14.456	€ 14.820
<b>B Remunerazione della Pubblica Amministrazione</b>		€ 100.593	€ 101.036	€ 117.187
Imposte dirette (allo Stato e agli enti locali)		€ 39.903	€ 42.295	€ 52.387
Imposte indirette (allo Stato e agli enti locali) -sovvenzioni dello Stato, di enti e istituzioni pubbliche)		€ 60.690	€ 58.741	€ 64.800
<b>C Remunerazione del capitale di credito</b>		€ 66.249	€ 66.510	€ 101.869
Oneri finanziari a breve termine • Oneri finanziari a lungo termine		€ 66.249	€ 66.510	€ 101.869
<b>D Collettività</b>		€ 4.000	€ 4.500	€ 7.264
Erogazioni e liberalità		€ 1.000	€ 2.000	€ 3.600
sostegno a manifestazioni e associazioni del territorio		€ 3.000	€ 2.500	€ 3.664
<b>E Remunerazione dell'ente</b>		€ 383.620	€ 186.309	€ 354.249
+/-variazione delle riserve		€ 383.620	€ 186.309	€ 354.249

**RISTORNO E DIVIDENDO  
ANDAMENTO 2021-2023**


2021



2022



2023

[www.lacittaverde.coop](http://www.lacittaverde.coop)

**SERVIZI  
AMBIENTALI**

per conto  NEPA



# COOPERATIVA SOCIALE la Città Verde



Pieve di Cento (BO)

Via Mascarino, 14/A - 40066  
Tel. e fax +39 051-975450  
lacittaverde.coop  
info@lacittaverde.coop

Via Riga Bassa 1134  
40014 Crevalcore (Bo)

Via Conca, 75 - 44123  
Malborghetto di Boara (Fe)

 lacittaverde  
 @la\_citta\_verde  
 @la\_citta\_verde

---

Foto  
Elia Rimondi  
Fabio Martinelli

Illustrazioni  
Miroo Brizi

Progetto grafico  
studiokiro.it