



SOCIETÀ COOPERATIVA RIFREDI

# BILANCIO SOCIALE

---

2022



# INDICE

---

Lettera del Presidente	p. 2
<b>1</b>	
Nota metodologica	p. 3
<b>2</b>	
La nostra Identità	p. 4
<b>3</b>	
La nostra Governance	p. 10
<b>4</b>	
I nostri Servizi	p. 17
<b>5</b>	
I nostri stakeholder	p. 22
<b>6</b>	
Il valore dei nostri Soci	p. 29
<b>7</b>	
Il nostro impegno per il Futuro: l'Agenda 2030	p. 32
<b>8</b>	
Gli obiettivi di miglioramento	p. 36

# Lettera del Presidente

Cari Soci,

con questa pubblicazione presentiamo il primo Bilancio Sociale della Cooperativa Rifredi, quale ulteriore passo di condivisione e conoscenza dei molteplici servizi realizzati dalla nostra Società Cooperativa. Il Bilancio Sociale, infatti, è lo strumento che più ci può aiutare a spiegare non solo le numerose attività che la Cooperativa svolge sul territorio, ma soprattutto il loro valore sociale, mutualistico e le modalità con cui sono organizzate.

Dopo essere stato nominato, nel 2022, Presidente di questa Cooperativa, sono veramente orgoglioso di poter festeggiare nel corso del 2023 il 50° anniversario alla sua guida. Pertanto, sono pienamente consapevole di dover mettere tutto il mio impegno al fine di garantirne il buon andamento e l'ulteriore crescita nel futuro. È altrettanto doveroso ringraziare Valerio e Andrea per il lavoro svolto ai vertici della Cooperativa, quali vere e proprie colonne portanti, avendo dato impulso a tutte quelle iniziative volte a far crescere e ampliare le attività della nostra realtà, nonché a traghettarla nei momenti più difficili, così come a tutti quei Soci che per anni e decenni con il loro lavoro hanno contribuito a portare la Cooperativa ai livelli attuali, rafforzandone l'immagine di affidabilità, competenza e esperienza.

In tale ottica mi aspetto una crescente attenzione da parte di tutti i Soci, dipendenti e collaboratori alla vita ed alle iniziative della Cooperativa, credendo che possano ancora prosperare quelle realtà lavorative in cui le persone non sono numeri, ma persone.

Auguro a tutti Voi buon lavoro.

**Antonio Faini**



# 1. NOTA METODOLOGICA

---

Il presente bilancio sociale rappresenta lo strumento attraverso il quale scegliamo di fotografare il nostro agire e le ricadute che le nostre azioni e attività generano sui territori dell'area di riferimento.

È il nostro primo bilancio sociale e non arriva per caso: quest'anno celebriamo i nostri 50 anni di storia. Una storia fatta di sacrifici e impegno, di sfide superate e di intraprendenza nell'affrontare quelle future, di passione e costanza. È la storia di 145 persone tra Soci Lavoratori, dipendenti e collaboratori che hanno creduto nel progetto imprenditoriale della Cooperativa Rifredi e che insieme hanno contribuito a renderla una realtà solida e pronta ad accogliere i cambiamenti del mercato e della società.

Questo primo bilancio sociale ha avuto sin dall'inizio la volontà di presentarsi come un'occasione di crescita e di miglioramento, oltre che di riflessione e analisi del nostro operato.

Il bilancio sociale è anche un'occasione per dare visibilità a ciò che facciamo e come lo facciamo, ai nostri servizi e far emergere i valori che, quotidianamente, scegliamo di tradurre in azioni e scelte.

Stiamo investendo nelle attrezzature e nel parco veicolare, con attenzione alla sostenibilità, innovazione tecnologica e diversificazione specialistica. Continua anche l'investimento nell'area dei servizi ambientali e di gestione del rifiuto. Vi è inoltre un costante investimento nel processo di semplificazione e digitalizzazione dei processi aziendali orientati alla crescita della capacità e del controllo dei servizi prodotti.

Il documento è il frutto di un processo partecipativo che ha coinvolto, con modalità differenti, il Presidente, alcuni dipendenti, alcuni dei nostri stakeholder rilevanti e collaboratrici.

Abbiamo deciso, sin da subito, di sfruttare questo momento di riflessione guidata per coinvolgere alcuni degli stakeholder più importanti della nostra rete e di aprire lo sguardo verso quelli sono gli obiettivi di miglioramento del prossimo triennio e le sfide che dovremmo affrontare per rispondere con efficacia alle aspettative dei nostri stakeholder e anticipare l'evoluzione del mercato.

Ci poniamo sempre l'obiettivo di comprendere i fattori e le richieste che caratterizzano il nostro mercato di riferimento, di capire i punti di forza e di debolezza del nostro lavoro al fine di apprendere da questi e poter migliorare costantemente e comunicare all'esterno i nostri valori e quello che consideriamo importante.

I riferimenti metodologici che hanno guidato l'ideazione e la redazione di questa edizione di rendicontazione sociale sono le Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore, pubblicate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019; la struttura del documento rimane fedele ai principi e alle indicazioni presenti nelle suddette linee guida.

## 2. LA NOSTRA IDENTITÀ

*Siamo una cooperativa di servizi che pone al centro la persona. Ci distinguiamo per la centralità del cliente, la professionalità del nostro personale sempre formato e aggiornato e una innovazione costante delle risorse materiali. La Cooperativa Rifredi è una realtà solida in quanto investe sul cambiamento, investe sull'innovazione, sulle risorse umane e sul consolidamento di rapporti sinergici con altre aziende del territorio.*

La nostra Cooperativa nasce nel 1973. Inizialmente dedicata ai servizi di facchinaggio, con il tempo abbiamo scelto di dedicarci alle attività connesse alla movimentazione industriale. L'investimento nell'acquisizione di nuovi e più performativi automezzi ci ha permesso di poter impiegare il nostro personale qualificato in un'ampia gamma di lavori.

Gli elementi distintivi della nostra cooperativa sono molteplici. Primo fra tutti, la centralità della persona. La nostra organizzazione, difatti, mette al centro il corpo sociale garantendo le migliori condizioni economiche applicabili oltre che valorizzando un contesto democratico. Allo stesso modo, è centrale anche il cliente, con i suoi bisogni e necessità, a cui cerchiamo di rispondere sempre con professionalità e qualità.

Oggi la nostra Cooperativa si distingue anche in termini di professionalità del personale, altamente qualificato, ed innovazione delle risorse, non solo umane ma anche materiali e tecnologiche, adoperate.



### **Cooperativa di facchinaggio e trasporto RIFREDI Scrl**

Società Cooperativa a Responsabilità Limitata

P.IVA 00689620482

Settore Logistica, facchinaggio e trasporti

Aderente al Consorzio SINT

Aderente all'Associazione di Rappresentanza

Legacoop

Un fattore distintivo che ci caratterizza è il fatto di essere tra le poche realtà sopravvissute negli ultimi anni e, dunque, un'azienda solida. Lo ha dimostrato il nostro aver saputo reagire concretamente alla crisi del 2008.

Ci distingue la continuità nell'innovazione e il consolidamento di rapporti sinergici con altre aziende, soprattutto tramite il Consorzio SINT, grazie al quale vi è una distribuzione equa, dove non c'è competizione, bensì cooperazione e collaborazione, i quali sono fattori essenziali per crescere.

“ Per la nostra organizzazione il valore della persona è centrale, e viaggia di pari passo al valore delle attività e dei servizi che offriamo al territorio. ”

Crediamo fortemente in una crescita e in un arricchimento costante, essendo noi sempre alla ricerca di nuovi obiettivi, stimoli e progetti da realizzare e implementare.

## CONTATTI

### Cooperativa Rifredi

Via San Quirico 199

50012 Campi Bisenzio



*Inviaci una email!*

#### Richiesta servizi

[rifredi@cooprifredi.com](mailto:rifredi@cooprifredi.com)

#### Amministrazione

[amministrazione@cooprifredi.com](mailto:amministrazione@cooprifredi.com)

#### Logistica

[magazzino@cooprifredi.com](mailto:magazzino@cooprifredi.com)

**Inquadra il QR CODE**  
Inviaci la tua richiesta  
dal nostro sito



# LA NOSTRA VISION E MISSION

---

La nostra vision parte dal presupposto di voler essere una organizzazione di riferimento per ogni azienda di produzione o di servizi, nell'ambito dei servizi di logistica e di trasporto industriale. Per far ciò, è fondamentale lavorare ogni giorno per sostenere la crescita di ogni cliente, anche tramite lo sviluppo e l'innovazione tecnologica e i progetti di sostenibilità.

## Vision

***“Essere il punto di riferimento per le organizzazioni dando valore alla loro attività e prodotti favorendo, al tempo stesso, le migliori condizioni di lavoro per il nostro corpo sociale.”***

Per la nostra Cooperativa, offrire le migliori condizioni di lavoro al corpo sociale e investire sui mezzi e sulle attrezzature è basilare per il raggiungimento della Vision. Allo stesso tempo, lo è anche fornire ai nostri clienti servizi di elevata qualità, attraverso la messa a disposizione di personale altamente qualificato e garantendo un impegno attivo sul fronte della transizione green, che sicuramente coinvolgerà il settore dell'autotrasporto nei prossimi anni.

## Mission

***“Fornire soluzioni e servizi di qualità di logistica, trasporto industriale e ambientale, attraverso personale formato e altamente specializzato, nuovi magazzini, attrezzature e un parco mezzi di nuova generazione, in un contesto attento all'innovazione tecnologica e alla transizione ecologica.”***

La nostra Mission si esplica nella volontà di offrire servizi di logistica industriale che siano qualitativamente molto competitivi sul mercato, puntando sulla manodopera di personale formato e altamente specializzato e sull'utilizzo di attrezzature, mezzi e spazi più adeguati e di nuova generazione, sviluppando un approccio e una prospettiva sempre più attenta ed incline alla mobilità, alla transizione ecologica e tecnologica.

# I VALORI CHE CI RAPPRESENTANO

---

## Rispetto e Tutela

Rispetto e la tutela del Socio e del lavoratore, tramite la promozione, sia all'interno che all'esterno, di comportamenti coerenti e aderenti con lo scopo sociale, con la Mission e con il nostro Codice Etico.

## Legalità, trasparenza e condivisione

Sono valori che traggono profonda ispirazione dai valori fondanti della Cooperazione e che indicano un importante impegno dell'azienda nel promuovere un mercato fondato su tali principi.

## Centralità della persona e sinergie

Tutte le risorse umane coinvolte, che siano Soci, dipendenti o collaboratori, sono chiamate a cooperare attivamente per la soddisfazione del cliente; ciò è essenziale per il benessere della Cooperativa e dei Soci che ne fanno parte.

## Polivalenza e Innovazione

Valori senza i quali non sarebbe possibile promuovere un ambiente lavorativo più integrato, interconnesso e produttivo, grazie all'investimento che facciamo su programmi strutturati e volti a modernizzare i processi. Spirito innovativo e polivalente si traduce anche nella spinta verso l'acquisizione e rafforzamento di competenze al fine di avere personale formato e qualificato, così da garantire abilità, competenza e organizzazione ed essere in grado di gestire sfide e richieste del mercato.

## Sinergia

Si esprime nella volontà di valorizzare il rapporto con i partners e di unire attivamente le forze per raggiungere obiettivi comuni;

## Rispetto per l'ambiente

Impegno costante e concreto nell'investire su mezzi produttivi e di trasporto più evoluti e meno inquinanti.

# LE TAPPE DELLA NOSTRA STORIA

---

La storia della nostra Cooperativa ha inizio ben 50 anni fa. Difatti, Cooperativa Rifredi nasce nel 1973 da un gruppo di lavoratori del Mugello che ebbe l'idea di fondare la Carovana di Facchini Sant'Agata. Al tempo, il lavoro era molto più manuale, in quanto consisteva prevalentemente in attività di carico e scarico di merci. Il 1973, dunque, è stato l'anno di acquisizione e sviluppo di piccoli mezzi, azione che ha dato vita alla Cooperativa, la quale aveva, al tempo, 35 Soci.

Negli anni, la nostra organizzazione ha continuato a crescere senza intoppi, fino al 2008, anno di profonda crisi, il più complicato che abbiamo dovuto affrontare. Da un momento all'altro ci siamo trovati quasi fermi perché i clienti non ci chiamavano più. In seguito, numerosi sacrifici, soprattutto dal punto di vista economico, ci hanno permesso di superare la crisi. In particolar modo, la nostra salvezza è stata il non fossilizzarsi troppo su un solo servizio ed essere un gruppo affiatato e allineato sulla visione, che ci ha permesso di affrontare e superare le difficoltà. Da qui in avanti abbiamo elaborato un piano di risanamento interno per riemergere dalla crisi e promuovere uno sviluppo continuo negli anni. Abbiamo costruito, in tal senso, un piano sostenibile per i costi interni e promosso dei contributi interni per garantire la solidità dell'azienda.

Attualmente, persiste una totale coerenza con il CCNL e le persone sono soddisfatte da questo punto di vista. Nel percorso di sviluppo della Cooperativa vi è stato un ulteriore momento problematico, ovvero la pandemia da Covid-19.

“

*Gli elementi di continuità che hanno caratterizzato la nostra storia si basano su un susseguirsi di idee e di progetti di qualità da sviluppare insieme al cliente, e nel rispetto delle sue necessità, poiché loro rappresentano la nostra crescita.*

”

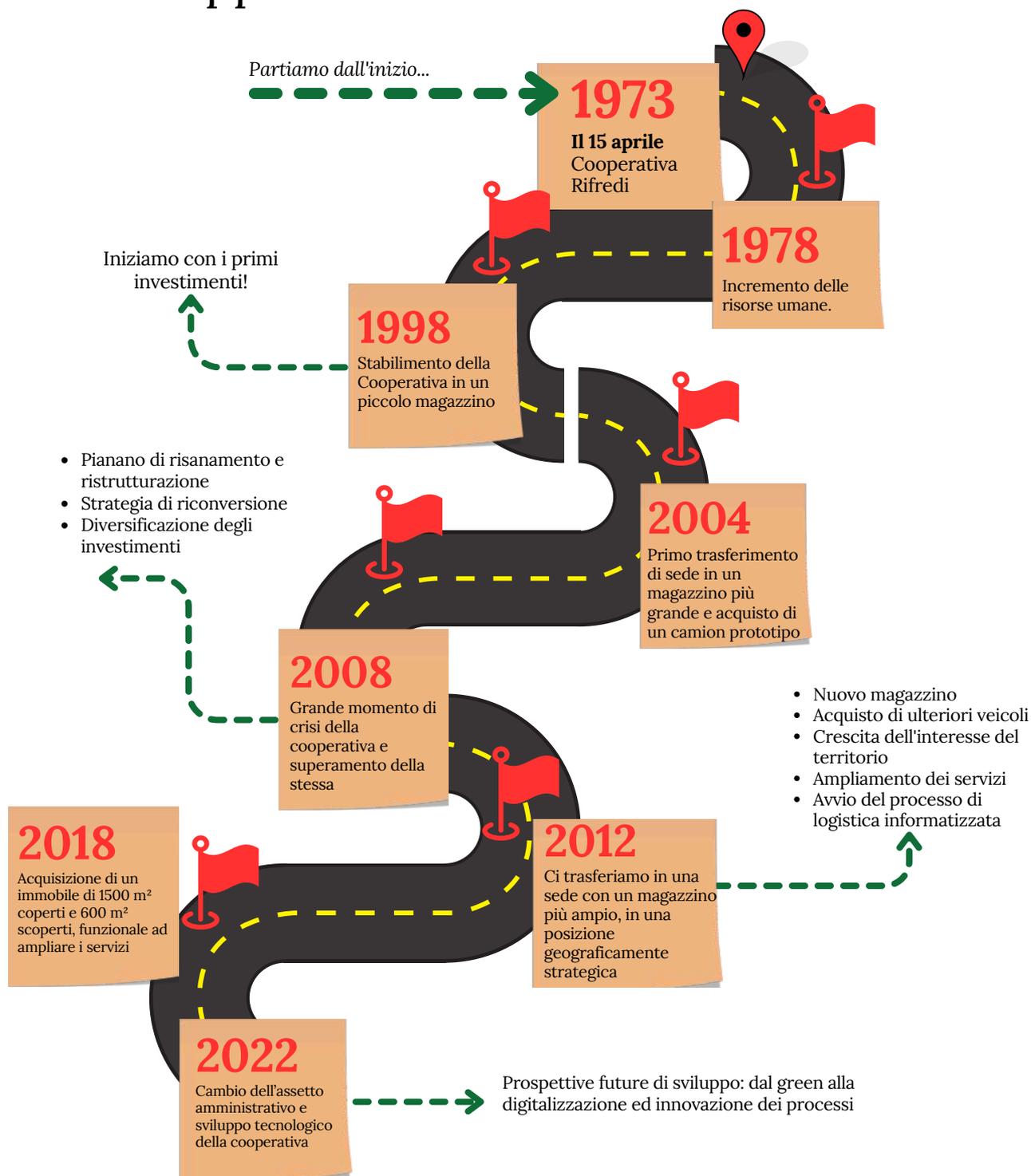
Tuttavia, la nostra azienda ha continuato ad operare, aggirando la crisi pandemica grazie alla diversificazione in termini di servizi offerti alla comunità locale fiorentina.

Arriviamo al 2022 con il pensionamento di alcuni dei volti più importanti della nostra storia: Valerio, Presidente visionario e Andrea, il ragioniere pragmatico e concreto. Il cambio di governance è stato seguito da una spinta verso lo sviluppo tecnologico interno, anche in termini di standardizzazione dei processi, al fine di meccanizzare ed efficientare il sistema operativo. Ad oggi la nostra Cooperativa conta 145 persone tra Soci Lavoratori, dipendenti e collaboratori.

Sono tanti gli elementi che ci hanno permesso di svilupparci: in primis, il consolidamento dei rapporti con i Soci, i quali hanno sempre compreso le problematiche e hanno dato fiducia alla nostra cooperativa permettendoci di trovare le soluzioni alle difficoltà. La fiducia dei nostri clienti e fornitori che negli anni sono diventati dei partner, i quali si affidavano a noi e alle nostre competenze e al contempo ci sostengono attivamente.

Inoltre, l'innovazione tecnologica, sia interna che dei processi produttivi, lo sviluppo del green nell'ambito della logistica e dei trasporti, ma anche la polivalenza della nostra azienda, la capacità di fare investimenti continui e ciclici hanno reso la Cooperativa Rifredi un'eccellenza sul mercato, oltre che unica nel suo genere. Ad ogni modo, riteniamo imprescindibile che tutti questi elementi caratterizzanti il nostro operato vengano ancor di più e costantemente valorizzati in futuro, così da garantire sempre maggior qualità al nostro territorio.

## Le tappe della nostra storia



# 3. LA NOSTRA GOVERNANCE

---

La Cooperativa Rifredi applica i valori e i principi che la rappresentano e la democrazia interna è un elemento fondante.

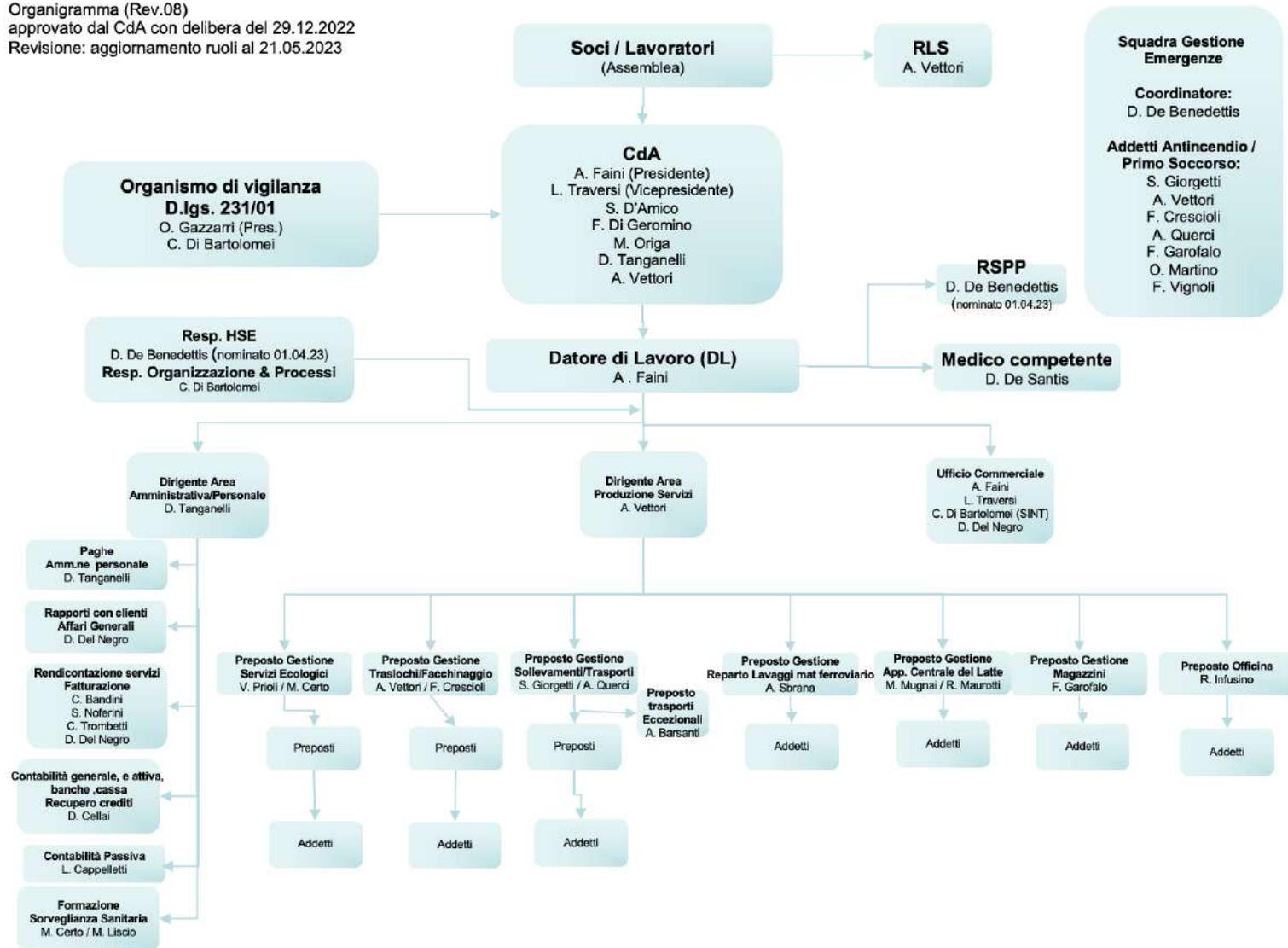
La nostra cooperativa promuove l'esercizio di democrazia e partecipazione tra tutti i nostri Soci: non ci limitiamo ad un esercizio formale di democrazia, ma tendiamo costantemente verso la realizzazione di una democrazia sostanziale.

La governance fonda i suoi principi su valori capaci di rappresentare ciò che siamo oggi e di guidarci nelle scelte per il futuro.

Il rispetto e la tutela, la legalità e la trasparenza, la centralità della persona, l'innovazione e le sinergie unite con la costante ricerca di una sostenibilità nelle nostre scelte sono al centro delle decisioni politiche e organizzative che quotidianamente prendiamo.

Le condizioni della partecipazione democratica nella nostra organizzazione si creano mediante il coinvolgimento e la condivisione degli obiettivi e delle informazioni a tutti i livelli.





## Assemblea dei Soci

Secondo l'art. 33 dello Statuto Sociale, la gestione della Cooperativa è regolata dall'Assemblea dei Soci. Le assemblee ordinarie hanno il compito di:

- approvare il bilancio consuntivo, preventivo e sociale;
- procedere alla nomina delle cariche sociali e alla relativa definizione;
- approvare i regolamenti interni;
- deliberare sulle responsabilità degli amministratori e dei sindaci e sull'erogazione del ristoro;
- nominare i componenti del collegio sindacale.

Le assemblee straordinarie hanno il compito di:

- modificare eventualmente l'atto costitutivo;
- nominare i poteri dei liquidatori;
- emettere strumenti finanziari.

---

## Il Consiglio di Amministrazione

Secondo l'art 39 dello Statuto, può essere composto da un numero minimo di 5 a un numero massimo di 11 consiglieri e gli amministratori durano in carica per tre esercizi. L'attuale CdA è composto da 7 membri. Il CdA elegge il Presidente e il Vice-Presidente che, a loro volta, convocano il Consiglio almeno una volta al mese e quando ritenuto opportuno. Il Consiglio di Amministrazione è investito dai più ampi poteri per la gestione della società e gli spetta, a titolo esemplificativo:

- curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea;
- redigere i bilanci consuntivi, preventivi e il Bilancio Sociale;
- stipulare tutti gli atti e i contratti di ogni genere inerenti all'attività e concorrere a gare di appalto;
- conferire e nominare un Direttore e/o una direzione tecnico operativa, determinandone funzioni e responsabilità;
- assumere e licenziare il personale della Società, fissandone mansioni e retribuzioni;
- deliberare circa ammissione, recesso, decadenza ed esclusione dei Soci.

La legale rappresentanza è attribuita al Presidente e in caso di sua assenza al Vicepresidente

## Collegio Sindacale

È definito dall'art 42 dello Statuto ed è composto da tre membri effettivi e due supplenti eletti dall'Assemblea, durano in carica tre anni e sono rieleggibili.

È costituito da revisori contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia e la loro nomina è riservata ai Soci finanziatori.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio sindacale esercita anche il controllo contabile.

## Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è istituito e nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I suoi compiti in base al D.Lgs. 231/01 sono:

- vigilanza sull'effettività del Modello Organizzativo e Gestionale, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- esame dell'adeguatezza del modello ossia sulla capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso indicazioni verso gli organi o le funzioni aziendali preposte;
- promozione di eventuali iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello all'interno dell'organizzazione;
- segnalazione tempestiva, a seguito dell'accertamento di violazioni del modello, delle stesse alla direzione aziendale per gli opportuni provvedimenti disciplinari che dovranno essere determinati;
- predisposizione di periodiche relazioni informative per la Direzione Aziendale in merito alle attività di verifica e controllo svolte ed all'esito delle stesse.

## Le Assemblee del 2022



### 1° Assemblea 07/04/2022

111 Soci aventi diritto di voto  
89 Soci fisicamente presenti  
11 con delega

## Indice di partecipazione



### 2° Assemblea 29/05/2022

113 Soci aventi diritto di voto  
86 Soci fisicamente presenti  
17 con delega



### 3° Assemblea 27/11/2022

103 Soci diritto di voto  
67 Soci fisicamente presenti  
20 con delega



## Dati sul Presidente



Nome e Cognome

**Antonio Faini**

Numero di mandati

**1°**

Durata del mandato

**3** anni

## Il Consiglio di Amministrazione in numeri

Numero di mandati

**1°**

Durata del mandato

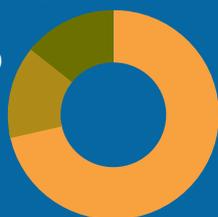
**3** anni

Numero Consiglieri di amministrazione

**7**

under 40  
1

over 60  
1



41-60 anni  
5

Età dei membri del CdA



Antonio Faini  
Luca Traversi  
Silvestro D'Amico  
Felice Di Gironimo  
Marzio Origa  
David Tanganelli  
Alessio Vettori



Nazionalità italiana

# LA RICCHEZZA DELLE PERSONE

Abbiamo più volte sottolineato la centralità delle persone che lavorano con quotidiana professionalità all'interno della nostra cooperativa e il valore che ogni giorno rappresentano per tutta la compagine organizzativa. Siamo una grande cooperativa con 145 persone tra Soci Lavoratori, dipendenti e collaboratori che lavorano quotidianamente con impegno, competenza e professionalità nella realizzazione della nostra vision. In queste pagine, vogliamo presentarvi una fotografia trasparente della nostra organizzazione: sono numeri che rappresentano una realtà dinamica, flessibile e attenta ai percorsi di crescita di tutti.

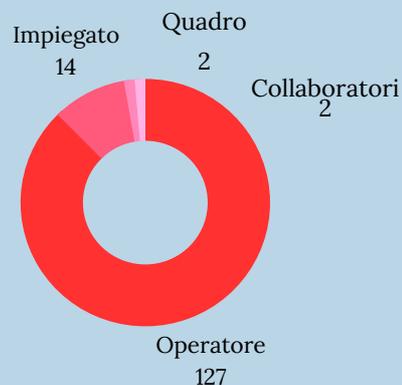
“

Non può mancare una componente di soddisfazione personale: ecco che, vedere che il nostro lavoro e le nostre azioni vengono ripagati dai feedback positivi delle persone e del team di lavoro, ci rende fieri e ci gratifica molto.

”



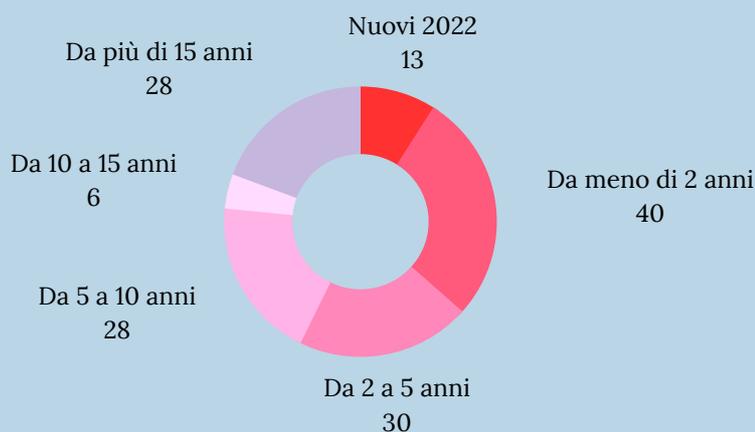
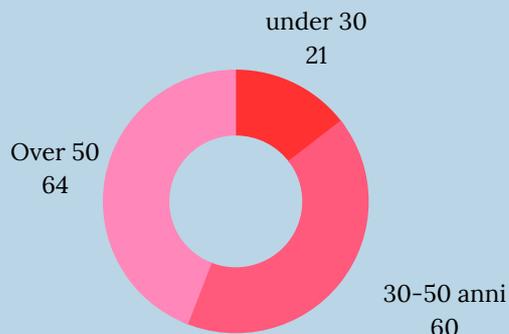
I dipendenti della Cooperativa Rifredi, presentano un **inquadramento contrattuale** così suddiviso: operatore, impiegato e quadro  
Il CCNL applicato per tutti i dipendenti della Cooperativa Rifredi è quello relativo a "Logistica, trasporto merci e spedizione" per un totale di 145 tra Soci lavoratori, dipendenti e collaboratori stabili.



Il grafico qui rappresentato riporta la fotografia dei **livelli di istruzione** dei dipendenti e collaboratori stabili presenti in Cooperativa.



Il grafico qui accanto pone l'accento sull'**età di dipendenti, collaboratori della Cooperativa Rifredi**: la percentuale più importa si riscontra nel range di età "over 50" con un 44,1%; una percentuale molto simile si registra per il range 30-50 anni, con il 41,4%.

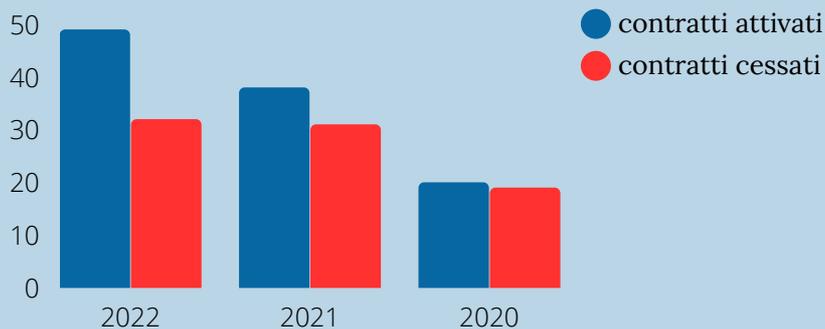
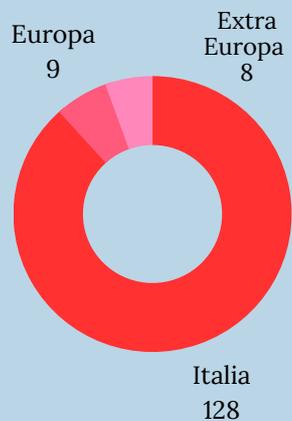


Non potevamo rilevare solo il dato sull'età, ma abbiamo voluto mettere in evidenza anche l'**anzianità di servizio**.

Si precisa che il dato include Soci lavoratori, Soci speciali, lavoratori dipendenti, collaboratori stabili

Il grafico a destra presenta la fotografia relativa alla tipologia di nazionalità dei nostri Soci-lavoratori, Soci speciali, lavoratori dipendenti e collaboratori stabili.

Si evidenzia un percentuale molto alta per la nazionalità italiana, ovvero 88,2%, mentre il dato relativo alla nazionalità europea ed extraeuropea risulta poco rilevante in termini numerici.



**Il turnover** degli ultimi 3 anni (2020 - 2022) registra un aumento quasi costante dei contratti attivati rispetto a quelli cessati sia per l'anno 2021 che per l'anno 2022.

Anche nel 2020, anno caratterizzato dalla pandemia da Covid-19, sono maggiori i contratti attivati (n.20) da quelli cessati (n.19)

	n. persone	n. ore	Media di h per persona
<b>Formazione obbligatoria</b>	<b>107</b>	<b>1908</b>	<b>18</b>

La sicurezza e la tutela dei nostri lavoratori è per la Cooperativa un valore assoluto, oltre che garanzia di un servizio di qualità verso i nostri clienti.

È per tale motivo che siamo attenti a garantire gli aggiornamenti formativi a tutti i lavoratori, assicurandoci che la qualità dei contenuti e anche dei formatori sia sempre coerente con gli standard qualitativi della cooperativa.



<b>Infortuni</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>N infortuni professionali</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
<b>N. malattie professionali</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## 4. I NOSTRI SERVIZI

---

**I servizi della Cooperativa Rifredi sono specificamente declinati secondo le necessità e i bisogni dei nostri clienti e garantiscono, come comune denominatore, un elevato livello di qualità nonché una soluzione e una risposta sempre pronta alle richieste.**

Cooperativa Rifredi si distingue fortemente oltre che per la qualità anche per l'affidabilità dei servizi in termini di velocità di risposta, presa in carico immediata, rapporto tra la qualità e il prezzo. I nostri sono pacchetti completi che offrono le soluzioni migliori e il personale è altamente formato e qualificato, costituito da un sinergico corpo addetti operativi. Il nostro obiettivo è cercare di operare in modo più trasparente possibile, in modo da garantire al cliente un servizio personalizzato ed efficiente.

### **LOGISTICA E GESTIONE DI PROCESSI ESTERNALIZZATI**

Cooperativa Rifredi è in grado di offrire un servizio di supporto logistico a privati e piccole/medie imprese con le seguenti attività:

- Ricevimento e deposito merci
- Picking
- Gestione ordini / fornitori
- Gestione in appalto presso stabilimenti produttivi del Cliente di processi logistici relativi al prodotto finito, semilavorato o commerciale
- Gestione in outsourcing di lavorazioni conto terzi per la manutenzione di materiale ferrotabile.

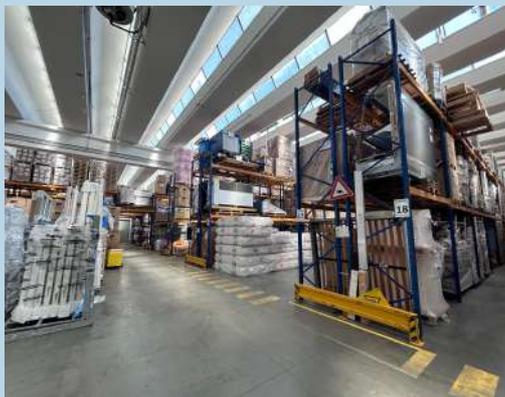
Le aree di stoccaggio, dotate di scaffalature e non, hanno un'area complessiva di 10.000 m2, suddivise in:

Sede Amministrativa, Operativa e magazzino: Via San Quirico, 199 – Capalle – Campi Bisenzio (FI);

Deposito: Via Bessi – Settimello – Calenzano (FI)

Deposito: Via Emanuele snc – Calenzano (FI)

La gestione delle merci stoccate avviene in magazzini dotati di impianti d'allarme e nel rispetto di tutte le norme antinfortunistiche.



## TRASPORTO C/TERZI



Il trasporto per conto terzi è una delle principali attività della cooperativa, il primo servizio realizzato fin dalla nascita di Rifredi, evolutasi a pari passo del facchinaggio, che grazie alla professionalità del personale, permette di supportare e affiancare numerose imprese. Per il trasporto Rifredi dispone di un parco mezzi dotato di autocarri con varie tipologie di allestimenti che permettono di trasportare e movimentare varie tipologie di materiali in base ai pesi e le dimensioni.

Le principali tipologie di materiali trasportati sono carrelli elevatori, attrezzature da cantiere, stand e strutture per allestimento fiere.

## TRASPORTI ECCEZIONALI

Negli ultimi decenni il servizio dedicato ai trasporti eccezionali è stato fortemente sviluppato con mezzi motrici, autotreni e autoarticolati, in base alle dimensioni dei beni trasportati. La cooperativa trasporta macchinari industriali su tutto il territorio nazionale oltre che internazionale per conto di medie e grandi aziende.



## SOLLEVAMENTI

Il parco mezzi è allestito con diverse tipologie di macchinari che possono adempiere al servizio di sollevamento quali vari tipi di gru da utilizzare per il trasporto, posizionamento e movimentazione di macchinari industriali, macchine edili, piattaforme, carrelli elevatori e containers. Rifredi dispone di gru con sbraccio corto da utilizzare in ambienti quali capannoni, spazi chiusi e di gru con sbraccio più lungo utilizzate per lavori in ambienti aperti. Le gru sono particolarmente sofisticate data la complessità della movimentazione dei beni. Le attrezzature di ultima generazione permettono il sollevamento di macchinari fino a 150 q.li o in altezza fino a 35 m. Nel caso si superi tali pesi, è possibile effettuare il servizio utilizzando un mezzo speciale, la Gru Semovente Ormig 45 TM e Ormig 40 T. totalmente elettrica, ideale per il sollevamento e la movimentazione di materiale pesante all'interno di spazi ristretti o cantieri.



## SERVIZI AMBIENTALI

In accordo con le normative vigenti nel settore ambientale la cooperativa si avvale di un servizio pensato per assistere i clienti in questa tipologia di servizi:

- Raccolta. Posizionamento e noleggio cassoni scarrabili, cernita e ricondizionamento rifiuti
- Trasporto. diverse tipologie di automezzi specifici
- Conferimento. I rifiuti ritirati sono conferiti presso impianti finali o di stoccaggio, scelti sempre tra i più affidabili e qualificati



## MOVIMENTAZIONI

Le attività legate alle movimentarie sono originarie di Cooperativa Rifredi. A distanza di anni è in grado di offrire soluzioni efficaci, avendo a disposizione molteplici attrezzature (pistonni idraulici, carrelli, transpallet), multi-lift (carrelli per scale), sollevatori idraulici (per spostamenti in piano di casseforti, bancomat, etc.) che permettono la movimentazione di beni quali macchinari pesanti, centraline, opere d'arte, casseforti, apparecchiature mediche in molteplici situazioni



## TRASLOCHI

Una delle attività originarie di Cooperativa Rifredi riguarda il settore dei traslochi, in particolare civili ed industriali, montaggio e smontaggio arredi, scaffalature, etc. La cooperativa fornisce imballi specifici e gestisce l'attività dalla preparazione dei beni da traslocare fino alla nuova collocazione. Qualora necessario, Cooperativa Rifredi si occupa della richiesta e del rilascio dei permessi necessari per le attività di carico e scarico, oltre agli allestimenti volti a garantire il rispetto delle normative in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro del codice della strada.



# LE CERTIFICAZIONI

La Cooperativa Rifredi assicura l'efficienza su tutti i livelli attraverso sistemi e procedure di monitoraggio costantemente aggiornati. Ci impegniamo periodicamente al rilascio e al rinnovo di certificazioni che attestano la qualità dell'operatività dei nostri servizi.



## ISCRIZIONE ALBO TRASPORTATORI

Obbligatorio per le imprese che intendono esercitare il trasporto di merci su strada.



## ISO 9001:2015

Certificazione valida per il seguente campo applicativo:

- Gestione ed erogazione di servizi di: facchinaggio;
- trasporto su strada di merci varie e macchinari industriali e relativo posizionamento;
- trasporto eccezionale su strada di macchinari industriali e macchine operatrici;
- traslochi civili ed industriali;
- noleggio a "caldo" di mezzi e attrezzature;
- immagazzinaggio conto terzi;
- trasporto rifiuti speciali non pericolosi e pericolosi non soggetti ad A.D.R. (IAF 31, 28, 39).
- È relativa al sistema della qualità.

## **DOTAZIONE E APPLICAZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO CONFORME ALLE DLGS 231/2001**

Il D. Lgs. 231/01 istituisce la responsabilità amministrativa dell'Organizzazione per reati posti in essere da Amministratori, Dirigenti e/o Soci lavoratori, dipendenti e collaboratori, nell'interesse o a vantaggio dell'Organizzazione stessa. Allo stesso tempo il D. Lgs. 231/01 introduce i presupposti di esonero di responsabilità. L'Organizzazione può essere esonerata dalla responsabilità amministrativa, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli Organizzativi a prova di frode e idonei a prevenire un reato specifico.

Completano il quadro delle condizioni necessarie per l'esonero di responsabilità:

- la nomina da parte dell'Organo Direttivo di un Organismo di Vigilanza che controlli l'applicazione del Modello
- la previsione di sanzioni per la mancata applicazione.

## **LICENZA TRASPORTO INTERNAZIONALE**

Licenze comunitarie per il trasporto internazionale di merci su strada.

## **ATTESTAZIONE DI PARTE TERZA PER IL MONITORAGGIO DELLE COMPETENZE NEL SETTORE MANUTENZIONE MATERIALI FERRO ROTABILI CONFORME AL DECRETO ANSF 4/2012**

Presso l'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie

## **ISCRIZIONE N F100779 ALBO NAZIONALE GESTORI AMBIENTALI**

Per le categorie 1, 4, 5 ed 8

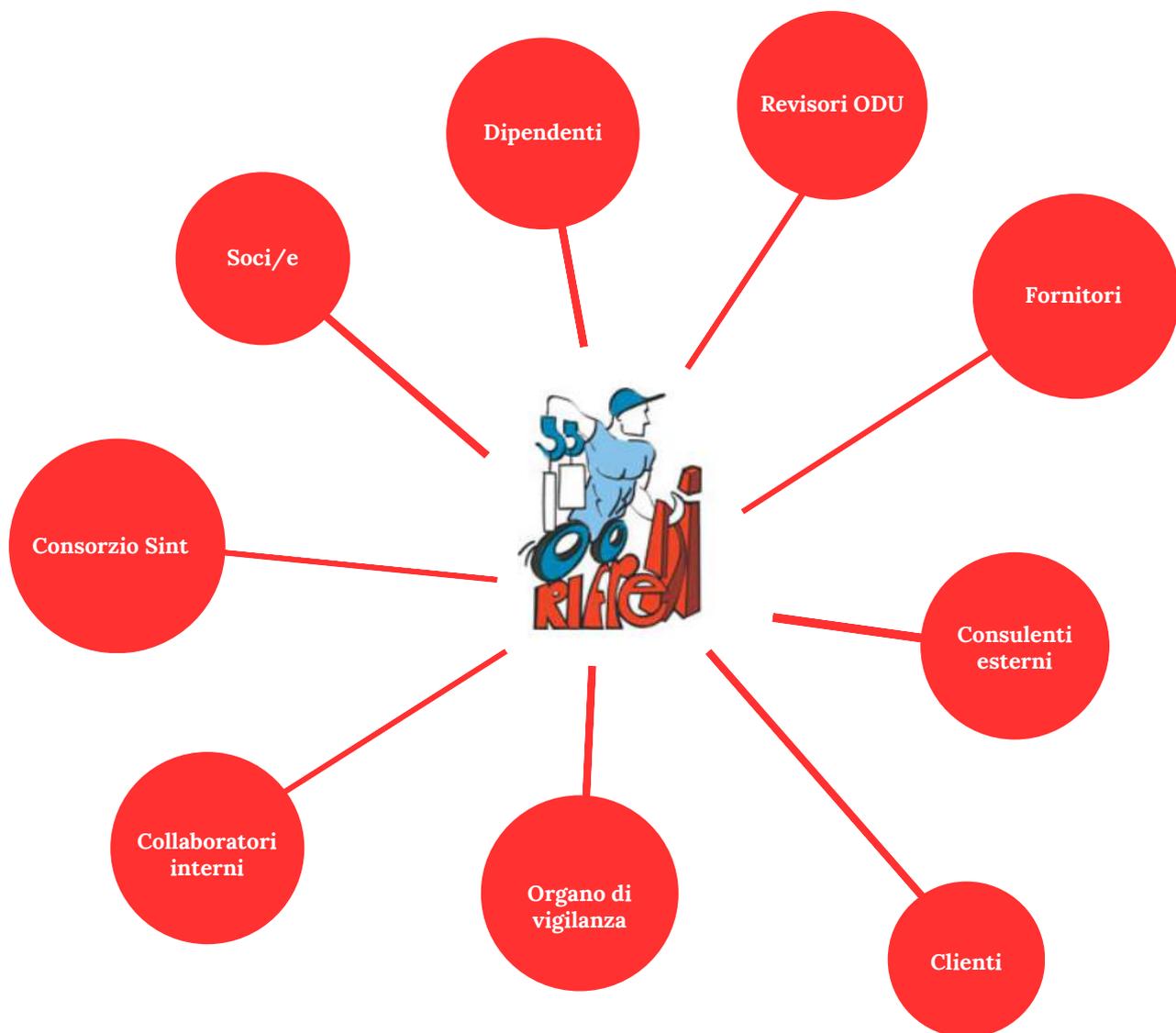


# 5. I NOSTRI STAKEHOLDER

---

Il coinvolgimento degli stakeholder, la comprensione delle loro aspettative, la relazione con i/le Soci/e, i clienti, i fornitori, e le risorse umane sia interne che esterne, sono fattori imprescindibili per la vita cooperativa e per il lavoro che, quotidianamente, svolgiamo con professionalità.

I nostri interlocutori sono coinvolti assiduamente e attivamente nell'esercizio delle nostre attività. Gli stakeholder più rilevanti con cui lavoriamo sono molteplici e sono particolarmente profonde le relazioni che abbiamo instaurato nel corso degli anni, sia a livello locale che nazionale. Siamo ancora convinti che per raggiungere risultati sempre più ambiziosi e per superare le prossime sfide sia fondamentale un coinvolgimento attivo, attento e consapevole, oltre che una rete solida.



# I VALORI E I TEMI CHE CONDIVIDIAMO

---

Condividiamo il cammino con sempre più partner e stakeholder.

Sappiamo che per raggiungere risultati ambiziosi per la nostra Cooperativa è necessario superare le prossime sfide in rete con persone, gruppi e organizzazioni che guidano il cambiamento. Per questo motivo, ogni partner è una risorsa fondamentale nella realizzazione della nostra Vision e nel processo continuo di rendere la cooperativa sempre più in grado di rispondere alle richieste del mercato.



Nel chiederci il perché le persone sceglieranno i nostri servizi, abbiamo compreso come i nostri portatori di interesse condividono con noi valori e temi che dettano le basi del nostro rapporto di reciproco arricchimento. Di seguito riportiamo una breve descrizione per ogni tema rilevante e condiviso con i nostri stakeholder



## AFFIDABILITÀ ED EFFICIENZA

I nostri clienti e i nostri fornitori si fidano di noi! Sanno che, affidandosi a noi e collaborando con la nostra realtà, il servizio verrà garantito in termini qualità, percepita di conseguenza anche dal mercato di riferimento. Inoltre, il rispetto delle tempistiche di pagamento è per noi un elemento importante da non tralasciare, affinché il rapporto con i fornitori sia adeguato.



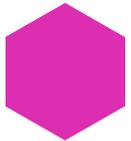
## CAPACITÀ ORGANIZZATIVA

Siamo in grado di progettare una soluzione personalizzata al problema del cliente.



## PRONTEZZA ALLA RISPOSTA

Cerchiamo di ottimizzare le tempistiche e far aspettare il meno possibile il cliente, rimanendo efficienti e professionali allo stesso tempo.



## SOLIDITÀ ORGANIZZATIVA

La nostra Cooperativa si basa su una struttura alla base molto solida, attraverso la quale è possibile sviluppare relazioni fidelizzate più durature nel tempo.



## CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Nella nostra Cooperativa, il Socio è valorizzato all'interno del suo ruolo, non solo a livello economico ma anche come persona, in termini di crescita individuale. Cooperativa Rifredi investe molto sulle risorse umane (ad esempio, con corsi per prendere delle specifiche abilitazioni, patenti particolari, etc.), poiché comprendendone le potenzialità è possibile trovare una chiave per rendere ognuno un tassello fondamentale che muove le fila della cooperativa.



## COMPLIANCE E TRASPARENZA

La nostra Cooperativa ha sempre perseguito e promosso il rispetto delle normative, sforzandosi di rimanere sempre allineati a queste.

Sia con i Soci che con i clienti, è per noi fondamentale essere chiari sulle modalità con cui svolgere il lavoro e raggiungere gli obiettivi, per far sì che ogni bisogno venga adeguatamente soddisfatto.

# LE STRATEGIE DI ENGAGEMENT

---

Per quanto riguarda le strategie di engagement e coinvolgimento che la nostra Cooperativa adotta per coinvolgere gli stakeholder, tra cui vi rientra anche la redazione del Bilancio Sociale, abbiamo svolto una selezione delle principali.

## **PASSAPAROLA**

Il passaparola tra enti, tra clienti e tra risorse umane è la strategia principale che adottiamo per agganciare gli stakeholder e sviluppare la nostra rete.

## **CONTATTO DIRETTO**

Il contatto diretto può essere sia interno che esterno, verso i Soci. Si basa sulla discussione, sul dialogo, sul supporto reciproco e, alcune volte, anche sullo sfogo.

## **ASSEMBLEA DEI SOCI**

L'Assemblea Generale dei Soci e delle Socie rappresenta un'occasione significativa per condividere risultati, obiettivi, perplessità e pensieri, ma anche per consolidare i rapporti.

## **CRESCITA DELLA PERSONA**

La nostra Cooperativa punta molto sullo sviluppo sia professionale che personale del lavoratore, ai fini di valorizzare le sue competenze e renderlo una risorsa a tutti gli effetti.

## **CONTATTO DIRETTO OPERATIVO**

Si tratta sia dei contatti di medio-lungo periodo - che intratteniamo con il territorio (es: gare di appalto), basato principalmente su incontri formali e informali (es: telefono) - che sul rapporto diretto base sociale e dirigenza.

## **COMUNICAZIONE**

La nostra Cooperativa si impegna nel mantenere i rapporti con gli stakeholder anche tramite l'utilizzo dei social network, in particolare Instagram, e del sito web della Cooperativa.

## **POSIZIONAMENTO GEOGRAFICO**

Rappresenta per noi un forte elemento strategico e di sviluppo sul mercato.

## **PROGETTI**

L'implementazione di progetti di sviluppo basati su tematiche trasversali è un elemento chiave che caratterizza la nostra realtà di Cooperativa, soprattutto in ambito sostenibilità (es: comunità energetiche).

# LA VOCE DEI NOSTRI STAKEHOLDER

La cooperativa ha sempre sostenuto l'importanza di coltivare una relazione di fiducia e di dialogo con tutti gli attori della propria rete: dai fornitori ai clienti fino ai propri collaboratori interni. Per questo motivo, si è deciso di programmare un incontro dedicato al coinvolgimento di alcuni stakeholder.

L'incontro ha visto la partecipazione di un campione rappresentativo di stakeholder rilevanti per la cooperativa: un modo per confrontarsi con loro e indagare la loro percezione in merito ad alcuni temi. Nello specifico sono stati indagati e approfonditi i seguenti temi:

- L'evoluzione della cooperativa negli anni
- Gli elementi distinti dei loro servizi;
- I valori che emergono dalla relazione e collaborazione
- Gli elementi di miglioramento e le sfide del futuro.

Su quest'ultimo punto, la cooperativa ha precisato l'importanza di accogliere le voci e le spinte verso il miglioramento dei processi e dei servizi, sottolineando come il successo e la crescita di un'organizzazione sia fortemente legata alla capacità di soddisfare i bisogni dei propri stakeholder, contribuendo alla creazione di valore.

Le persone che hanno partecipato all'incontro sono state:

- Bandini Maria Cristina, Dipendente Coop Rifredi
- Francini Maurizio, FIGC e Direttore Centro Tecnico Coverciano
- Garuglieri Francesco, Ecological Transition Manager e Responsabile Public & Special, Toscandia Spa.
- Tommasello Francesco, Supply Chain Manager, Knorr-Bremse Rail System Italia Srl

Di seguito riportiamo una sintesi dei principali temi emersi ed alcune testimonianze significative.



*"Come cooperativa si è sempre resa disponibile alla ricerca di una soluzione. Abbiamo trovato delle persone sempre molto disponibili nella ricerca di soluzioni appropriate alle esigenze del cliente. C'è un grande attenzione al cliente e alla sua soddisfazione e questo si riscontra in maniera evidente"*

## 1. In che modo, a vostro avviso, è cambiata la cooperativa negli anni?

Il merito della cooperativa è stato quello di aver avuto la lungimiranza, negli anni, di anticipare alcuni cambiamenti del mercato e dunque di ampliare e diversificare la proposta dei loro servizi.

Lo hanno fatto guidati da alcuni ingredienti fondamentali: la competenza e la visione. Competenza, perché hanno sempre scelto la qualità alla quantità e per fare questo è necessario circondarsi di persone competenti e abili. Visione, perché la cooperativa ha sempre comunicato una progettualità chiara, fatta di obiettivi di sviluppo importanti e di propensione alla crescita.

Certamente negli anni, come tutte le aziende, hanno attraversato anche momenti di difficoltà o comunque periodi complessi, ma non hanno mai perso lo spirito tipico di un'impresa dinamica, agile e aperte alle sfide del mercato.

Un ultimo elemento peculiare che ha continuato a contraddistinguere la cooperativa nel suo percorso di crescita è l'attenzione alla persona e alla dimensione sociale. Non è affatto un elemento da dare per scontato!

*"Non mi reputo solo un fornitore, ma un loro partner. Collaboriamo da diverso tempo e ho avuto la possibilità di seguire la loro evoluzione negli anni, la trasformazione tecnica che hanno introdotto. Quello che vedo e che ho visto negli anni è una bella cooperativa che tende sempre a migliorare i propri servizi, garantendo massima qualità ai propri clienti e non solo. Non è una sviolinata, hanno fatto sempre scelte non facili, investendo risorse nella maniera più opportune e puntando su competenza e tecnicismi"*

“

Competenti, organizzati, flessibili e sempre pronti a dare soluzioni piuttosto che ingigantire o fossilizzare il problema.

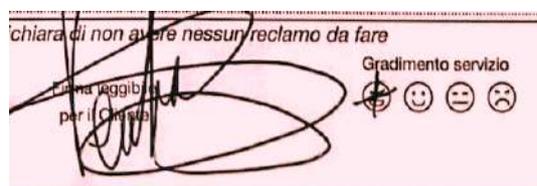
Il loro approccio è pragmatico: dove c'è un problema loro si buttano dentro con le soluzioni più adeguate!

”

## 2. Qual è la vostra percezione in merito alla qualità dei servizi erogati dalla cooperativa? Quali sono i tratti peculiari che vi portano a sceglierla?

Il primo elemento legato al perché scegliamo la Cooperativa Rifredi è racchiuso nella parola “competenza”. Dimostrano di avere un orizzonte di soluzioni e di dare la giusta indicazione nel risolvere singoli problemi, anche molto diversi tra loro. C'è dunque una marcata volontà nel trovare risposte adeguate e soddisfacenti alla necessità espressa dal cliente. A ciò bisogna aggiungere sia l'elemento delle attrezzature, adeguate e necessarie per soddisfare differenti richieste, che il fattore risorse umane: esprimono, oltre alla competenza, anche l'apertura e la creatività nell'affrontare le problematiche che vi si presentano.

Non di poco conto è poi l'attenzione che viene attribuita alla sicurezza dei lavoratori, un tema delicato e prezioso che rende la cooperativa ancora più competitiva e coerente con i valori che la caratterizzano.



### 3. Quali sono, a vostro avviso, i valori che emergono nella relazione e nella collaborazione con la cooperativa?

**Umanità, disponibilità e passione:** nella relazione con l'esterno i valori che emergono sono questi.

Umanità perché, da chi gestisce la cooperativa a chi guida i veicoli, nella relazione emerge con forza il tema della fiducia e dell'attenzione alle persone. Disponibilità che si traduce in affidabilità, serietà e orientamento al risultato rispetto al bisogno e alla necessità espressa dal cliente e non solo. Non si sono mai tirati indietro! Passione in ciò che fanno e come lo fanno. Si intravede cura e attenzione verso il lavoro e il ruolo che rivestono, a conferma della percezione che si ha dal momento in cui avvii una collaborazione con la cooperativa.

“ Hanno il valore dell'accoglienza, dell'ascolto - alcune figure interne fanno anche da psicologo - e le persone si sentono accolte. Non ci sono problemi strutturali, è un posto dove si sta bene. ”

### 4. Quali sono, a vostro avviso, le sfide aperte del futuro e quali fattori possono essere introdotti per il miglioramento della cooperativa?

La cooperativa è un'organizzazione già attenta e sensibile al tema della transizione ecologica e sicuramente continuare verso questo cambiamento di mindset

“ Umanità  
Disponibilità  
Passione  
È questo il mix perfetto che rappresenta la Cooperativa Rifredi! ”

organizzativo può rappresentare una bella sfida per il futuro. Non soffermarsi soltanto a interventi spot, ma creare e far radicare in cooperativa la cultura della sostenibilità. Il percorso è sicuramente lungo e sfidante, ma il terreno è più che fertile. Dunque, continuare a dare concretezza alle progettualità legate alla sostenibilità e mostrare all'esterno ciò che già la cooperativa sta facendo. Sono temi che fanno la differenza e che maggiormente inducono le aziende a sceglierne una piuttosto che un'altra. Già lo fanno ma dovrebbero renderlo più visibile. Un'altra sfida per il futuro è continuare a rendere la cooperativa un'organizzazione solida e in continua crescita, un'organizzazione che non solo sappia rispondere con efficienza alle richieste del cliente, ma che sappia leggere e anticipare il cambiamento e l'andamento del mercato. Puntare maggiormente anche sul comunicare la solidità del modello organizzativo che stanno portando avanti con ottimi risultati. Internamente, la sfida è sicuramente quella di continuare a fare sempre meglio quello che già si fa: la cooperativa si sta strutturando sempre di più, anche attraverso l'acquisizione di figure e di competenze ad hoc. Gli obiettivi diventano sempre più ambiziosi e la cooperativa, come sempre, si attrezza per raggiungere i risultati auspicati.

# 6. IL VALORE DEI NOSTRI SOCI

## Essere Socio di Coop. Rifredi...

I nostri Soci sono il cuore della nostra Cooperativa, tra i cui valori centrali spicca proprio la valorizzazione della persona, in quanto tale e in quanto professionista. Le persone con le quali collaboriamo ci permettono ogni giorno di crescere, di perseguire i principi della nostra Vision e della nostra Mission, oltre che di nutrire i valori che ci contraddistinguono. Nello specifico, nel realizzare il Bilancio Sociale 2022, abbiamo pensato a cosa significasse per noi essere cooperativa.

il più grande valore della cooperativa è dato dalle persone e dalla loro centralità. Prima del cambio normativo applicato al settore della cooperazione, vi era maggior supporto, anche economico, nei confronti della persona. Essendo un settore molto deregolamentato, vi era maggior flessibilità anche in termini di supporto finanziario, poiché era tutto deciso all'interno della regolamentazione della cooperativa. Ciò implicava anche possedere competenze personali e gestionali per il mantenimento delle proprie finanze.



Oggi la nostra cooperativa è una forma giuridica che continua, in maniera anche maggiore, a tutelare la persona dal punto di vista normativo. Ciò che è mutato è che mentre prima a tanta resa corrispondeva altrettanto sforzo, ora ciò che rimane in mano alla persona è proprio stipendio (incluso il TFR), poiché tutto il resto rimane alla cooperativa come garanzia di continuità per la stessa

Abbiamo riflettuto sul perché abbiamo scelto di adottare la forma cooperativa. A primo impatto, abbiamo realizzato come ci siamo ritrovati all'interno di questa tipologia. Tuttavia, nonostante un'iniziale volontà di cambiamento visto lo stereotipo che ricade sull'essere cooperative, solitamente associate ad enti di serie B, abbiamo poi deciso di rimanere per svariate motivazioni.



In primo luogo, lavorando in cooperativa ti rendi conto del valore delle persone, che rappresentato tutto sommato il collante e la base su cui poi si fonda e cresce la cooperativa. Secondariamente, questa forma ci ha permesso di valorizzare le risorse umane, cercando di strutturare una forma aziendale. In tal senso, ciò che ci rende competitivi sul mercato in qualità di azienda sono i seguenti elementi: investimento sui mezzi, formazione del personale, professionalità, diversificazione settoriale, la visione e l'innovazione (progetti di sviluppo), la qualità, gestione del cliente.

Tuttavia, è fondamentale per noi il mantenimento dei valori cooperativi a cui siamo legati, ovvero:

1. Centralità del Socio,
2. Corresponsabilità,
3. Partecipazione,
4. Generare valore per la persona e la cooperativa (non solo economico),
5. Disponibilità e attenzione.

Dunque, essere cooperativa ci ha permesso di cercare di acquisire valore dal mercato, e conservarlo per garantire il benessere per la base sociale, in termini occupazionali e finanziari.



La nostra Cooperativa presenta circa 145 addetti tra Soci lavoratori, dipendenti e collaboratori. Essi sono i rappresentanti dell'impresa verso l'esterno e il rapporto diretto con il cliente, poiché è lui che deve trasmettere la professionalità. L'80% dei clienti hanno un rapporto diretto con i Soci, e se si presentano delle problematiche le condividono e ne discutono. Difatti, nel nostro settore il passaparola è la miglior pubblicità.

I nostri Soci rappresentano, inoltre, risorse fondamentali per generare valore, essenziale per la crescita della cooperativa. A noi interessa investire su di loro, "averne cura" sia psicologicamente che finanziariamente. Per far ciò, cerchiamo di garantire condizioni di sicurezza durante il lavoro, un clima sereno e la formazione di gruppi informali, ma anche eventi sociali, seppur sporadici. Le persone sono degli elementi chiave da promuovere in tutte le loro potenzialità; sta al direttivo capire come sfruttarle di conseguenza, valorizzando il soggetto e guidandolo verso un maggiore sviluppo.





Nonostante ci sia servito molto tempo per fidelizzare i clienti, oggi quest'ultimi si fidano di noi e della qualità, dei nostri servizi, andando oltre il prezzo. Questo è importante per noi, e per la posizione nel mercato della nostra cooperativa, anche perché se tutti spingiamo verso lo stesso obiettivo, lo si raggiunge con più semplicità.

Data la sua importanza, di seguito vi illustriamo le strategie di engagement, in cui vi rientra anche il Bilancio Sociale, che adottiamo per coinvolgere i Soci e curare la relazione con loro:

- Assemblea dei Soci;
- Eventi sociali sporadici: in futuro, vorremmo implementare più momenti di socialità (cene, aperitivi, momenti per stare insieme extra lavoro);
- Riunioni di settore;
- Assemblea bilancio;
- Effetto training: dal nostro punto di vista, il Socio-esperto che segue il Socio-giovane rappresenta una modalità di supporto e sviluppo per i nuovi ingressi, al fine di farli integrare al meglio nella vita cooperativa
- Contatto diretto (su più livelli, ad esempio: tra colleghi, tra CdA e Soci, etc.);
- Supporto e ascolto per problematiche extra lavorative (es: questioni amministrative, economiche);
- Erogazione di benefit oltre alla retribuzione ordinaria (ad esempio, buoni spesa);
- Minute di CdA;
- Circolari.

“ Il Socio va accompagnato, è essenziale fargli capire cosa è giusto fare e cosa è meno giusto fare, fargli comprendere l'importanza di determinate scelte, i quali risultati si vedono nel medio-lungo periodo. Nonostante si tratti di un processo molto complesso e arduo, nel momento in cui si instaura un rapporto stabile, il livello di fiducia si eleva moltissimo.





«Lo sviluppo sostenibile è uno sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri»  
Gro Bruntland Harlem, ex prima ministra norvegese

## 7. IL NOSTRO IMPEGNO PER IL FUTURO

L'AGENDA 2030 È UN PROGRAMMA  
D'AZIONE PER LE PERSONE E IL PIANETA

La nuova Agenda è stata creata seguendo obiettivi e principi della Carta delle Nazioni Unite ed è fondata sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sui trattati internazionali sui Diritti Umani e sulla Dichiarazione del Millennio.

L'Agenda 2030, sottoscritta nel 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, si basa su cinque concetti chiave, rappresentati da cinque "P".

**17 Obiettivi di sviluppo sostenibile da raggiungere entro il 2030 per sradicare la povertà, proteggere il pianeta e garantire la prosperità per tutti.**

### Persone

Contrasto alla povertà, sviluppo del potenziale umano e salute e benessere.

### Pianeta

Valorizzazione delle biodiversità  
Gestione sostenibile delle risorse naturali  
Salvaguardia ambienti di vita, territori e paesaggio.

### Prosperità

Promozione di ricerca e innovazione, formazione e occupazione, di modelli di produzione e consumo sostenibile e utilizzo di energie pulite.

### Pace

Lavorare per una società pacifica e inclusiva, contrasto alle discriminazioni promozione della legalità e giustizia.

### Partnership

Promozione di diritti e lotta alle disuguaglianze e alleanze a favore di migrazione e sviluppo, salute, istruzione, agricoltura, ambiente, patrimonio culturale e naturale.

Nell'ambito degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile inseriti all'interno dell'Agenda 2030, la nostra Cooperativa si è interrogata su cosa è per noi la sostenibilità. Riportiamo di seguito le considerazioni emerse a riguardo.

“

*Essere sostenibili significa impattare positivamente sull'ambiente, tramite azioni di riciclo e riutilizzo etico delle risorse.*

”

Essere sostenibili significa essere competitivi sul mercato, affinché sia i Soci che, di conseguenza, la Cooperativa possa avere un ritorno economico adeguato a garantire il proseguimento e la qualità dell'offerta dei servizi.

“

*Essere sostenibili significa anche soddisfare le esigenze dei clienti e dare maggiori garanzie ai Soci e ai dipendenti.*

”





### SDG3

Ci impegniamo nel formare all'uso del DPI (corsi sulla sicurezza) e all'attenzione reciproca.



### SDG7

Tra i nostri obiettivi vi è quello di adottare il fotovoltaico e sfruttarlo per il magazzino di proprietà, oltre a verificare se questa energia è utilizzabile anche in comunità energetica (Calenzano) o nelle proprie sedi.



### SDG8

Ci impegniamo per il miglioramento delle condizioni economiche e di reddito, attraverso l'implementazione dei contratti (applicazione integrale) e lo sviluppo del welfare aziendale (es: dare buoni spesa). Ci impegniamo per garantire la sostenibilità economica della nostra azienda, che spende ed investe laddove è possibile generare del valore, mentre taglia i costi di ciò che non lo produce.



### SDG9

Lavoriamo per la creazione di reti e rapporti e rapporti con altre società, per lo sviluppo di nuove tecnologie (usare le fonti informatiche per fare uno scambio di info, attività, progetti tra noi e altre realtà), per lo sviluppo del consorzio (fare più rete, sviluppare le sinergie per poter ambire a bandi/lavori che da soli non potremmo affrontare e distribuire ad un sistema più grande tutti i benefici ottenuti); Lavoriamo per promuovere un miglior sistema di misurazione dei consumi interni e per aumentare il processo di informatizzazione dei processi (es: operativi, dei consumi)





### SDG11

Per la nostra organizzazione l'impatto sull'ambiente è fondamentale. Per questo motivo, cerchiamo di rendere la nostra professione il più possibile sostenibile e meno impattante in termini di emissioni. Abbiamo conseguito la certificazione 14001 (Sistema di gestione ambientale) e la Certificazione sull'impronta di carbonio (più orientata al prodotto e all'impatto ambientale che esso produce)



### SDG13

Ci impegniamo per la riduzione di emissioni tossiche, tramite l'acquisto di mezzi meno inquinanti



### SDG17

La rete e le relazioni con altri soggetti è uno dei nuclei centrali su cui lavoriamo e su cui si basa il nostro lavoro e la vita stessa della Cooperativa



# 8. GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

La redazione del bilancio sociale rappresenta un' occasione di crescita e miglioramento, di comprensione di processi da ottimizzare e nuove sfide da raggiungere. Per questo motivo abbiamo deciso di esplicitare, come ulteriore impegno e atto di responsabilità, i nostri obiettivi di miglioramento, le strategie per raggiungerli e le tempistiche di riferimento.

## 1 Ampliare il mercato di riferimento (obiettivo in corso)

 2023



Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo in mente di attivarci per:

- acquistare nuovi mezzi e ampliare lo spazio della cooperativa con nuovi magazzini;
- investire sulle risorse umane interne, in termini di competenze tecnico-specifiche (es: trasporto eccezionale);
- migliorare la comunicazione per valorizzare l'immagine della cooperativa, renderla più visibile, promuovendo così i servizi in maniera più ottimale ed efficace.

## 2 Avviare un processo di transizione ecologica

 2025



Per raggiungere questo obiettivo, siamo intenzionati ad attivarci per:

- investire su mezzi più green, ecologici, di classi di emissioni meno inquinanti, oltre che sul fotovoltaico;
- acquisire certificazioni relative alla questione ambientale ed ecologica (es: ISO 14001: certificazione di gestione ambientale);
- aderire ad una comunità energetica nel fiorentino;
- misurare la nostra footprint, ovvero il livello di emissioni di CO2 per ogni servizio che produciamo, individuando una serie di azioni volte ad abbattere e ridurre queste emissioni e, di conseguenza, abbassando anche i costi.

### 3 Spingere sull'innovazione dei processi aziendali

 2024



Questo obiettivo consiste nell'implementazione del processo di digitalizzazione, per farlo arrivare al 100%. La messa in atto è stata a gennaio 2022 e l'approccio è stato quello di sistematizzare e mappare tutta la produzione di servizi. Tutto il resto è funzionale all'area di produzione. È un elemento molto importante poiché sistematizzando le procedure è possibile rendere più autonoma l'organizzazione. Per far ciò, vorremo:

- digitalizzare i processi gestionali, operativi, di misurazione delle performance/controllo di gestione, per avere una misurazione effettiva e affidabile del valore del prodotto in tempo reale e sul singolo prodotto, anche rispetto alle risorse adottate, sia umane che materiali;
- continuare a mappare le attività per snellirle, semplificarle in maniera lineare;
- mettere a sistema tutta la parte commerciale, digitalizzandola così da permetterci di vedere quanto abbiamo lavorato commercialmente e di unire il lavoro con la parte operativa, integrando i dati;
- mettere a sistema il settore acquisti;
- digitalizzare il rapporto di lavoro.

### 4 Migliorare il benessere del Socio

 2027



E di conseguenza, della cooperativa in generale, tramite il potenziamento del welfare aziendale. Vorremmo ottimizzare i tempi di lavoro per garantire maggior equilibrio vita-lavoro, a livello retributivo e di orario. Per raggiungere questo obiettivo, dunque, è nel nostro interesse:

- dare opportunità di crescita personale e professionale e definire percorsi di carriera;
- investire su mezzi di maggior qualità per ottimizzare i tempi, garantendo meno sforzi, ma più sicurezza e qualità);
- promuovere la formazione dei Soci lavoratori;
- stabilire un piano di valutazione delle politiche aziendali.

