



LA GIOVANE
BILANCIO SOCIALE
2024 *edizione*
2025

INDICE

03

PRESENTAZIONE DEL PRESIDENTE

04

INTRODUZIONE

06

PROFILO AZIENDALE

- 06 L'identità
- 07 La Missione aziendale
- 07 La permanenza dei valori nell'evoluzione dell'impresa
- 07 Il Modello Organizzativo
- 07 L'Organigramma aziendale
- 08 Il Sistema di Governance
- 09 Le politiche adottate
- 11 Impatto ambientale

12

LA RENDICONTAZIONE SOCIALE

- 12 Il Conto Economico
- 13 Il Valore Aggiunto
- 14 Il Riparto del Valore Aggiunto

16

LA RELAZIONE SOCIALE

- 16 I Portatori di interesse interni
- 16 Il capitale umano
- 16 L'organico
- 17 Le categorie di lavoro
- 18 Le tipologie di contratto
- 18 Analisi assunzioni
- 19 La provenienza geografica: una base sociale diversificata e multietnica
- 20 Dinamica di genere: una base sociale mista
- 21 Le fasce di età
- 22 Le politiche di formazione
- 22 Le politiche di sicurezza
- 23 La base sociale
- 23 Il Capitale sociale
- 23 Le politiche di mutualità interna
- 24 La voce della base sociale
- 24 Interviste
- 25 Focus Group
- 26 Reporting sul Focus Group
- 28 Gli Stakeholders esterni
- 28 I clienti
- 30 I fornitori
- 30 Il riesame di qualità
- 31 Rapporti con la comunità locale

32

OBBIETTIVI SOCIALI

- 32 Conclusione

PRESENTAZIONE DEL ***PRESIDENTE***



Dopo aver celebrato con orgoglio i nostri cinquant'anni di attività e aver rafforzato la convinzione nella forza e nella dedizione che ci contraddistinguono, siamo tornati con entusiasmo alla quotidianità della nostra gestione, portando con noi rinnovata energia e determinazione.

Abbiamo avviato la progettazione del nuovo magazzino, la cui costruzione è iniziata a settembre 2024 e stiamo lavorando alla realizzazione di due nuovi magazzini automatici per la gestione di due importanti clienti.

Nonostante le sfide di un contesto mondiale segnato da guerre e crisi politiche, che spesso comportano perdite di valori etico-morali, crediamo fermamente che la forza dei nostri clienti, unita alla nostra professionalità gestionale, possa continuare a essere un motore di crescita e di nuove opportunità.

I cambiamenti in atto ci porteranno a modificare le nostre abitudini operative e la nostra metodologia di gestione, rendendoci sempre più flessibili e attenti alle evoluzioni del mercato di riferimento. Siamo un'azienda di servizi altamente specializzati; queste qualità sono fondamentali per rafforzare ulteriormente la nostra Cooperativa e consolidare le partnership costruite nel tempo con i nostri clienti.

Nel 2024, abbiamo iniziato la raccolta dati per la pubblicazione del Bilancio di sostenibilità per prepararci in anticipo alle nuove normative ambientali. Abbiamo già installato 10 postazioni di ricarica per auto elettriche e sostituito il nostro parco auto con 9 veicoli completamente elettrici.

Il nostro impegno sociale per la città prosegue, così come la promozione dei nostri principi e del rispetto delle origini cooperative, basate sulla crescita professionale, l'attaccamento e la mutualità tra i soci. Questo spirito ci contraddistingue, ci rende unici e ci permette di essere apprezzati non solo per le capacità operative, ma anche per gli ideali che ci guidano.

Cari soci, restiamo uniti nei nostri valori, trasmettendo alle nuove generazioni questa passione e i principi fondamentali che ci hanno guidato finora e che costituiranno la base del nostro domani.



INTRODUZIONE





Con la pubblicazione di questa nuova edizione del Bilancio Sociale, raggiungiamo il traguardo del diciottesimo anno di rendicontazione, un momento significativo che ci permette di riflettere su quanto è stato realizzato e su quanto ancora c'è da fare. Anni di impegno e crescita che ci consentono di affrontare il futuro con una solida consapevolezza, frutto delle esperienze passate e dei traguardi raggiunti.

Questo documento ha l'obiettivo di presentare in modo chiaro e trasparente numeri, obiettivi e relazioni con tutti i nostri portatori di interesse, inclusa la voce della nostra base sociale. Riassumere in queste pagine i risultati di un intero anno rappresenta per noi non solo un'occasione di bilancio, ma anche un momento di condivisione e confronto con tutti coloro che sono coinvolti nel nostro percorso.

Abbiamo arricchito questa edizione con informazioni relative alle nostre iniziative in ambito sociale e ambientale, a testimonianza del nostro impegno di essere una cooperativa sempre più responsabile e orientata alla sostenibilità.

Come ogni anno, ci auguriamo che queste pagine possano offrire una rappresentazione autentica e accurata della nostra identità e del nostro operato, facendo emergere non solo i numeri, ma anche i valori e le persone che sono alla base di tutto ciò che facciamo.

Il Redattore



PROFILO AZIENDALE

L'IDENTITÀ

La Giovane è una Società Cooperativa di lavoro fondata a Parma nel 1973 grazie all'iniziativa di 23 soci. Fin dalla sua nascita, l'azienda ha conosciuto una crescita costante sia in termini di personale che di competenze professionali. Con oltre 50 anni di attività alle spalle, **La Giovane** ha consolidato la propria esperienza, diventando un punto di riferimento nella gestione logistica conto terzi, sia in magazzini in house che in outsourcing.

Uno dei pilastri della sua evoluzione è stata la scelta strategica di diversificare la clientela, sia per numero che per ambiti merceologici. I settori serviti includono:

- Tessile e pelletteria
- Vetro
- Industria
- Farmaceutico
- E-commerce

UFFICIO DISTRIBUZIONE
DEL PERSONALE

● *Valeria Fischetti*
Fabio Franzoni
Daniela Tedesco

RESPONSABILE
UFFICIO AMMINISTRATIVO

● *Danila Sacchi*

LA GIOVANE

PRESIDENTE
RESPONSABILE
COMMERCIALE

● *Ginetto Donati*

DIRETTORE
DEL PERSONALE

● *Stefano Setti*

ASSEMBLEA
DEI SOCI

CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE

VICE PRESIDENTE
DATORE DI LAVORO

▶ *Danilo Adorni*

RESP. SISTEMA SICUREZZA
AMBIENTE | SERV. GENERALI
R.S.P.P. | O.D.V. INTERNO

● *Marco Formaggini*

RESP. SISTEMA QUALITÀ | PRIVACY
TEAM SOSTENIBILITÀ | O.D.V. INTERNO

● *Maria Pellinghelli*

ADDETTO QUALITÀ | PRIVACY | AMBIENTE

● *Monica Pasquali*

COORDINATORE CANTIERI

● *Gianfranco Gobbi*

Le aree di specializzazione principali comprendono:

- Logistica per abbigliamento e accessori
- Logistica per e-commerce
- Confezionamento ed etichettatura di prodotti in vetro

La Giovane si distingue per l'approccio orientato al cliente, mirato a integrarsi pienamente nel suo business, proponendosi come un partner solido, strutturato e innovativo. Questa filosofia ha permesso alla cooperativa di affermarsi come un'impresa moderna e dinamica nel settore della logistica, pur rimanendo fedele ai valori e alla struttura di una cooperativa di lavoro di primo grado.

LA MISSIONE AZIENDALE

La **Mission** della Cooperativa ha guidato il nostro cammino, partendo dall'analisi del presente e proiettandoci verso il futuro.

L'identità de **La Giovane** può essere sintetizzata nei seguenti principi:

- offrire servizi di gestione logistica integrata, creando sinergie operative con i clienti attraverso soluzioni personalizzate e innovative, mantenendo elevati standard di qualità;
- promuovere modalità lavorative che rispettano e tutelano l'ambiente e la salute dei lavoratori;
- valorizzare le risorse umane, incentivando la creazione di ambienti di lavoro inclusivi e stimolanti;
- lavorare per il rafforzamento della solidità patrimoniale, dando concretezza ai principi di mutualità che caratterizzano la cooperazione.

LA PERMANENZA DEI VALORI NELL'EVOLUZIONE DELL'IMPRESA

La Giovane, pur seguendo un percorso di crescita imprenditoriale, ha mantenuto saldi sia l'ispirazione dei soci fondatori, sia la propria identità di Società Cooperativa. Il valore del lavoro dei Soci continua a rappresentare il pilastro fondamentale della sua attività.

Per dare spazio e voce ai Soci, nella parte conclusiva di questa pubblicazione è stata inserita una raccolta di testimonianze dirette.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello organizzativo e l'assetto della Cooperativa **La Giovane** si presentano come il risultato dell'evoluzione di oltre cinquanta anni di storia.

L'Organigramma seguente evidenzia le caratteristiche di Organizzazione strutturata in cui si sviluppano le diverse specializzazioni.



RESPONSABILE
UFFICIO PAGHE

Aliona Condurachi

SEGRETERIA / RECEPTION

Cinzia Rossolini

DIRIGENTI

PREPOSTI DI CANTIERE

LAVORATORI

ADDETTI PRIMO SOCCORSO
ADDETTI ANTINCENDIO

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI
PER LA SICUREZZA

*Matteo Bocchi | Ferruccio Butera
Giuseppe Monteleone*

TEAM DI
SOSTENIBILITÀ



ADDETTO UFFICIO RISORSE UMANE

ADDETTO UFFICIO
QUALITÀ-AMBIENTE

ADDETTO UFFICIO AMMINISTRATIVO

ADDETTO UFFICIO PAGHE

IL SISTEMA DI GOVERNANCE

Il sistema di *Governance* della Cooperativa è costituito da:

- **Consiglio di Amministrazione:** svolge attività di programmazione ed indirizzo. È formato da undici componenti, eletti ogni tre anni dall'Assemblea dei Soci. Al suo interno vengono nominati Presidente e Vice-Presidente.
- **Il Collegio Sindacale:** vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo funzionamento.
- **La Direzione** sovrintende alla gestione ed al coordinamento operativi.

La Cooperativa è cresciuta negli anni anche con la strutturazione interna. La gestione amministrativa-finanziaria e la gestione degli adempimenti relativi al personale sono affidate agli uffici Amministrazione e Paghe.

L'adozione di politiche sempre più avanzate in tema di sicurezza, qualità, competitività e tutela del benessere delle persone ha rafforzato la consapevolezza che la relazione tra sicurezza sul lavoro e qualità del lavoro sia imprescindibile.

La Giovane ha delegato la gestione di queste aree a risorse dedicate, che operano in stretta collaborazione tra loro per garantire un approccio integrato e sinergico.

La Giovane ha adottato un **Modello di Organizzazione**, Gestione e Controllo in conformità al D.Lgs 231/01 e ha istituito un **Organismo di Vigilanza** dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo, con l'obiettivo di assicurare una supervisione continua sul funzionamento e sul rispetto del Modello. Questo sistema di procedure e strutture organizzative, concepito per prevenire la commissione di reati e proteggere l'ente e tutti i portatori di interesse, garantisce un contesto caratterizzato da legalità, trasparenza, eticità e correttezza.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- ▶ Presidente
Ginetto Donati
- ▶ Vice Presidente
Danilo Adorni
- ▶ Consiglieri
Ferruccio Butera
Massimiliano Carboni
Fabio Franzoni
Marco Fornari
Gianfranco Gobbi
Alessandra Malpeli
Angelo Rancati
Gianluca Senati
Mauro Zannoni

IL COLLEGIO SINDACALE

- ▶ Presidente
David John Ferrari
- ▶ Sindaci Effettivi
Alessandro Fadda
Elisa Venturini

LA DIREZIONE

- ▶ Presidente | Responsabile Commerciale
Ginetto Donati
- ▶ Vice Presidente | Responsabile Gestione operativa
Danilo Adorni
- ▶ Direttore del Personale
Stefano Setti
- ▶ Responsabile Ufficio amministrativo
Danila Sacchi
- ▶ Responsabile Ufficio Paghe
Aliona Condurachi
- ▶ Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) | Servizi Generali
Marco Formaggini
- ▶ Responsabile Sistema di Gestione Qualità | Privacy | Ambiente
Maria Pellinghelli

LE POLITICHE ADOTTATE

Nei prossimi paragrafi verranno analizzati cinque ambiti strategici in cui **La Giovane**, nel corso degli anni, ha intrapreso un percorso di innovazione: le partecipazioni societarie, l'adozione di tecnologie all'avanguardia, il perseguimento della qualità certificata, l'impegno nella Responsabilità Sociale d'Impresa (R.S.I.) e l'attenzione costante alla sostenibilità ambientale.

A) LE PARTECIPAZIONI

L'acquisizione di partecipazioni in società di scopo rappresenta una delle leve strategiche adottate da **La Giovane** per sostenere la propria crescita imprenditoriale.

Le tabelle riportate di seguito illustrano le partecipazioni detenute dalla cooperativa, suddivise in due principali categorie:

- a)** partecipazioni finalizzate alla collaborazione e al sostegno del movimento cooperativo;
- b)** partecipazioni in attività strettamente connesse ai settori operativi della cooperativa.

All'interno di quest'ultima categoria si collocano due partecipazioni di controllo: Piazza S.r.l., attiva nella vendita, noleggio e manutenzione di carrelli elevatori, e L.G. S.r.l., entrambe detenute al 100% da **La Giovane**.

CONTROLLATE	Euro
PIAZZA S.R.L.	26.000,00
L.G. S.R.L.	12.127,27

COLLEGATE	Euro
LA C.A. SERVIZI	17.690,00
PVS	90.000,00

ALTRE IMPRESE	Euro
COOP. DI GARANZIA	103,29
BOREA EMILIA OVEST	58.517,53
C.C.F.S.	91.357,69
CE.P.I.M.	11.698,11
FINANZA COOPERATIVA	100.000,00
BANCA REGGIANA	14.407,56
CONAI	76,16
CASSA PADANA	655,50

B) L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

L'innovazione tecnologica rappresenta uno dei principali punti di forza de **La Giovane**.

L'organizzazione razionale degli spazi di magazzino, abbinata all'adozione di metodologie operative avanzate, ha favorito l'evoluzione verso un modello di logistica integrata, in grado di rispondere con efficienza alle nuove sfide del mercato.

Il cambiamento nelle modalità di movimentazione delle merci ha reso necessario un aggiornamento degli strumenti impiegati, con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio, valorizzare il lavoro dei soci e garantirne la sicurezza.

L'introduzione di tecnologie avanzate per lo stoccaggio e la movimentazione interna ha profondamente trasformato il ruolo degli operatori, spostando l'attenzione dalle attività manuali verso funzioni di programmazione e controllo sempre più qualificate.

Parallelamente, l'adeguamento dei sistemi informatici per la gestione delle merci ha consentito di snellire i processi operativi, migliorandone velocità, precisione ed efficienza complessiva.

Sul piano infrastrutturale, alla storica sede principale – già dotata di radiofrequenze, filo-guida per carrelli elevatori e scaffalature dedicate al settore abbigliamento – si è affiancata, nel 2017, la nuova sede operativa di Gainago - Torrile.

Questa sede si estende per oltre 35.000 mq coperti e include:

- scaffalature fisse per 40.000 posti pallet
- un magazzino compattabile con capacità di 12.000 pallet
- una linea automatizzata per la preparazione ordini lunga 30 metri
- tavoli per confezionamento
- un magazzino a piani dedicato all'e-commerce (10.500 mq)
- un'area di 5.200 mq per la gestione resi e la preparazione ordini e-commerce
- una linea per la gestione del capo appeso

Queste strutture all'avanguardia, dedicate allo stoccaggio per il settore vetro e alla logistica abbigliamento ed e-commerce, hanno dato un impulso significativo allo sviluppo del nuovo core business della Cooperativa, potenziando al contempo le attività tradizionali.

A testimonianza del continuo investimento nella crescita, è attualmente in fase di progettazione un nuovo magazzino di circa 15.000 mq presso il sito di Gainago, destinato alla gestione logistica per i clienti, con realizzazione prevista tra il 2024-2025.

C) LA POLITICA DELLA QUALITÀ CERTIFICATA

La crescita della Cooperativa **La Giovane** è stata guidata dall'adozione di un Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001, con l'obiettivo prioritario di assicurare la piena soddisfazione del cliente. Le attività della Cooperativa si fondano su un approccio strutturato, basato sulle fasi di pianificazione, attuazione, verifica e miglioramento continuo (ciclo P.D.C.A.), considerato essenziale per il buon funzionamento dei processi.

I principali processi gestiti riguardano:

- l'analisi delle esigenze dei clienti e la loro traduzione in requisiti concreti;
- l'erogazione dei servizi secondo standard qualitativi elevati;
- il controllo costante e il monitoraggio delle attività svolte.

Attraverso il proprio Sistema Qualità, la Cooperativa persegue i seguenti obiettivi:

- potenziare i servizi offerti, generando benefici tangibili per clienti e partner;
- promuovere la crescita del personale, incentivando il coinvolgimento attivo e la partecipazione;
- consolidare la reputazione come organizzazione affidabile, responsabile ed efficiente;
- assicurare l'effettiva applicazione del Codice Etico;
- mantenere un forte impegno verso la sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Nel 2023, **La Giovane** ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma ISO 14001:2015, un traguardo che rappresenta uno stimolo a ridurre l'impatto ambientale delle attività e a migliorare continuamente le proprie performance in questo ambito. Infine, la Cooperativa lavora in modo continuativo per coinvolgere attivamente i Responsabili di Cantiere nella gestione operativa e documentale del Sistema Sicurezza-Qualità-Ambiente, assicurando una presenza capillare ed efficace sul territorio.

D) L'ADESIONE ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

La natura cooperativa e la storia di **La Giovane** riflettono un impegno profondo e continuativo nei confronti della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), con particolare attenzione alla tutela della salute, al benessere dei lavoratori e alla promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Tra le iniziative di rilievo attuate nel corso dell'anno si segnalano:

- **Progetto "Osteopatia in Azienda"**, realizzato in collaborazione con il Collegio Italiano di Osteopatia di Parma, che prevede trattamenti gratuiti in orario lavorativo per il personale, con finalità preventive e di miglioramento del benessere fisico, in particolare rispetto alle patologie osteoarticolari;
- **Polizza Infortuni e Malattie aziendale**, che garantisce un indennizzo in caso di infortuni sul lavoro e diagnosi di patologie gravi, rafforzando le tutele offerte al personale;
- **Sostegno economico prolungato in caso di malattia grave**, attraverso l'estensione del periodo di integrazione salariale oltre i limiti previsti dalla normativa vigente;
- **Adozione di vestiario certificato Oeko-Tex Standard 100**, che attesta l'assenza di sostanze nocive nei materiali tessili utilizzati, a garanzia della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- **Verifiche periodiche su qualità, sicurezza e condizioni lavorative**, condotte nell'ambito dei sopralluoghi interni, con l'obiettivo di monitorare il rispetto delle normative vigenti in materia di salute, sicurezza sul lavoro e pari opportunità.

Tali azioni testimoniano l'impegno di **La Giovane** nel costruire un modello organizzativo centrato sul valore della persona, sul rispetto dei diritti e sulla promozione di condizioni di lavoro sostenibili e responsabili.

E) L'IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Nel corso degli anni, **La Giovane** ha adottato numerose misure volte a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, ponendo particolare attenzione alla tutela dell'ecosistema. Nelle operazioni di movimentazione merci, vengono utilizzati carrelli elevatori elettrici, che combinano bassi consumi energetici a un ridotto impatto emissivo. Molti di questi mezzi sono alimentati da batterie al litio, che garantiscono maggiore efficienza, produttività, risparmio energetico e una significativa riduzione delle emissioni.

A complemento di queste scelte tecnologiche, la Cooperativa ha messo in atto ulteriori iniziative a favore della sostenibilità. Tra le principali azioni adottate si segnalano:

- riduzione degli scarti e promozione del riciclo dei materiali;
- collaborazioni per il recupero e il ricondizionamento dei bancali in legno;
- riparazione delle scaffalature danneggiate con metodo certificato Dekra, che consente una riduzione fino al 70% delle emissioni di CO₂;
- diminuzione dell'utilizzo di carta nei processi organizzativi;
- adozione di fonti di energia rinnovabile presso la sede aziendale;
- disponibilità di auto aziendali in car-sharing per i soci che devono raggiungere il luogo di lavoro;
- realizzazione di strutture a basso impatto mantenitivo.

Inoltre, **La Giovane** ha avviato un progetto a favore della biodiversità, in collaborazione con Oasi dei Ghirardi e WWF Parma. All'interno della rotatoria situata nei pressi della sede - di cui la Cooperativa cura la manutenzione - è stato realizzato un giardino con piante aromatiche, arricchito da un Bee-Hotel costruito con bancali di legno riciclati. L'iniziativa ha l'obiettivo di creare spazi di rifugio e nutrimento per gli insetti impollinatori, oggi sempre più minacciati, e rappresenta il primo passo di un percorso che **La Giovane** intende estendere anche ad altre aree verdi di propria competenza.

IMPATTO AMBIENTALE

Le attività della Cooperativa generano un impatto ambientale riconducibile principalmente a tre aree: la produzione di rifiuti legata ai processi logistici, il consumo di energia (in particolare elettricità e gas) e l'utilizzo di carburanti per i mezzi aziendali.

Di seguito viene presentato un riepilogo dei principali indicatori ambientali, alcuni dei quali evidenziano una diminuzione rispetto agli anni precedenti. Gli eventuali incrementi riscontrati sono attribuibili all'aumento delle attività operative registrato durante l'anno.

Tutti gli aspetti sopra illustrati saranno ulteriormente analizzati e rendicontati nel Bilancio ESG che **La Giovane** si accinge a pubblicare nel corso dell'anno 2025.

DESCRIZIONE	2022	2023	2024
CER RIFIUTI PRODOTTI avviati al recupero - ton			
CARTA E CARTONE 200101	904	780	738
IMBALLAGGI IN PLASTICA 150102	109	79	96
LEGNO 150103	79	54	56
CARBURANTI - litri			
BENZINA	5.180	3.980	3.856
DIESEL	50.389	54.861	53.204
GPL	5.105	3.614	3.720
METANO	2.509	3.946	253
ENERGIA ELETTRICA - kwh			
	1.338.588	1.454.231	1.222.741
GAS NATURALE - smc			
	50.342	50.702	61.747



RENDICONTAZIONE *SOCIALE*

Il fulcro del Bilancio Sociale è costituito dalla rendicontazione delle performance annuali, accompagnata da dati storici, in linea con i criteri guida proposti dai modelli della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI). **La Giovane** ha scelto di seguire i principi stabiliti dal GBS (Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale) in Italia. Di seguito sono presentate le elaborazioni contabili relative al Conto Economico, alla generazione del Valore Aggiunto e alla sua distribuzione.

IL CONTO ECONOMICO

Dei risultati dell'esercizio 2024, si osserva: a) un aumento della produzione del 17%; b) diminuzione dei costi di circa il 15%; c) un risultato di esercizio in positivo.



DESCRIZIONE	2023	2024
Valore della produzione settore tessile	22.296	22.570
Valore della produzione settore agroalimentare		
Valore della produzione settore industriale	12.140	12.176
Valore della produzione settore vetro	8.842	7.997
Valore della produzione settore logistica - trasporti	150	
Valore della produzione settore e-commerce	1.788	2.956
Valore della produzione settore farmaceutico	503	524
Valore della produzione altri settori	1.357	1.702
Altri ricavi	12.829	339
Valore della produzione totale	58.549	48.263
Costi della produzione	- 54.452	-46.019
Proventi ed oneri finanziari	- 1.453	-1.116
Imposte	- 2.939	374
RISULTATO D'ESERCIZIO	689	1.395

IL VALORE AGGIUNTO

La determinazione e la distribuzione del valore aggiunto sono sviluppate in base ai **"Principi di redazione del bilancio sociale"**, elaborato dal Gruppo Bilancio Sociale (GBS). Pertanto, il valore aggiunto viene rappresentato in due distinti prospetti:

1. il prospetto di determinazione del V.A. individua la capacità dell'impresa di generare nuova ricchezza netta;
2. il prospetto di riparto del V.A. determina le modalità attraverso le quali la ricchezza prodotta viene distribuita agli Stakeholders.

FORMAZIONE E COMPOSIZIONE

DESCRIZIONE	2023	2024
A - VALORE DELLA PRODUZIONE		
1. Ricavi delle vendite e delle prestazioni - rettifiche di ricavo	45.720	46.882
2. Variaz. delle rimanenze di prod. In corso di lavor., semilav e finiti	120	91
3. Variazione dei lavori in corso su ordinazione		
4. Altri ricavi e proventi	1.880	1.381
RICAVI DELLA PRODUZIONE TIPICA	47.720	48.263
5. Ricavi per produzioni atipiche	10.949	
B - COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE		
6. Costi e consumi di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-1.119	-993
7. Costi per servizi	-13.636	-5.769
8. Costi per godimento beni di terzi	-5.352	-3.749
9. Accantonamento per rischi	-2.014	
10. Altri accantonamenti	-4.724	
11. Oneri diversi di gestione	-1.594	-882
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	30.230	36.870
C - COMPONENTI ACCESSORI E STRAORDINARI		
12. +/- Saldo gestione accessoria		
13. +/- Saldo componenti straordinari	10.949	
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	41.179	
- Ammortamenti nella gestione per gruppi omogenei di beni		
- Immobilizzazioni immateriali	-804	-436
- Immobilizzazioni materiali	-15.509	-20.599
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	24.866	15.835

RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO

La tabella seguente illustra la sua distribuzione (calcolata in deduzione dal V.A. netto):

DESCRIZIONE	2023	2024
A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE - Personale dipendente		
a) remunerazioni dirette	18.958	18.720
b) remunerazioni indirette	7.868	6.524
B) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMM.		
Imposte dirette		
Imposte indirette	2.939	-37
Sovvenzioni c/esercizio		
C) REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO		
Oneri capitali a breve e lungo termine	1.453	1.116
Remunerazione del prestito ai soci		
Svalutazioni partecipazioni		
D) REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI RISCHIO		
Dividendi (utili distribuiti)		
- aumento gratuito di azioni		
- dividendi		
- emissione gratuita di azioni		
E) REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA		
+/- Variazioni riserve	87	647
Ammortamenti		
F) LIBERALITÀ ESTERNE		
Liberalità esterne	74	56







LA RELAZIONE *SOCIALE*

I principali attori de **La Giovane** operano sia all'interno (Soci e Dipendenti) che all'esterno (Clienti e Fornitori) della Cooperativa. Altri rapporti significativi coinvolgono la Comunità locale, le Istituzioni, gli Enti, le associazioni e il contesto territoriale di riferimento. Tutti questi soggetti, con modalità diverse, hanno un interesse verso le attività dell'impresa e vengono quindi definiti "Stakeholders" (portatori di interesse).

I PORTATORI DI INTERESSE INTERNI

IL CAPITALE UMANO

Le Risorse Umane rappresentano il fattore di successo per **La Giovane** in quanto rappresentano la base di competenze, conoscenze e capacità che costituiscono il vantaggio competitivo della Cooperativa.

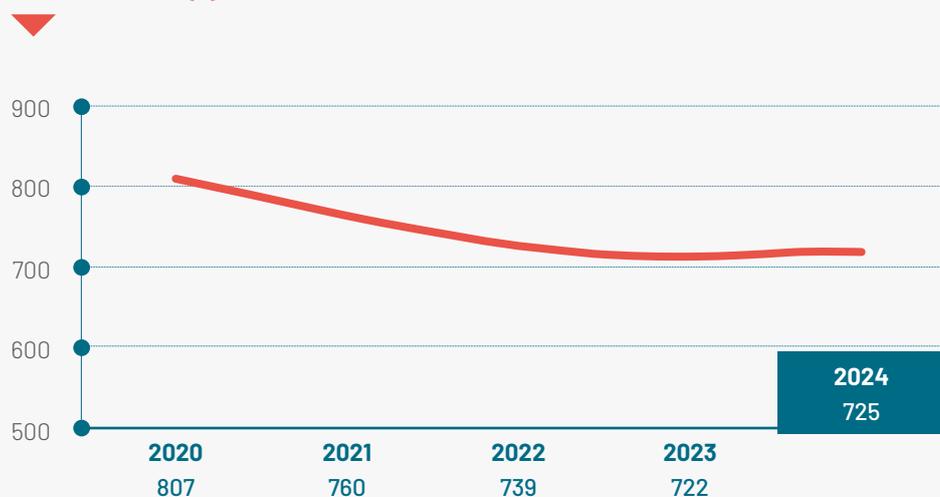
La Giovane si è contraddistinta per la valorizzazione delle specificità del suo personale, anche in un periodo storico in cui gli operatori delle Cooperative di facchinaggio venivano visti come una forza lavoro anonima e valutata prevalentemente in termini di quantità. Per questo motivo, il concetto di Capitale Umano, data l'importanza dell'individuo all'interno della Cooperativa, si affianca al termine Capitale Sociale (inteso come risorse finanziarie).

Questa promozione del Capitale Umano ha permesso alla Cooperativa di acquisire credibilità nei rapporti con i clienti, rafforzando le collaborazioni consolidate e favorendo l'acquisizione di nuove partnership. Inoltre, nel corso degli anni, **La Giovane** ha posto particolare attenzione al processo di selezione e formazione della propria Dirigenza, che, in gran parte, è stata scelta internamente dalla base sociale.

L'ORGANICO

Nel quinquennio 2020 - 2024, la Cooperativa ha vissuto momenti diversi ma con una sostanziale tenuta dei livelli occupazionali (*).

L'ORGANICO (*)



(*) L'indagine non comprende il personale fornito da agenzie di lavoro interinale.

LE CATEGORIE DI LAVORO

La distribuzione delle categorie di lavoro esprime in modo molto evidente la natura cooperativa de **La Giovane**: prevalente il numero degli "operai" sulle altre componenti dell'organico.

La valorizzazione delle risorse umane comporta da parte delle stesse una maggiore partecipazione, coinvolgimento ed identificazione con la propria Cooperativa.

ORGANICO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti	1	1	1	1	1	1	1
Quadro	3	3	3	3	3	3	3
Impiegati	23	21	21	21	16	15	15
Operai	790	803	782	735	719	703	706
TOTALE	817	828	807	760	739	722	725

TIPOLOGIA	2023				2024			
	dirigenti	quadri	impiegati	operai	dirigenti	quadri	impiegati	operai
Uomini	1	3	2	365	1	3	2	359
Donne	0	0	13	338	0	0	13	347
Totale	1	3	15	703	1	3	15	706
TOTALE GENERALE	722				725			

LE TIPOLOGIE DI CONTRATTO

Dal punto di vista contrattuale, il ricorso al contratto a tempo determinato trova applicazione solo in situazioni eccezionali e rappresenta tendenzialmente la porta d'accesso alla permanenza in Cooperativa.

TIPI DI CONTRATTO	2023	2024
Tempo indeterminato	718	723
Apprendistato	0	0
Determinato	4	2
Collaborazioni	0	0
TOTALE	722	725

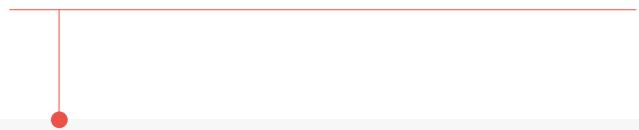
Nella tabella seguente, viene illustrata la dinamica delle assunzioni aziendali.

ANALISI ASSUNZIONI

M	2020	2021	2022	2023	2024	Permanenti % 2020	Permanenti % 2021	Permanenti % 2022	Permanenti % 2023	Permanenti % 2024
Assunti soci	4	30	45	31	36					
di cui ancora in forza	4	28	41	31	34	100%	93%	91%	100%	94%
F	2020	2021	2022	2023	2024	Permanenti % 2020	Permanenti % 2021	Permanenti % 2022	Permanenti % 2023	Permanenti % 2024
Assunti socie	6	24	58	30	36					
di cui ancora in forza	6	23	56	30	34	100%	96%	97%	100%	94%

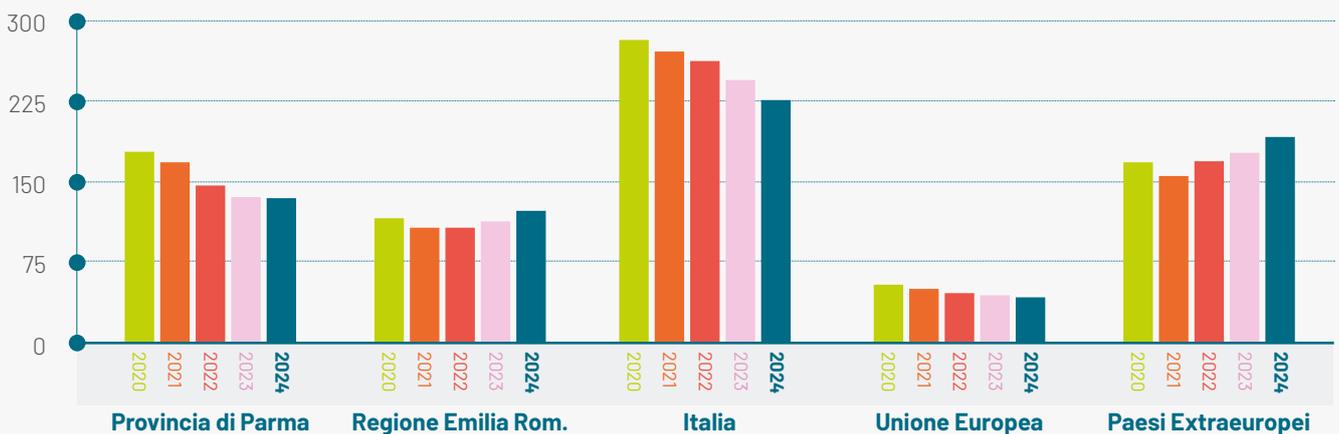
**LA PROVENIENZA GEOGRAFICA:
UNA BASE SOCIALE
DIVERSIFICATA E MULTIETNICA**

La provenienza geografica del personale manifesta due aspetti significativi: da un lato, lo stretto legame con il territorio emiliano, parmense in particolare, in cui la Cooperativa è nata, è cresciuta e tuttora opera; dall'altro lato, lo sviluppo di un processo di internazionalizzazione particolarmente marcato, con una quota di personale proveniente da Paesi Esteri, in particolare Extraeuropei. (*)



PROVENIENZA GEOGRAFICA	2020	2021	2022	2023	2024
Provincia Parma	180	170	148	137	136
Regione Emilia Rom.	117	108	108	114	124
Italia	286	275	266	248	229
Unione Europea	54	50	46	44	42
Paesi Extraeuropei	170	157	171	179	194
TOTALE	807	760	739	722	725

(*) I dati sulla provenienza geografica sono stati ricavati considerando il luogo di nascita del personale

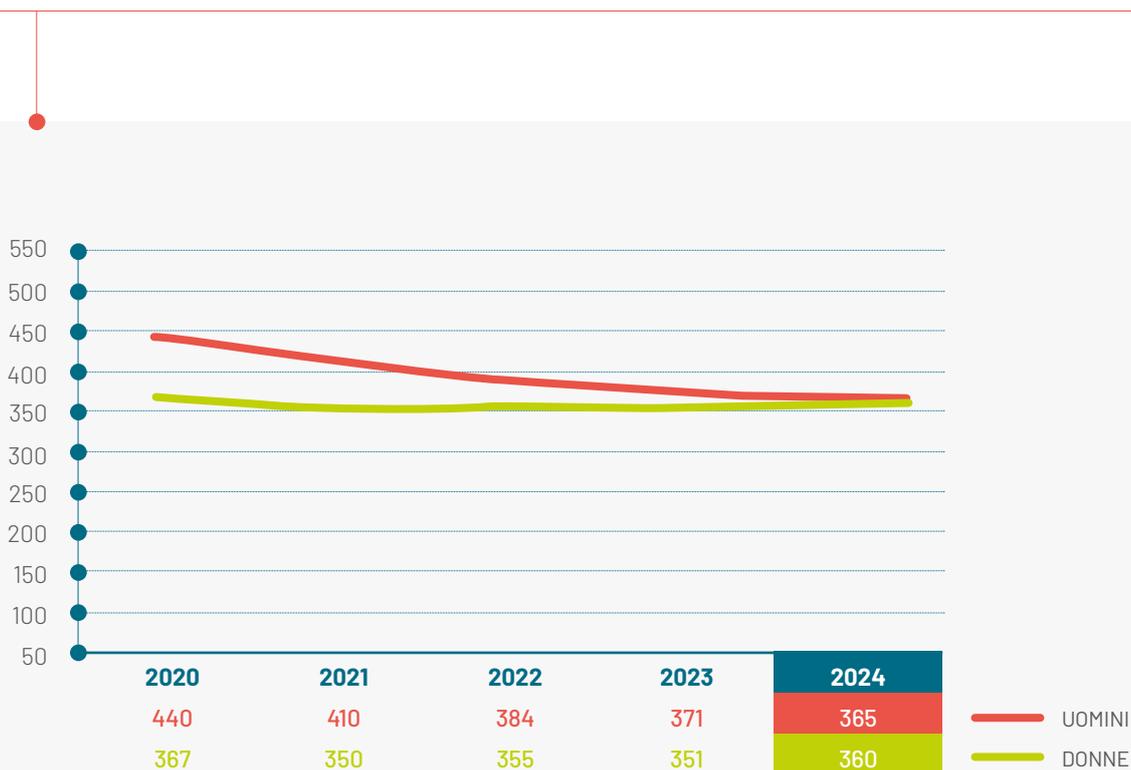


DINAMICA DI GENERE: UNA BASE SOCIALE MISTA

Oggi l'organico della Cooperativa si distingue per una composizione sociale equilibrata tra i generi. Inizialmente, la natura del lavoro portava a una prevalenza di personale maschile, ma con l'evoluzione delle tecniche operative e l'introduzione di sistemi di movimentazione innovativi, la presenza femminile è aumentata, raggiungendo nel

2024 circa il 50% del totale del personale. Questo equilibrio rappresenta un risultato significativo dell'impegno nella valorizzazione del personale femminile e nella promozione delle pari opportunità, nel pieno rispetto delle caratteristiche di ciascun genere.

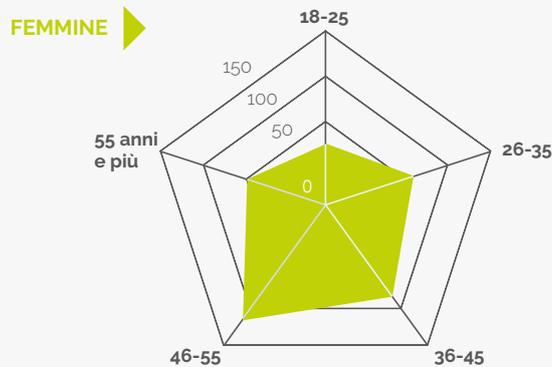
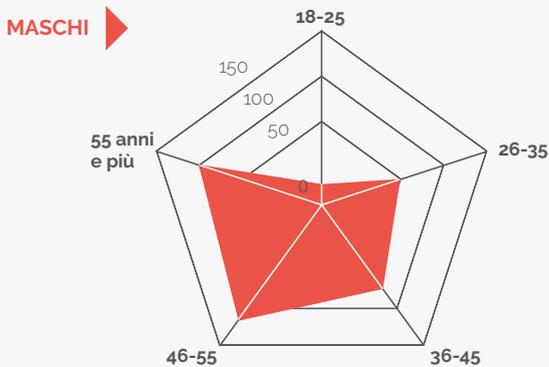
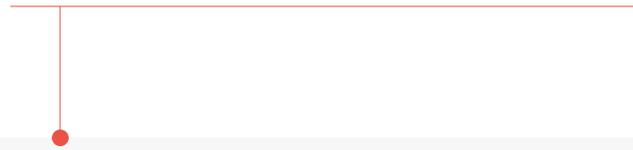
Le differenti componenti risultano così ripartite:



LE FASCE DI ETÀ

Il personale impiegato appartiene prevalentemente a fasce di età dai 36 ai 55 anni.

La stabilità dei rapporti di lavoro ed il senso di appartenenza alla Cooperativa sono attestati dai dati relativi all'anzianità aziendale.



ANZIANITÀ ANAGRAFICA

2024

	M	F	Totale
18-25	18	37	55
26-35	57	70	127
36-45	73	86	159
46-55	112	120	232
55 anni e più	105	47	152
TOTALE	365	360	725

CATEGORIE DI LAVORO

2024

ANNI	da 0 a 4	da 5 a 10	da 11 a 20	oltre 20	Totale
Dirigenti	0	0	0	1	1
Quadri	0	0	1	2	3
Impiegati	3	3	5	4	15
Operai soci/dipendenti	236	190	163	117	706
TOTALE	239	193	169	124	725

LE POLITICHE DI FORMAZIONE

La formazione dei lavoratori è per **La Giovane** uno strumento fondamentale per la valorizzazione del Capitale Umano, strettamente legato al processo di qualificazione professionale. Durante il 2024, sono state organizzate attività formative destinate a Soci e Dipendenti, focalizzate principalmente sulla sicurezza, in conformità con le disposizioni del D.Lgs 81/08 e s.m.i., includendo anche corsi mirati allo sviluppo e al rafforzamento di competenze aggiuntive, sia per il personale amministrativo che per gli operai.

Sono state realizzate circa 2.500 ore di formazione obbligatoria, coinvolgendo un totale di 434 persone (incluso parte del personale in somministrazione). L'analisi degli incidenti e i risultati dei sopralluoghi nei cantieri hanno evidenziato che gli interventi formativi in materia di sicurezza hanno avuto un impatto positivo, aumentando la consapevolezza sui rischi legati alle lavorazioni e migliorando i comportamenti degli operatori.

LE POLITICHE DI SICUREZZA

La Giovane ha implementato un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro integrando obiettivi e politiche nella progettazione e gestione dei processi, per ridurre i rischi e i costi legati agli infortuni.

Tra le iniziative più rilevanti, è stata installata una rete di 4 defibrillatori nelle sedi di Parma e Gainago, a tutela della sicurezza delle persone.

L'azienda considera la formazione continua, l'analisi del rischio, l'uso di DPI adeguati e la disponibilità di manuali chiari elementi essenziali per la prevenzione. Il Servizio di Prevenzione e Protezione effettua analisi tecniche e statistiche sugli infortuni, producendo un dossier annuale per migliorare i livelli di sicurezza, obiettivo prioritario del Sistema Qualità.

I risultati confermano l'efficacia delle buone prassi adottate. Nel 2024, gli infortuni più frequenti hanno riguardato incidenti in itinere e cadute in piano.

Di seguito il raffronto del quadriennio 2021-2024 dal punto di vista dei costi sostenuti per la gestione della sicurezza:

VOCI DI COSTO	2021	2022	2023	2024
Vestiario	100.731	74.000	98.482	95.197
Consulenze	121.845	189.462	583.008	185.086
Medico del lavoro	55.696	52.000	55.870	60.856
Formazione	38.490	37.500	59.277	34.215
Visite Specialistiche	5.991	5.165	3.306	2.964



LA BASE SOCIALE

La Cooperativa, in linea con quanto previsto dallo statuto e nel rispetto dei principi mutualistici, pone il lavoro dei Soci al cuore delle proprie politiche aziendali. In tal modo, i Soci rappresentano la principale risorsa e fonte di valore per l'impresa cooperativa. Circa il 90% delle risorse umane impiegate sono costituite dai Soci lavoratori. Anche per quanto riguarda la Base Sociale, l'andamento della dinamica di genere evidenzia un sostanziale pareggio tra i sessi, in linea con quanto già esposto per il "Capitale Umano".

SOCI PER GENERE	2021	2022	2023	2024
Uomini	400	366	341	347
Donne	335	304	309	322
TOTALE	735	670	650	669

* dal dato è stato escluso il personale inquadrato come Personale addetto uffici amministrativi.

IL CAPITALE SOCIALE

Per la natura dell'assetto societario cooperativo, soprattutto nelle cooperative di lavoro, la formazione di questa voce dello Stato Patrimoniale è particolarmente graduale e la dimensione è modesta.

CATEGORIA (€ X 1.000)	2021	2022	2023	2024
Capitale sottoscritto dai soci ordinari	5.049	5.030	4.712	4.480
Capitale versato dai soci ordinari	3.889	3.665	3.344	3.096

LE POLITICHE DI MUTUALITÀ INTERNA

Il perseguimento della funzione sociale e dello scopo mutualistico si concretizza attraverso diverse iniziative, tra cui la messa a disposizione di una **Flotta Auto**, pensata per facilitare gli spostamenti dei Soci dalla sede della Cooperativa ai luoghi di lavoro.

Grazie a contratti di noleggio a lungo termine e alla disponibilità di alcuni veicoli di proprietà, è stato possibile ottimizzare l'utilizzo dei mezzi e contenere i relativi costi. In alcune situazioni, questo ha anche permesso di eliminare la necessità di ricorrere all'uso di veicoli privati.

La flotta complessiva, nel 2024, risultava composta da:

- 4 auto per la dirigenza aziendale
- 12 auto per il trasporto di persone
- 7 pulmini per il trasporto di persone
- 10 furgoni per il trasporto merci



LA VOCE DELLA BASE SOCIALE

L'ultima sezione del capitolo dedicata ai Portatori di interessi interni è focalizzata sul Dialogo sociale. In questa parte, vengono realizzate interviste sia ai Soci che ricoprono il ruolo di Responsabili di Can-

tiere, invitandoli a condividere la loro esperienza in Cooperativa, sia a singoli soci su temi specifici, utilizzando la metodologia del 'Focus Group'.

INTERVISTE



MARCO DAVOLI

Posizione organizzativa:

Responsabile c/o Magazzino Materie Prime
MAX MARA (RE)

Anzianità aziendale:

11 anni

Ho iniziato a lavorare a **La Giovane** nel 2013 con un contratto interinale, per poi diventare socio l'anno successivo, nel 2014. Prima di allora lavoravo come guardia non armata in un centro commerciale. Il mio percorso nella cooperativa **La Giovane** è cominciato presso il cantiere Max Mara MMP, dove tuttora lavoro.

All'inizio è stato tutto nuovo per me: un ambiente completamente diverso e un tipo di lavoro che non conoscevo. Fino ad allora avevo svolto solo lavori stagionali durante gli studi; quindi, è stato davvero un momento di scoperta. Sono stato formato su tutte le micro-zone del magazzino – scarico, carico, tessuti, appendini, un percorso che fanno un po' tutti i nuovi ingressi – e successivamente sono passato all'ufficio. Con il tempo, e grazie alla fiducia ricevuta, ho avuto l'opportunità di crescere professionalmente fino a ricoprire, da un paio d'anni, il ruolo di responsabile.

Lavorare in cooperativa ha i suoi pro e contro. Sicuramente uno dei vantaggi principali è la continuità lavorativa, anche nei momenti di crisi. Durante il periodo del Covid, ad esempio, non abbiamo subito interruzioni. È vero che gli stipendi non sono tra i più alti, ma la stabilità che la cooperativa garantisce è un valore importante.

Fin dall'inizio mi sono trovato bene con i colleghi. L'integrazione è stata naturale: se dimostri voglia di imparare e di lavorare, vieni accolto e suppor-

tato dal gruppo. Questo clima positivo è qualcosa che, oggi da responsabile, cerco di preservare e incentivare ogni giorno. Un ambiente sereno e collaborativo è fondamentale anche per raggiungere gli obiettivi di cantiere. Uno dei traguardi principali che mi pongo è quello di contribuire a creare un clima lavorativo il più sereno possibile: è questo, alla fine, che aiuta il gruppo a crescere e a sentirsi parte di qualcosa di più grande. Vedo partecipazione e senso di responsabilità da parte dei soci. È fondamentale farli sentire parte integrante dei risultati raggiunti ogni mese, coinvolgerli nelle decisioni e creare occasione di confronto. Questo aiuta a mantenere alto lo spirito di squadra e valorizza l'esperienza di chi lavora da tanti anni. La scarsa partecipazione dei soci alle assemblee, a mio avviso, può derivare proprio da una percezione di scarso coinvolgimento.

Nel complesso credo che i soci siano soddisfatti della cooperativa e della sicurezza che offre. Poi, ovviamente, ogni persona ha esigenze e aspettative diverse. La nostra è una realtà solida in cui ai problemi si cerca sempre di trovare soluzioni, sia in cantiere che all'interno della cooperativa.

Dieci anni fa vedevo solo il mio cantiere. Oggi, dopo il percorso che mi ha portato a diventare responsabile, riesco ad avere una visione più ampia. Ho visto tanti miglioramenti e gli investimenti fatti ci fanno ben sperare per il futuro”.

FOCUS GROUP

Le singole interviste del Focus Group si sono svolte in modo indipendente, senza condizionamenti legati a dinamiche gerarchiche o funzionali. La discussione si è focalizzata su temi ritenuti particolarmente rilevanti e ormai consolidati all'interno dell'organizzazione.

Dal Report emerge con chiarezza il valore attribuito alla cooperazione e il forte orientamento condiviso verso il raggiungimento degli obiettivi.

In questa edizione hanno aderito al Focus Group i seguenti Soci:

- A. CRISTINA GUERRA** | Referente e Addetta magazzino | c/o Magazzino 2 | sede Parma
Anzianità aziendale: **19 anni**
- B. MANLIO MARTORANA** | Coordinatore reparti
c/o Wittur | Anzianità aziendale: **7 anni**
- C. SILVIA PILIA** | Addetta magazzino
Reparto Disponibile | c/o Marella
Anzianità aziendale: **7 anni**



A



B



C

REPORTING SUL FOCUS GROUP

1. COOPERARE SIGNIFICA SOLO LAVORARE?

GUERRA C.: "Cooperare significa lavorare insieme verso un obiettivo comune, unendo le forze per crescere e progredire insieme. Vuol dire mettere da parte l'individualismo e pensare al bene del gruppo, alle persone che ne fanno parte e alle loro famiglie. All'inizio del mio percorso in cooperativa, non era sempre così: tendevo a concentrarmi più su me stessa. Con il tempo, però, sono maturata e ho imparato a guardare oltre, a considerare anche le esigenze e il valore del gruppo. Credo che per sviluppare questo tipo di consapevolezza servano tempo, esperienza e voglia di mettersi in gioco."

MARTORANA: "Lavorare in Cooperativa, rispetto ad altre aziende, secondo me dovrebbe significare soprattutto collaborare e darsi una mano. Non solo all'interno del cantiere, ma anche tra cantieri diversi. È questo, alla fine, lo spirito cooperativo: sapere che fai parte di qualcosa di più grande e che, se hai bisogno, troverai un aiuto. Nella nostra esperienza, quando c'è necessità, siamo pronti ad intervenire e dare supporto anche in altri cantieri".

PILIA: "La prima volta che sono entrata in cooperativa mi sono trovata davanti a un ambiente di lavoro molto diverso da quello a cui ero abituata. C'erano tante colleghe e, inizialmente, questo mi metteva un po' in soggezione. Poi, però, tutto è venuto naturale. Per me, cooperare significa soprattutto collaborare con i colleghi: il reparto funziona bene quando si riesce a lavorare insieme. Nel nostro gruppo c'è molta armonia e collaborazione e questo ha portato a un cambiamento davvero positivo."

2. BILANCIO SOCIALE: PERCHÉ / A COSA SERVE / È CONOSCIUTO?

GUERRA C.: "Il Bilancio Sociale della Cooperativa viene pubblicato per trasparenza e per dare a tutti l'opportunità di conoscere e comprendere le attività ed i risultati raggiunti. Con alcuni colleghi mi confronto sui contenuti del Bilancio sociale non solamente per aspetti di natura economica. Riconosco che non tutti mostrano lo stesso interesse ad approfondire questi temi nel dettaglio."

MARTORANA: "Conosco il Bilancio Sociale della Cooperativa soprattutto per quanto riguarda gli aspetti economici. Per il resto, sinceramente, non ho ancora avuto modo di approfondire i contenuti della pubblicazione. Immagino venga redatto anche per evidenziare l'attenzione che la Cooperativa dedica al sociale e ad altri temi importanti. Tra alcuni colleghi c'è poco interesse su questi aspetti e forse andrebbe fatto qualcosa per coinvolgerli di più".

PILIA: "Non ho ancora avuto occasione di leggerlo ma so che viene pubblicato per farci sentire parte di qualcosa di più grande. Essere soci significa anche questo: la cooperativa ci coinvolge e ci rende partecipi delle novità, dei cambiamenti e delle innovazioni che ci riguardano da vicino".

3. DIALOGO SOCIALE: COS'È? UTILE, DISCREZIONALE O NECESSARIO?

GUERRA C.: "Nel nostro magazzino il dialogo è una pratica quotidiana. Organizziamo riunioni frequenti perché crediamo che la comunicazione sia alla base della collaborazione. Essere aperti al confronto e condividere idee, metodi di lavoro e punti di vista ci permette di lavorare meglio e in un ambiente più sereno. Questo contribuisce a far sentire le persone più motivate e contente di venire al lavoro".

MARTORANA: "Ogni settimana, di solito il venerdì, ci ritroviamo per fare il punto della situazione, soprattutto noi soci che abbiamo compiti di maggiore responsabilità. In questi incontri facciamo un riepilogo sull'andamento del lavoro, parliamo delle eventuali esigenze di formazione e ci confrontiamo sulle modalità operative. È un momento molto utile, che ci permette di condividere, trovare soluzioni insieme e migliorare l'organizzazione complessiva".

PILIA: "Nel nostro ambiente di lavoro il dialogo è una pratica concreta. C'è un confronto costante tra i reparti, siamo tutti collegati e collaboriamo in modo efficace, in particolare con i reparti resi e sorter. C'è una buona sinergia: cerchiamo sempre soluzioni che vadano bene per tutti, sia nella gestione del personale che nell'organizzazione degli spazi. Cerchiamo di individuare le persone più adatte per ogni compito e la comunicazione, sia da parte del responsabile che da parte mia con le colleghe, è continua e funzionale alla buona riuscita del lavoro."

4. LEGAME AGLI OBIETTIVI D'IMPRESA

GUERRA C.: "Ogni giorno abbiamo un certo numero di ordini da evadere, e in alcuni periodi dell'anno il volume di lavoro aumenta significativamente. In queste fasi più intense, i colleghi dimostrano grande impegno nel raggiungere gli obiettivi e la collaborazione diventa ancora più forte. Con l'altra referente del magazzino, stiamo lavorando per trasmettere l'attaccamento ai valori della cooperativa e il senso di appartenenza. I riscontri che riceviamo sono positivi: molti colleghi ci dicono che arrivano al lavoro con piacere, sentendosi parte di qualcosa".

MARTORANA: "In generale, tra i colleghi c'è una buona volontà non solo di svolgere al meglio il proprio lavoro, ma anche di contribuire alla buona reputazione della Cooperativa. Si percepisce chiaramente il desiderio di crescere, di acquisire nuove competenze e di dare il proprio contributo per trasmettere un'immagine positiva della nostra realtà".

PILIA: "Le attività ci vengono comunicate dal responsabile, insieme alle tempistiche di realizzazione: si valutano le priorità e si individuano le risorse più adatte per ogni compito. Quando tutto è organizzato in modo chiaro e schematico, riusciamo a lavorare senza creare confusione. Vedo molto entusiasmo nelle colleghe e tutte collaborano con impegno alla realizzazione degli obiettivi, anche se a volte il lavoro può essere molto faticoso. Nessuno si è mai tirato indietro, nemmeno di fronte alla necessità di fare straordinari. Siamo una squadra che lavora con obiettivi comuni, ma allo stesso tempo cerchiamo sempre di rispettare e bilanciare le esigenze personali con quelle lavorative".

5. PROPOSTE E SUGGERIMENTI

GUERRA C.: "Non ho proposte particolari da fare, perché sono soddisfatta di ciò che la Cooperativa ci offre. Per il futuro, mi auguro che **La Giovane** continui a crescere e ad operare al meglio, sempre con l'obiettivo di tutelare i lavoratori e le loro famiglie".

MARTORANA: "Penso che ci sia ancora margine per migliorare nella capacità di trasmettere consapevolezza e partecipazione ai soci. Serve un lavoro di sensibilizzazione e coinvolgimento più profondo. Questo è ancora più importante oggi, visto che operiamo in contesti sempre più multiculturali, dove è fondamentale costruire un senso di appartenenza condiviso e inclusivo".

PILIA: "Non ho proposte particolari, ma posso dire che l'implementazione del welfare potrebbe contribuire a migliorare ulteriormente la qualità della vita. Per il resto **La Giovane** è cresciuta molto da quando sono entrata. In tutto questo tempo non sono mai rimasta senza lavoro e oggi svolgo un'attività che mi piace davvero tanto. Per me la cooperativa è diventata una seconda casa. Auguro che continui a crescere, anche per dare opportunità a chi ha voglia di lavorare. Ho imparato tanto, sia a livello professionale che personale, collaborando con tutti i reparti. Ringrazio per tutto quello che ho e guardo con fiducia al futuro".



GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

I CLIENTI

Per una Cooperativa come **La Giovane**, il rapporto con i Clienti è cruciale, poiché essi rappresentano non solo acquirenti di un servizio, ma anche attori attivi nel processo. Spinta dall'obiettivo di costruire relazioni durature, basate su trasparenza e fiducia, **La Giovane** ha sempre puntato a proporsi come partner commerciale. L'analisi dei dati evidenzia un forte radicamento territoriale, con una clientela prevalentemente situata nell'area di Parma-Reggio Emilia e nelle province circostanti.

L'attenzione al Cliente si concretizza in un'indagine annuale sulla sua soddisfazione (Customer satisfaction), accompagnata da un'analisi approfondita delle risposte ricevute, al fine di migliorare continuamente il servizio.

Di seguito vengono riportati i quesiti che vengono sottoposti annualmente ai Clienti:

ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE: "Quanto siete soddisfatti per"

1. Flessibilità e disponibilità dei nostri soci a cambiamenti di orario e modalità di lavoro
2. Aderenza del profilo da Voi richiesto a quello da noi fornito
3. Facilità di comunicazione con gli addetti alla distribuzione del personale
4. Il turnover del nostro personale
5. Atteggiamento propositivo dei nostri responsabili in merito a nuove soluzioni operative e azioni di miglioramento

I NOSTRI SOCI: "Quanto siete soddisfatti per"

6. Competenza e professionalità dei nostri soci
7. Comportamento dei nostri soci sul posto di lavoro (serietà ed impegno nello svolgimento dei compiti)
8. Puntualità dei nostri soci sul posto di lavoro
9. Nel caso vengano utilizzati mezzi e attrezzature della Cooperativa, adeguatezza dei predetti mezzi e attrezzature utilizzate nell'esecuzione delle attività

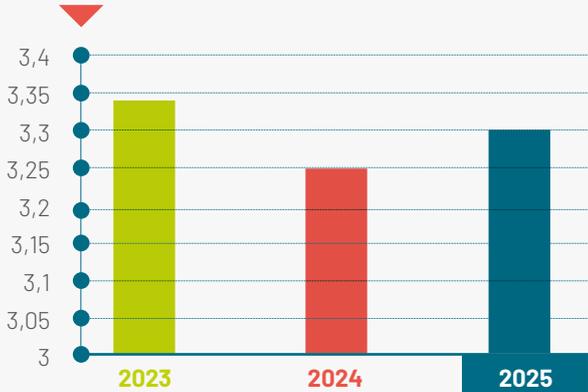
LA NOSTRA AZIENDA: "Quanto siete soddisfatti per"

10. Adeguatezza e tempestività delle nostre risposte
11. Comunicazione con i nostri uffici (il personale con cui desidera parlare è facilmente rintracciabile?)
12. Capacità a rispondere efficacemente ai cambiamenti o imprevisti

Una delle caratteristiche analizzate riguarda la tipologia contrattuale, che si suddivide in due categorie: Appalto (in cui il servizio è completamente organizzato e gestito dalla Cooperativa) ed Economia (dove la Cooperativa agisce come semplice esecutore). Il grafico sottostante illustra le prestazioni relative al 2024, in riferimento ai punti del Questionario menzionato precedentemente (*).



INDICE DI SODDISFAZIONE DEL CLIENTE



I Questionari pervenuti compilati corrispondono all'80% dei contattati ed al 75% del fatturato 2024, valore ritenuto soddisfacente per la significatività dell'indagine.

Dall'analisi condotta è emerso che il giudizio medio della clientela, in linea con le precedenti indagini, si attesta intorno al livello 3,3% pari al valore "Buono".

L'intero sistema di monitoraggio sulla soddisfazione dei Clienti costituisce parte integrante del Sistema Gestione Qualità.

I FORNITORI

I fornitori rappresentano un altro importante “portatore di interesse” e sono partner essenziali per il servizio e per soddisfare le esigenze dei Commitenti. La Cooperativa adotta politiche di selezione e modalità di qualifica definite dal proprio Sistema di Qualità aziendale: l’aumento della complessità dei processi e delle informazioni da gestire ha reso necessario monitorare e misurare ogni fase del ciclo di acquisto.

Le strategie di approvvigionamento diventano così un fattore cruciale di competitività, includendo ricerche e valutazioni periodiche su aspetti come il rapporto tra prezzo, qualità e prossimità territoriale. Per le forniture di maggior rilevanza strategica, la Cooperativa si affida a relazioni consolidate. Anche nel 2024, **La Giovane** ha destinato una parte

significativa della propria catena di fornitura a operatori locali, contribuendo al sostegno dell’economia del territorio: il 45% degli approvvigionamenti complessivi è stato commissionato a fornitori della Provincia di Parma.

IL RIESAME DI QUALITÀ

Nel rispetto degli standard previsti dalle normative UNI EN ISO 9001 e 14001, **La Giovane** conduce ogni anno il Riesame della Direzione in ambito qualità e ambiente. Questo momento rappresenta un passaggio fondamentale per valutare i risultati conseguiti nell’anno precedente, definire nuovi obiettivi, individuare eventuali rischi e criticità, e pianificare azioni mirate al miglioramento continuo.

Il Riesame segue una struttura organizzata e costante, articolata secondo le seguenti fasi:

PROVENIENZA GEOGRAFICA	2020	2021	2022	2023	2024
Provincia di Parma	124	139	147	153	150
Emilia Romagna	86	88	77	74	72
Italia	117	112	119	109	109
Estero	4	3	4	0	0
TOTALE	331	342	347	336	331

TIPOLOGIA (NUMERO)	2020	2021	2022	2023	2024
Fornitori privati	319	324	327	319	315
Cooperative e consorzi	12	18	20	17	16
TOTALE	331	342	347	336	331

TIPOLOGIA (VALORE € X 1.000)	2020	2021	2022	2023	2024
Fornitori privati	12.869	9.732	10.244	10.510	15.864
Cooperative e consorzi	451	660	776	1.448	368
TOTALE	13.320	10.392	11.524	11.958	16.232

RAPPORTI CON LA COMUNITÀ LOCALE

La Cooperativa ha sempre coltivato un forte legame con la comunità locale, curando e rafforzando nel tempo una rete di relazioni variegate. Il valore attribuito allo sport come strumento di aggregazione e crescita personale ha ispirato, ormai da molti anni, il sostegno all'Oltretorrente Baseball, un'associazione dilettantistica impegnata nella promozione del baseball e nella formazione delle nuove generazioni. A questa collaborazione storica si sono affiancate nel tempo altre sponsorizzazioni, rivolte sia a piccole realtà sportive che a importanti club locali, come il Parma Calcio.

Parallelamente, **La Giovane** ha sempre mostrato sensibilità verso i bisogni del territorio, partecipando attivamente a iniziative di ricostruzione in seguito a calamità naturali, promuovendo servizi di trasporto dedicati a persone fragili e sostenendo progetti a favore del Centro Oncologico dell'Ospedale di Parma.

Non è mancato, inoltre, l'impegno nel campo culturale: la Cooperativa ha infatti contribuito al finanziamento di eventi come la Stagione Lirica del Teatro Regio, il cartellone musicale della Fondazione Toscanini e diverse pubblicazioni volte alla valorizzazione del patrimonio artistico del territorio parmense.

PRIMA PARTE - Valutazione 2024

1. Riesame del verbale del Riesame Direzione anno precedente

2. Analisi del Contesto e delle Parti interessate

- 2.1 Riesame dei fattori del contesto
- 2.2 Riesame delle Parti interessate, dei bisogni e aspettative con individuazione di quelle rilevanti
- 2.3 Il Cambiamento nell'organizzazione

3. Valutazione generale andamento dell'organizzazione

- 3.1 Considerazioni generali sullo stato ed andamento del Sistema Gestione Qualità (SGQA)
- 3.2 Analisi andamento fatturato e commerciale 2024
- 3.3 Analisi raggiungimento obiettivi 2024
- 3.4 Monitoraggio Processi e Indicatori
- 3.5 Andamento NC-AC
- 3.6 Valutazione del rischio (9001)
- 3.7 Analisi della soddisfazione del Cliente
- 3.8 Analisi andamento Fornitori
- 3.9 Analisi Risorse Umane
- 3.10 Analisi andamento Formazione 2024
- 3.11 Analisi Audit interni 2024
- 3.12 Fattori che hanno influenzato il S.G.Q.A.
- 3.13 Analisi salute e sicurezza del personale
- 3.14 Definizione obiettivi di miglioramento

SECONDA PARTE - Programmazione 2025

4. Riesame della Politica Qualità Sicurezza Ambiente

5. Definizione del Piano di Miglioramento e degli obiettivi

6. Formazione e Addestramento 2025

7. Programmazione Audit interni 2025

8. Definizione data successiva riunione riesame





OBBIETTIVI *SOCIALI*

In linea con gli impegni assunti nella precedente edizione del Bilancio Sociale, la Cooperativa conferma di aver raggiunto importanti traguardi, tra cui:

- il potenziamento delle azioni in materia di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, con la creazione di un Team di sostenibilità e con l'obiettivo di redigere il primo Bilancio ESG, in pubblicazione nel corso del 2025;
- la promozione di iniziative concrete a favore delle pari opportunità e dell'inclusione, tutelando al contempo la salute e la sicurezza di Soci e Dipendenti
- l'introduzione della flotta aziendale elettrica per la mobilità del personale dalla sede verso il luogo di lavoro.

Nel quadro di un percorso di miglioramento continuo, la Cooperativa affianca agli obiettivi già consolidati nuove linee strategiche orientate all'innovazione e al benessere organizzativo. Tra queste:

- il potenziamento della continuità operativa, attraverso l'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate, con particolare attenzione alla digitalizzazione e alla meccanizzazione dei processi produttivi;
- la valorizzazione e l'estensione delle politiche di welfare aziendale, con l'intento di promuovere il benessere delle persone e accrescere il livello di soddisfazione del personale;
- il rafforzamento delle iniziative di sostenibilità ambientale attraverso la realizzazione di un impianto fotovoltaico integrato in una tettoia per il parcheggio coperto delle auto dei dipendenti.

CONCLUSIONE

Nel corso degli ultimi anni, gli eventi a livello globale hanno reso sempre più evidente la necessità per le organizzazioni di sviluppare una solida capacità di adattamento di fronte a cambiamenti rapidi e spesso imprevedibili.

A questa complessità si affianca un'evoluzione normativa che richiede alle imprese di adottare un approccio consapevole alla sostenibilità, integrandola nelle proprie strategie operative e rendicontando in modo trasparente le azioni intraprese. Nessuna realtà è esente da questo percorso: ogni organizzazione, direttamente o indirettamente, è parte integrante della catena del valore, ed è quindi chiamata a contribuire attivamente al raggiungimento di obiettivi comuni.

La Giovane, superato il traguardo dei cinquant'anni di attività, intende rispondere a tali sfide con responsabilità, trasformando gli obblighi in opportunità di crescita e consolidamento del proprio ruolo. In questo contesto, la Cooperativa rinnova il proprio impegno a essere un partner affidabile per i clienti, un punto di riferimento per i soci e un attore consapevole all'interno del tessuto economico e sociale in cui opera.

Diciottesima Edizione a cura:

Redazione - Fotografie

Maria Pellinghelli

Con la collaborazione

R.S.P.P. - Ufficio Amministrazione - Ufficio Paghe

Finito di stampare nel mese di luglio 2025

dalla Tipografia Tipocrom - Parma



LA GIOVANE

Via Dell'Artigianato, 2/A - Quartiere SPIP, Parma
Tel. 0521 211701 - Fax 0521 211753
info@lagiovane.it