

Il valore che generiamo insieme

2025

La lettera del Consiglio di Amministrazione

Ogni anno, accanto al bilancio economico e finanziario, presentiamo alle nostre Socie e ai nostri Soci il Bilancio Sociale: il documento con cui comunichiamo in modo puntuale gli esiti delle nostre attività e mettiamo in luce il ruolo dei soci lavoratori. Misuriamo così il valore generato in ogni persona che, integrandosi nelle attività, è diventata più indipendente, contribuendo a costruire una società più inclusiva, giusta e accogliente.

Ciò che ne emerge è un valore straordinario. Nonostante un contesto difficile — tra conflitti internazionali e rincaro delle materie prime — le scelte del CdA hanno permesso di chiudere il 2025 con un risultato che ci rende orgogliosi e ci affida una responsabilità che avvertiamo pienamente. Cresce il valore della produzione e prendono forma strategie di sviluppo a lungo termine, professionalizzanti per i soci grazie a una formazione continua e diversificata.

Nel 2025 la Cooperativa ha posto le fondamenta per un'assistenza innovativa a favore di persone disabili e svantaggiate, con un'attenzione crescente all'età anziana e l'avvio di nuovi servizi per i “grandi anziani”. Al centro del nostro impegno c'è la persona, nella sua totalità e unicità: orientiamo le strategie professionali al benessere psico-fisico di tutti — ospiti, soci, dipendenti e famiglie.

I contenuti di questo Bilancio Sociale danno evidenza concreta di quanto ogni anno mettiamo in campo per generare valore aggiunto nelle relazioni con i nostri stakeholder.



LA NOSTRA MISSIONE

Fornire Servizi socio-assistenziali di alta qualità, promuovendo il benessere e l'inclusione sociale delle persone che assistiamo. Garantiamo un supporto personalizzato e professionale, nel rispetto della dignità e dell'autonomia di ogni individuo, creando ambienti sicuri, accoglienti e inclusivi. Guidati dai valori dell'empatia, della solidarietà e della responsabilità sociale, lavoriamo con le famiglie, le comunità e le istituzioni per un impatto positivo e duraturo.

Premessa

Una storia che nasce dal territorio. E che dal 1981 non ha mai smesso di crescere.

Tutto comincia a **Pinerolo, nel 1981**. La Cooperativa Sociale Quadrifoglio S.C. ONLUS nasce grazie al sostegno del Comune e a un finanziamento CEE per lo sviluppo della cooperazione, con un'idea semplice e potente: **dare lavoro, e con il lavoro dignità**, alle persone con disabilità. I primi passi sono nelle pulizie e nella cura del verde. Piccoli gesti concreti, ma con dentro una grande visione.

Con la **Legge 381/91** arriva una scelta importante: distinguere i percorsi per servire meglio. Nasce così la **Cooperativa Sociale Quadrifoglio Tre**, di tipo B, dedicata all'inserimento lavorativo, mentre Quadrifoglio continua la sua missione nei servizi alla persona come cooperativa di tipo A. Due strade, un'unica anima.

Da allora, la crescita non si è più fermata. Abbiamo ampliato la gestione di **servizi residenziali e semiresidenziali** per persone con disabilità in tutto il torinese, aprendoci poi al mondo degli **anziani**, alla **disabilità psichiatrica**. Ogni nuovo servizio, una nuova promessa mantenuta.

Da oltre quarant'anni mettiamo le persone al centro. Perché prendersi cura è la nostra storia e continua a scriversi ogni giorno.

Il 1994: l'anno in cui abbiamo varcato i confini.

C'è un anno che ha cambiato tutto. È il **1994**, quando per la prima volta la Cooperativa esce dal Piemonte e partecipa alle gare pubbliche in **Lombardia** — la nostra "Terra Promessa". Una scommessa vinta, che ci ha fatto crescere nella compagine sociale, nel valore della produzione e nei risultati di bilancio. Da lì, non ci siamo più fermati: prima l'espansione in tutto il **Nord**, poi la conquista del **Centro Italia**.

Oggi la Cooperativa gestisce servizi **socio-sanitari, assistenziali, educativi e alberghieri**: un ventaglio di competenze al servizio delle persone, in ogni fase della vita.

In poco più di quarant'anni siamo diventati una delle realtà del **terzo settore più affermate a livello nazionale**. I numeri raccontano un percorso straordinario: oltre **162 milioni di euro** di volume d'affari e circa **5.000 persone** impiegate al 31.12.2025.

Ma dietro ogni numero ci sono storie, mani e cuori. Perché la nostra vera crescita si misura nelle persone di cui ci prendiamo cura.

Principi di redazione del Bilancio Sociale

Veridicità e verificabilità

Dati riferiti a fonti chiare e verificabili.

Attendibilità

Dati oggettivi, privi di errori e pregiudizi.

Trasparenza

Procedimento logico di rilevazione comprensibile.

Chiarezza

Linguaggio accessibile anche ai non tecnici.

Inclusione

Voce a tutti gli stakeholder identificati.

Rilevanza

Solo le informazioni utili a comprendere l'ente.

Competenza di periodo

Dati riferiti all'anno di rendicontazione.

Completezza

Tutti gli stakeholder chiaramente identificati.

Comparabilità

Confronto possibile nel tempo e nello spazio.

Autonomia delle parti terze

Indipendenza di giudizio agli incaricati.

Neutralità

Documento imparziale e indipendente.

Responsabilità

Rendicontazione verso ogni stakeholder.

Coerenza

Conformità di scelte e politiche ai valori.

Utilità

Informazioni utili alle aspettative del pubblico.

Omogeneità

Valori monetari in un'unica moneta di conto.

Gli indicatori del Bilancio Sociale

Per rendicontare il Bilancio Sociale è stato individuato un set di indicatori (KPI) capaci di restituire i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento. Nella dimensione extra-contabile la Cooperativa considera tre aspetti fondamentali:

-  **Efficienza** risorse impiegate / risultati prodotti
-  **Efficacia** obiettivi / risultati ottenuti
-  **Efficacia sociale** obiettivi attesi / ricaduta sul contesto

GLI INDICATORI

Definiti
Significativi
Misurabili

LE FONTI

Contabili
Extra-contabili

Il documento nasce dal contributo dell'intero gruppo di lavoro e dalle indagini di job e customer satisfaction.

● CHI SIAMO

Anagrafica della Cooperativa

RAGIONE SOCIALE	Cooperativa Sociale Quadrifoglio S.C. ONLUS
PARTITA IVA	03890320017
SEDE LEGALE	Viale Savorgnan d'Osoppo 4/10, 10064 Pinerolo (TO)
SEDI DISTACCATE	Via Soperga 45, Milano · Largo G. I. Molina 9/A, Bologna

AREE TERRITORIALI

Piemonte	Lombardia
Emilia-Romagna	Veneto
Liguria	Toscana
Abruzzo	Puglia
Sardegna	Valle d'Aosta

La nostra mission

La cultura dell'assistenza è la nostra mission. Il nostro modo di stare al mondo.

Per noi assistere significa **prendersi cura a 360 gradi**. Di chi accogliamo ogni giorno — **anziani, minori, persone con disabilità** — e dei loro bisogni, in ogni sfumatura. Ma anche di chi rende tutto questo possibile: i **soci lavoratori** e il **personale dipendente**, patrimonio insostituibile e vero cuore pulsante della Cooperativa. E, naturalmente, degli **enti committenti**, con cui costruiamo relazioni di fiducia solide e durature.

Perché tutti i nostri servizi, per quanto diversi, parlano la stessa lingua e condividono lo stesso denominatore comune: **l'attenzione e la cura della persona.**

Sempre. In ogni gesto, in ogni scelta, in ogni giorno.



Nulla viene lasciato al caso: ogni servizio è umanizzato perché tutti ci sentiamo “come a casa”.



Assistenza
individualizzata



Famiglia
e rete



Umanizzazione
delle cure



Politiche
assistenziali

La nostra mission

prendersi cura, davvero!

Offrire servizi eccellenti non è un punto d'arrivo, ma il nostro punto di partenza. Ogni giorno lavoriamo per fare di più e per farlo meglio, mettendo al centro ciò che conta davvero: **le persone**.

Per questo investiamo con convinzione in **ricerca, progettazione e formazione**. Perché crediamo che un servizio di qualità nasca da competenze solide, da uno sguardo sempre rivolto all'innovazione e da un personale altamente qualificato, capace di ascoltare e di rispondere ai bisogni reali di chi ci sceglie.

Ma la vera differenza la fa il **legame con il territorio**. La collaborazione è la nostra forza: lavoriamo in rete — con dinamicità, flessibilità ed efficienza — per garantire una presa in carico globale, che non si ferma al singolo bisogno, ma abbraccia la persona nella sua interezza. Compreso il bisogno, spesso dimenticato, di socializzare, di sentirsi parte di una comunità.

Famiglie, volontariato e servizi territoriali non sono semplici interlocutori: sono i nostri **alleati**. Con loro costruiamo ogni giorno un ponte tra ciò che avviene all'interno del servizio e la vita di tutti i giorni. Perché nessuno deve sentirsi solo, e ogni percorso di cura è, prima di tutto, un percorso condiviso.

Perché il vero benessere nasce dall'incontro. E prendersi cura significa camminare insieme.

Le linee guida

- **Centralità dell'utente** — attenzione ai bisogni individuali, tutela della dignità e rispetto dell'autonomia.
- **Eguaglianza e imparzialità** — nella presa in carico e nell'erogazione del servizio.
- **Partecipazione** — ogni osservazione degli utenti è un contributo al miglioramento.
- **Continuità** — strategie di prevenzione del turnover per un servizio regolare.
- **Efficienza ed efficacia** — orientamento costante al miglioramento continuo e alla qualità.
- **Correttezza** — applicazione del CCNL e regolare versamento dei contributi ai soci.
- **Economicità e trasparenza** — gestione remunerativa; il bilancio non è mai stato in passivo.

Le attività statutarie

La Cooperativa persegue l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini attraverso: appoggio scolastico agli alunni con disabilità, attività di assistenza, gestione di strutture per la prima infanzia, accompagnamento ed educazione per il recupero del linguaggio e delle funzioni motorie, oltre al supporto alle famiglie tramite l'assistenza domiciliare.

Opera inoltre nel recupero di persone con disabilità gestendo strutture e servizi socio-sanitari — anche in convenzione con enti pubblici, come comunità, centri diurni e centri formativi — e organizzando iniziative di appoggio educativo, ricreativo e assistenziale rivolte ai giovani e alle famiglie.

Si propone infine di operare a favore di anziani, minori e persone con disagio psichiatrico, attraverso la gestione di strutture e servizi residenziali, semiresidenziali e domiciliari.

Le attività statutarie

La Cooperativa può promuovere attività di informazione e formazione sul tema della disabilità e dell'emarginazione, attraverso pubblicazioni, convegni, conferenze, dibattiti, corsi e seminari.

Nel rispetto delle proprie finalità sociali e mutualistiche, può inoltre farsi promotrice di iniziative di integrazione, assistenza e recupero rivolte anche ad altre categorie in condizione di fragilità: minori a rischio, anziani, persone in reinserimento sociale, oltre a servizi alberghieri come ristorazione, pulizia, lavanderia, portineria e manutenzione.

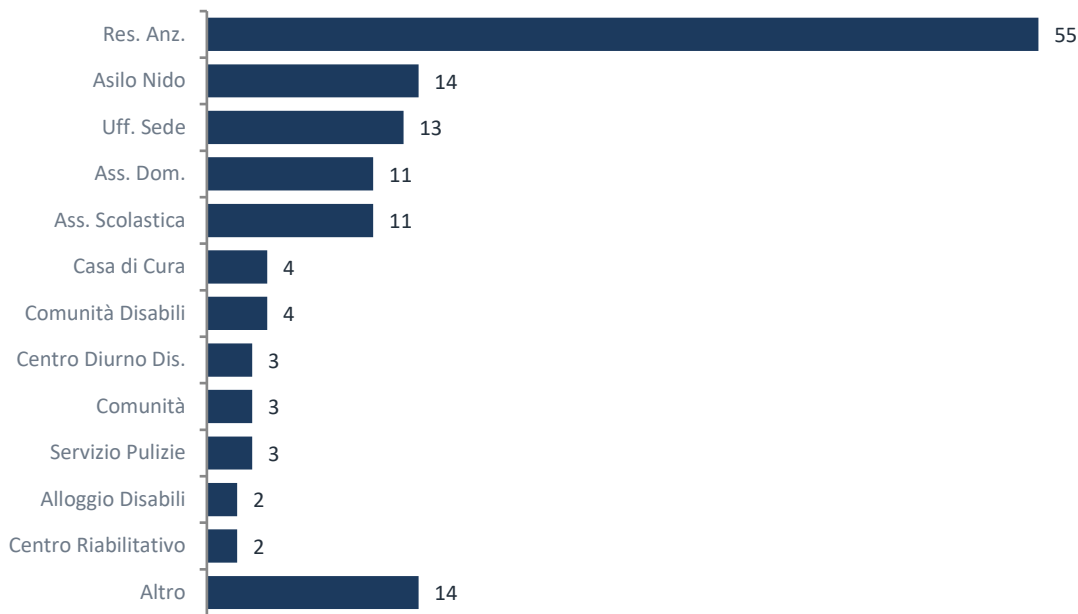
Tali attività possono essere realizzate direttamente o per conto di qualsiasi committente: enti pubblici di ogni livello, cooperative e consorzi, aziende private e privati cittadini, sia in forma diretta sia tramite organismi consortili.

Le attività e i servizi nel 2025

Il fulcro della nostra attività è la gestione di servizi per conto di Enti Pubblici, attraverso la partecipazione a gare d'appalto. Negli ultimi anni, a fronte della contrazione del mercato e dei budget dedicati all'assistenza, ci siamo differenziati: forti della nostra solidità economico-finanziaria, abbiamo investito in servizi a gestione diretta o in concessione, aprendoci anche a soggetti privati.

In oltre quarant'anni di attività, la Quadrifoglio ha acquisito esperienze diversificate, consolidando la propria professionalità in molte tipologie di servizi dedicati alle persone fragili — anziani, persone con disabilità, minori e soggetti in condizione di svantaggio sociale.

Le attività e i servizi della Cooperativa



139

Unità di servizio totali

24

Tipologie di servizio diverse

Le Residenze per Anziani sono il servizio più diffuso (55 unità), seguite da Asili Nido, Uffici di Sede e Assistenza Domiciliare.

Elenco delle unità di servizio

Parte 1 di 3 — estratto per regione

Unità locale	Tipologia	Regione	Unità locale	Tipologia	Regione
TERAMO GALILEO	Comunità	Abruzzo	CdR S. ROCCO POLINAGO	Res. Anz.	E. Romagna
GIULIANOVA CDR	Res. Anz.	Abruzzo	RSA CORONATA GENOVA	Res. Anz.	Liguria
BOLOGNA NIDO MARCHETTI	Asilo Nido	E. Romagna	GENOVA DON ORIONE	Serv. Pulizie	Liguria
GRUPPO EDUC. NABUCCO	Asilo Nido	E. Romagna	FONDAZ. CHIOSSONE GE	Serv. Pulizie	Liguria
BOLOGNA CAREGIVER	Ass. Dom.	E. Romagna	NIDO ORIO AL SERIO	Asilo Nido	Lombardia
OZZANO A.D.	Ass. Dom.	E. Romagna	SAD RETE SALUTE MONZA	Ass. Dom.	Lombardia
INTEG. SCOL. BOLOGNA	Ass. Scol.	E. Romagna	VAL CAVALLINA AS	Ass. Scol.	Lombardia
CASTEL S. PIETRO AS	Ass. Scol.	E. Romagna	VIGEVANO CDD	C. Diurno Dis.	Lombardia
MEDICINA AS	Ass. Scol.	E. Romagna	CENTRO RIAB. DI LENO	Centro Riab.	Lombardia
OZZANO CENTRO DIURNO	Centro Diurno	E. Romagna	CENTRO RIAB. MANERBIO	Centro Riab.	Lombardia
CdR CALESTANO (PR)	Res. Anz.	E. Romagna	TRIUGGIO	Com. Disabili	Lombardia
CdR CASTELVETRO (MO)	Res. Anz.	E. Romagna			

Elenco delle unità di servizio

Parte 2 di 3 — estratto per regione

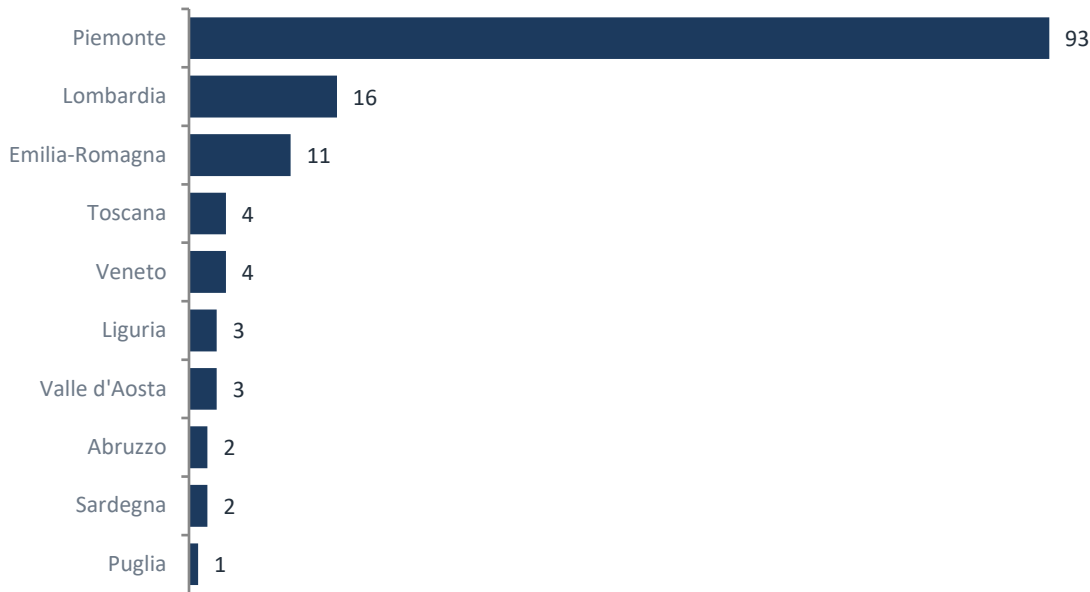
Unità locale	Tipologia	Regione	Unità locale	Tipologia	Regione
DON ORIONE BERGAMO	Res. Anz.	Lombardia	BUSSOLENO NIDO	Asilo Nido	Piemonte
BIASSONO CDR	Res. Anz.	Lombardia	NIDO CANNOBIO	Asilo Nido	Piemonte
COTT. CERRO MAGGIORE	Res. Anz.	Lombardia	NIDO DI CARIGNANO	Asilo Nido	Piemonte
R.S.A. LAZZATE	Res. Anz.	Lombardia	NIDO CHIVASSO	Asilo Nido	Piemonte
MARCALLO CON CASONE	Res. Anz.	Lombardia	NIDO DUSINO S.MICHELE	Asilo Nido	Piemonte
MERONE C.D.R.	Res. Anz.	Lombardia	MONCALIERI NIDI	Asilo Nido	Piemonte
COTT. NOVATE MILANESE	Res. Anz.	Lombardia	PIOSSASCO NIDO	Asilo Nido	Piemonte
RSA MORANDO OSTIGLIA	Res. Anz.	Lombardia	NIDO RACCONIGI	Asilo Nido	Piemonte
VIGEVANO SFA	SFA Disabili	Lombardia	NIDO S.ANTONINO SUSÀ	Asilo Nido	Piemonte
APP. GUIDATO LA SOUSTA	Alloggio Dis.	Piemonte	NIDO SUSÀ	Asilo Nido	Piemonte
ALLOGGIO AUT. CUNEO	Alloggio Dis.	Piemonte	BRA ASS. DOMICILIARE	Ass. Dom.	Piemonte
NIDO AVIGLIANA	Asilo Nido	Piemonte			

Elenco delle unità di servizio

Parte 3 di 3 — estratto per regione

Unità locale	Tipologia	Regione	Unità locale	Tipologia	Regione
RSA S.DOMENICO NOVARA	Res. Anz.	Piemonte	CdR S.GIUSEPPE T.PELLICE	Res. Anz.	Piemonte
OMEGNA	Res. Anz.	Piemonte	CDR VOGOGNA	Res. Anz.	Piemonte
COTT. DI PINASCA	Res. Anz.	Piemonte	RSA JONATHAN	Res. Disabili	Piemonte
RISS PREMOSELLO	Res. Anz.	Piemonte	SOGGIORNO IL SORRISO	Res. Psichiatr.	Piemonte
RIVOLI VILLA ELENA	Res. Anz.	Piemonte	SEGRET. SOC. NICHELINO	Segret. Soc.	Piemonte
RONDISSONE ANZIANI	Res. Anz.	Piemonte	MENSA MARIA PIA HOSP.	Serv. Mensa	Piemonte
SALUGGIA ANZIANI	Res. Anz.	Piemonte	FRANCAVILLA FONTANA	Ass. Scol.	Puglia
S.GERMANO VERCELLESE	Res. Anz.	Piemonte	CAGLIARI INT. SCOL.	Ass. Scol.	Sardegna
OPERA PIA LOTTERI	Res. Anz.	Piemonte	VILLA FONTI TEMPIO P.	Res. Anz.	Sardegna
RSA C.ALBERTO TORINO	Res. Anz.	Piemonte	COTT. DI FIRENZE	Res. Anz.	Toscana
RSA MAIORANA TORINO	Res. Anz.	Piemonte	DON ORIONE FIRENZE	Res. Anz.	Toscana
RSA GRADISCA	Res. Anz.	Piemonte			

Distribuzione geografica dei servizi



139

Servizi sul territorio

4.390

Pianta organica a libro paga

Il Piemonte concentra la grande maggioranza dei servizi (93 unità), seguito da Lombardia ed Emilia-Romagna.

La collaborazione con enti del terzo settore

Nel corso degli anni la Cooperativa ha ampliato la rete di collaborazioni con altre imprese sociali, molte senza scopo di lucro. Diverse partnership sono nate come Associazioni Temporanee d'Impresa in seguito a gare pubbliche, per promuovere lo sviluppo del lavoro senza rinunciare alla qualità di filiera e alla sicurezza dei lavoratori.



GeNSS Coop. Sociale — Brindisi



A.I.A.S. Assistenza Spastici — Vigevano



PROPOSTA 80 Soc. Coop. Soc. ONLUS — Cuneo



INSIEME SI PUÒ Soc. Coop. Sociale — Treviso



ORSA Soc. Coop. Sociale ONLUS — Bergamo



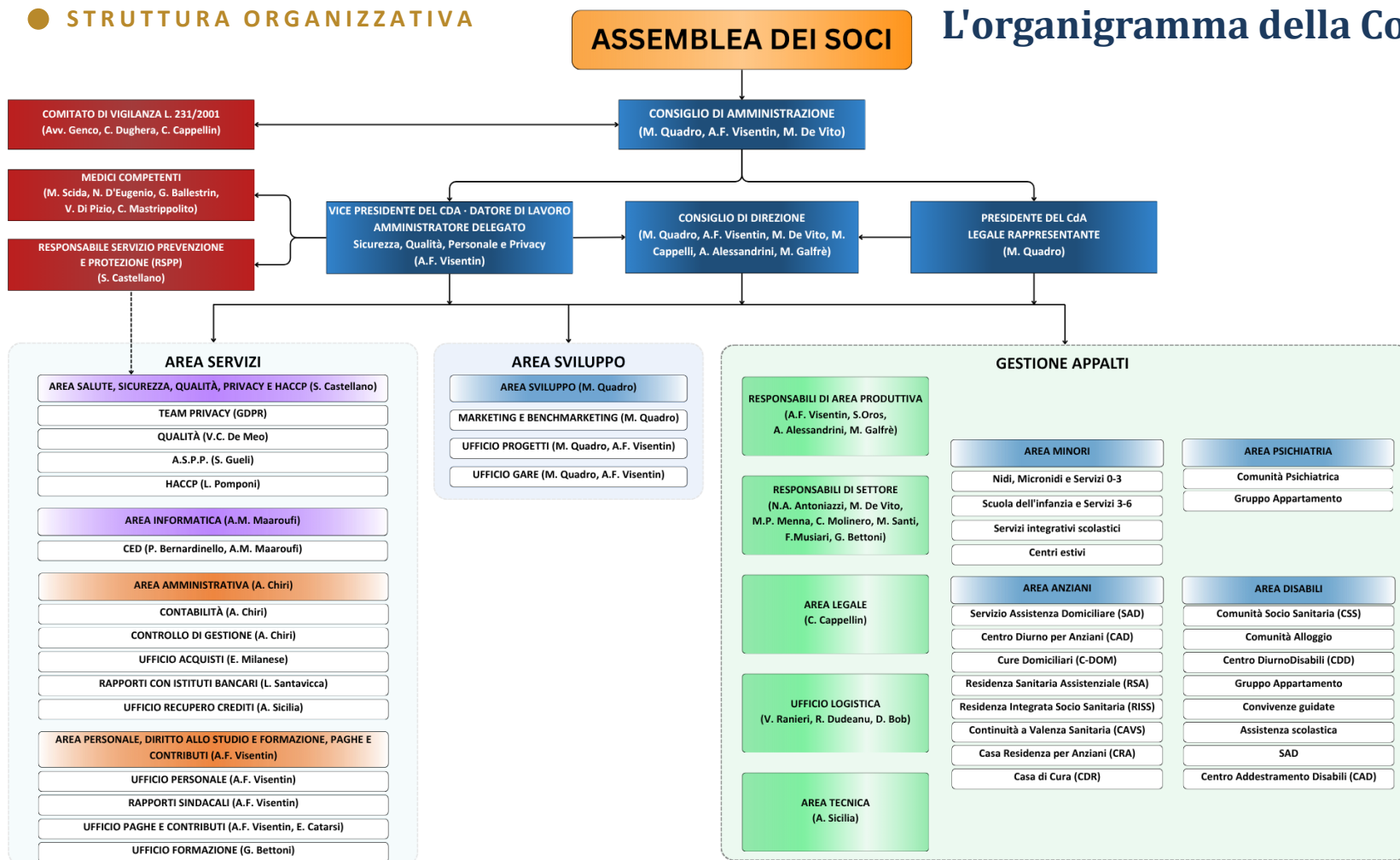
Izoard Società Cooperativa Sociale



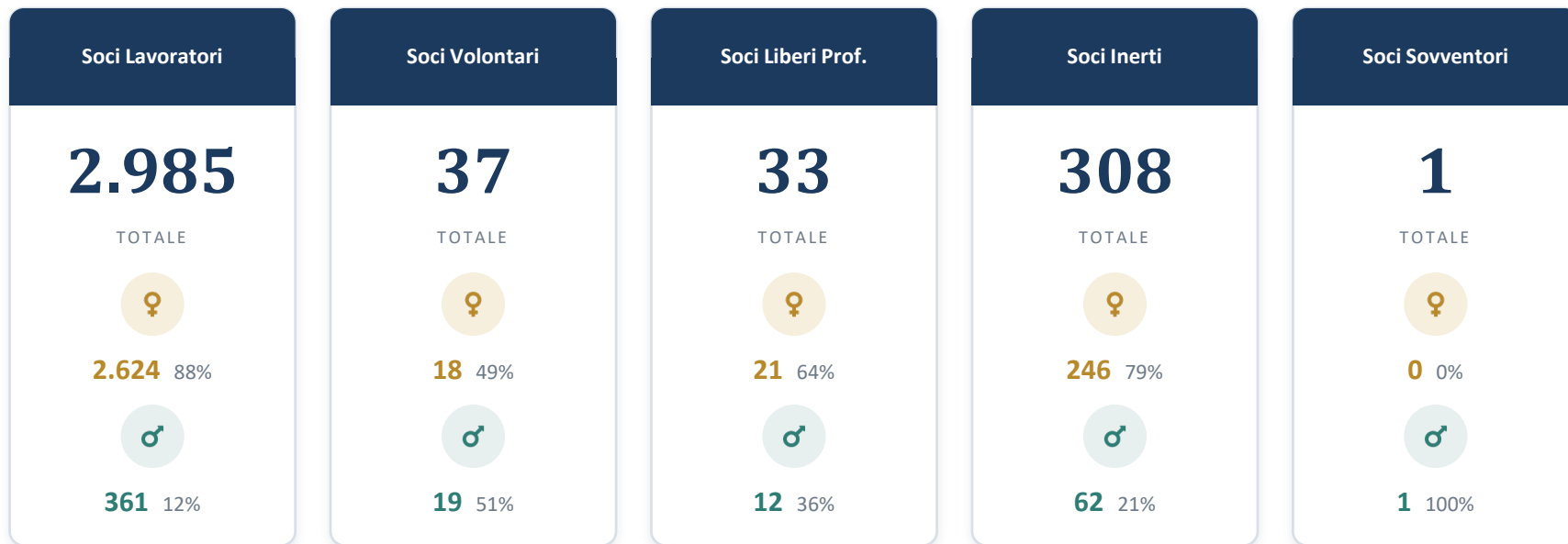
Coop. Sociale Quadrifoglio Tre s.c. ONLUS



*Mettersi insieme è un inizio,
rimanere insieme è un progresso,
lavorare insieme un successo.*



La compagine sociale della Cooperativa



Organo di gestione: il Consiglio di Amministrazione

Il CdA è eletto dall'Assemblea dei Soci e rinnovato ogni 3 anni. Concretizza le strategie e organizza le risorse economiche e umane, svolgendo la propria funzione a titolo completamente gratuito. È composto da 3 consiglieri. Il C.d'A. nel 2025 si è riunito 49 volte.



Marina Quadro

Presidente del CdA e
Legale Rappresentante



Angelo Francesco Visentin

Vicepresidente del CdA e
Amministratore Delegato



Michela De Vito

Consigliera del CdA

Data di nomina: 14 giugno 2024

Organo di vigilanza: il Collegio Sindacale

Nominato il 14 giugno 2024, il Collegio Sindacale è composto da 3 sindaci effettivi e 2 sindaci supplenti e rimane in carica 3 anni.

Ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Cooperativa.

€ 66.672

Compenso annuale del Collegio Sindacale ·
esercizio 2024

3 sindaci effettivi

2 sindaci supplenti

Organo di controllo: Comitato di Vigilanza 231/2001

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, che ne fissa requisiti, compiti, durata, poteri e responsabilità. Al 31 dicembre 2025 è così composto:



Dott.ssa Cristina Cappellin

Componente



Avv. Massimiliano Genco

Componente



Dott.ssa Cristina Dughera

Componente

Coinvolgimento e benefici dei soci lavoratori

La vita associativa è improntata al massimo coinvolgimento della compagine sociale, sempre informata sull'andamento della società e consultata sulle problematiche degli appalti. Nel 2025 i soci sono stati convocati in assemblea per l'approvazione del bilancio 2024, con il seguente ordine del giorno:

Ordine del giorno

- Approvazione del bilancio d'esercizio e del bilancio sociale al 31 dicembre 2024, deliberazioni inerenti e conseguenti.
- Comunicazione risultanze della Revisione Periodica operata ai sensi del D.Lgs. 2 agosto 2002 n. 220 - Disciplina in materia di Vigilanza sugli Enti Cooperativi.
- Provvedimenti in merito all'Organo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01.
- Conferimento incarico di Revisore Legale dei conti ai sensi dell'art.13 del Dlgs 27/1/2010 n.39 avente per oggetto la revisione legale del bilancio di esercizio nonché del bilancio consolidato della Cooperativa Sociale Quadrifoglio Sc Onlus a valere sugli esercizi con chiusura contabile 31/12/25, 31/12/26 e 31/12/27;
- Varie ed eventuali.

Coinvolgimento e benefici dei soci lavoratori

Di grande rilievo è la consueta Cena/Spettacolo di Natale all'Inalpi Arena, dove ogni anno i lavoratori di tutta Italia, i consulenti esterni e le autorità locali si incontrano per lo scambio degli auguri. È un momento molto atteso, anche per la presenza di ospiti del mondo della musica: nel 2025 si è esibita Gianna Nannini, mentre negli anni scorsi hanno partecipato artisti come Panariello e Nek, Pooh, Zucchero, Il Volo, Baglioni e Morandi.

Per sostenere la motivazione e rafforzare il senso di appartenenza, la Cooperativa offre ai soci e ai dipendenti a tempo indeterminato servizi di cooperazione sociale sanitaria: rimborsi, sussidi e tariffe agevolate per prestazioni specialistiche, socio-sanitarie e mediche, estendibili al nucleo familiare. Ricordiamo inoltre le visite guidate presso la Sede Centrale, accompagnate dalla Direzione e dalla Presidenza, in un ambiente familiare. In ambito sportivo e dei grandi eventi, la Cooperativa sostiene un abbonamento annuale in una Suite all'Inalpi Arena, lo SkyBox all'Allianz Stadium e otto posti allo Stadio Comunale di Torino.

Gli stakeholder

Una società no profit si caratterizza anche come “produttrice di utilità e cultura sociale”. La pianificazione e l'erogazione dei servizi non prescindono dal rispetto profondo dei diversi soggetti coinvolti e dal loro coinvolgimento costante. Su questi presupposti la dirigenza ha orientato l'intera azione, fondandola su principi di:

accessibilità

trasparenza

coerenza

disponibilità

condivisione

correttezza

partecipazione

oggettività

flessibilità

La mappa degli stakeholder

Interni

- Amministratori
- Soci
- Dipendenti
- Tirocinanti e stagisti
- Volontari

Esterni primari

- Enti committenti
- Utenti e famiglie
- Partner di A.T.I.

Esterni secondari

- Fornitori e banche
- Società di certificazione
- Istituti previdenziali
- Sindacati e centrali coop.
- Scuole ed enti pubblici



Un sistema organizzativo e gestionale articolato, basato su un continuo scambio input-output: la sintesi di un processo di erogazione del servizio che è, al tempo stesso, anche la sua verifica.

La nostra missione e i nostri valori



Centralità dell'utente

Riconoscimento dei bisogni, tutela della dignità e dell'autonomia.



Eguaglianza e imparzialità

Pari accesso e trattamento equo, senza distinzioni.



Partecipazione attiva

Coinvolgimento di utenti e famiglie nelle scelte di cura.



Continuità del servizio

Prevenzione del turnover e relazioni di fiducia durature.



Efficienza ed efficacia

Ottimizzazione delle risorse e miglioramento continuo.



Correttezza e rispetto

Piena applicazione del CCNL e trasparenza verso i soci.

Progetto strategico di crescita

La Cooperativa punta a una crescita sostenibile attraverso l'espansione geografica e l'integrazione di nuove competenze, consolidando la propria presenza nazionale nel settore socio-assistenziale e sanitario.

La strategia si focalizza su acquisizioni e alleanze con enti privati autorizzati e operatori del settore, mantenendo gli elevati standard qualitativi che da sempre contraddistinguono la Quadrifoglio.



Progetto di rete

Per informazioni:

progetto.rete@coopquadrifoglio.com

Integrazione con il territorio

Il lavoro di rete è al centro della nostra missione: collaboriamo attivamente con famiglie, volontariato e servizi territoriali per garantire risposte integrate e di qualità.



Progetto SAI 100

Un evento comunitario che celebra la nostra presenza e il nostro impegno nel territorio, rafforzando i legami con la comunità locale e promuovendo la cultura della solidarietà e dell'inclusione sociale.



Ricerca e formazione

La Cooperativa Sociale Quadrifoglio investe costantemente nell'innovazione e nello sviluppo professionale per garantire servizi di eccellenza. Ricerca di nuove soluzioni organizzative e tecnologiche per migliorare l'efficienza operativa e la qualità dell'assistenza. Progettazione continua per sviluppare servizi sempre più rispondenti ai bisogni degli utenti e del territorio. Formazione continua del personale per mantenere elevati standard professionali e garantire competenze aggiornate



Ricerca

Soluzioni innovative organizzative e tecnologiche per migliorare efficienza e qualità.



Progettazione

Sviluppo continuo di servizi rispondenti ai bisogni degli utenti e del territorio.



Formazione

Aggiornamento costante del personale per elevati standard professionali.

Convegno “Fragil-Età”

Le fragilità lungo tutto il corso della vita



Un convegno dedicato alle fragilità nell'infanzia, nell'adolescenza, nell'età adulta e nell'anzianità. Un momento di confronto e riflessione per operatori, famiglie e istituzioni, con l'obiettivo di promuovere reti di supporto e nuove strategie di intervento sociale e sanitario.

Festival dell'ESSER3

Ozzano dell'Emilia (BO) · Essere · Esistere · Includere

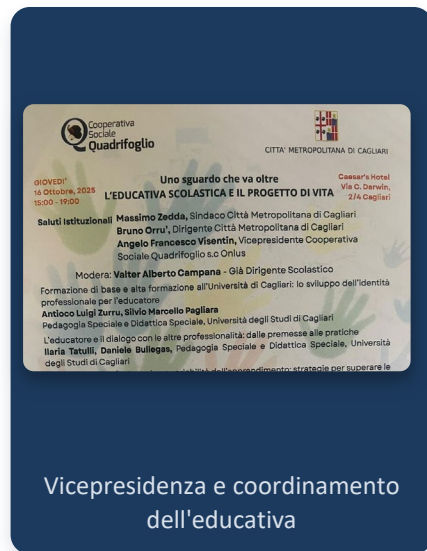


Con il Centro Diurno "Il
Melograno"

Una festa inclusiva con food, servizi e associazioni del territorio, sotto l'egida del Ministro per le disabilità. Una giornata di comunità, cultura e inclusione, pensata per favorire la partecipazione di tutte e tutti, abbattendo barriere fisiche, sociali e culturali e valorizzando la diversità come risorsa condivisa. Un'occasione per costruire legami tra cittadini, istituzioni e realtà associative in un contesto aperto e accessibile.

L'Educativa Scolastica e il Progetto di Vita

“Uno sguardo che va oltre” · Cagliari, Caesar's Hotel



Un convegno con la Città Metropolitana di Cagliari sull'inclusione scolastica: dal PEI al Progetto di vita e al ruolo dell'educatore. Un momento di riflessione condivisa tra istituzioni, scuole, famiglie e professionisti, che mette al centro la persona superando una visione puramente scolastica per abbracciare una prospettiva di crescita lungo tutto l'arco della vita.

La Psicomotricità

“Giocare bene insieme per crescere meglio” · Bologna, Auditorium Filla



Quadrifoglio tra gli enti
promotori

Vent'anni di Progetto A.G.I.O. nelle scuole dell'infanzia di Bologna. Con ANUPI Educazione e INGIOCO, una riflessione sui bisogni educativi dei bambini e sull'importanza del gioco come strumento di crescita, apprendimento e relazione. Un anniversario che valorizza le buone pratiche sviluppate nel tempo e il contributo degli operatori, rafforzando la collaborazione tra scuola, famiglie e territorio.

WelfareCare

Prevenzione e salute pubblica



La Cooperativa è attivamente impegnata in iniziative di prevenzione e salute pubblica. In collaborazione con i partner del territorio promuove l'accesso gratuito a servizi di screening come mammografia ed ecografia, a supporto della salute delle donne e della comunità. Un esempio concreto del nostro ruolo nel welfare locale: prendersi cura delle persone anche promuovendo prevenzione e benessere collettivo.

La Cooperativa in azione

Dalla sede centrale ai servizi sul territorio: ogni giorno i nostri operatori garantiscono assistenza, cura e supporto con professionalità e dedizione.



La nostra sede
Pinerolo



Servizi anziani
Case di riposo e RSA



Presenza locale
Rete territoriale



Operatori in campo
Attività ludiche



Servizi minori
Educativa territoriale



Servizi assistenziali
Assistenza domiciliare

L'organico della Cooperativa

Nel rispetto delle finalità statutarie e della connotazione sociale della Cooperativa, la gestione è stata improntata alla ricerca costante del consolidamento e del miglioramento delle condizioni lavorative dei soci, in un mercato dei servizi capace di diventare elemento moltiplicatore di occasioni di crescita personale e collettiva.



Possiamo vivere una vita meravigliosa se sappiamo lavorare e amare: lavorare per coloro che amiamo e amare ciò per cui lavoriamo.

L'organico della Cooperativa - la formazione

La Quadrifoglio promuove una cultura che porti l'operatore a vedere l'utente come soggetto protagonista e non oggetto del servizio. Realizza percorsi formativi specifici — cognitivi e relazionali — gestiti sia da enti accreditati esterni sia internamente, favorendo anche la partecipazione a seminari, corsi ed ECM. La procedura di formazione si articola in cinque fasi:

1

Analisi dei bisogni formativi

2

Definizione dei tempi e dei formatori

3

Realizzazione dell'intervento formativo

4

Verifica dell'apprendimento e del gradimento

5

Riscontro sul campo del Coordinatore

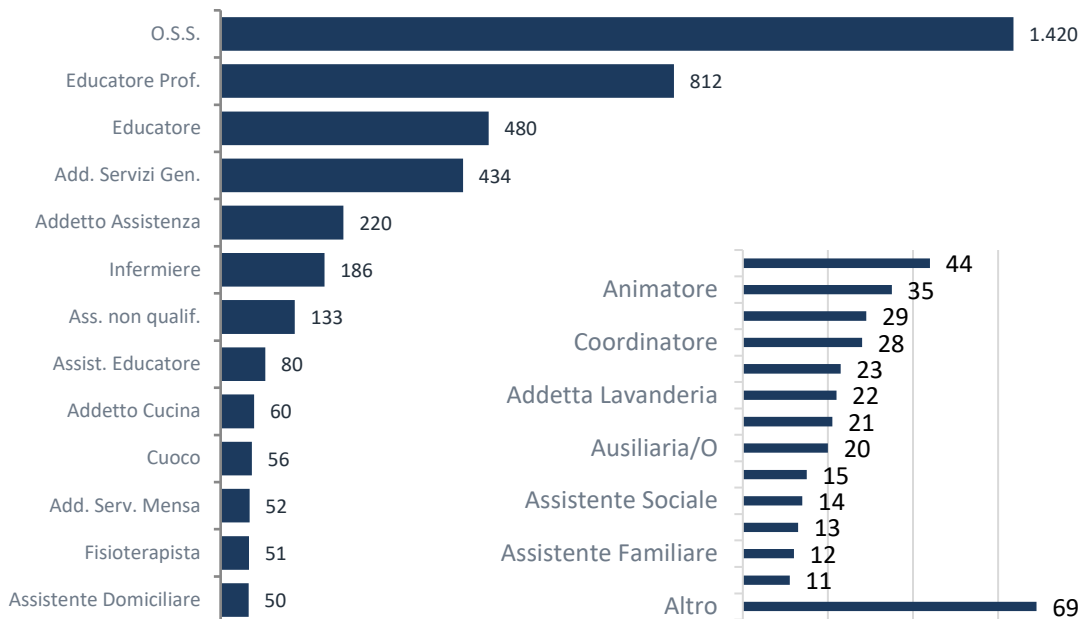
L'organico - gli obiettivi della formazione

- Trasmettere un metodo di lavoro trasversale e multidisciplinare
- Motivare il personale al miglioramento continuo
- Rendere omogenei i livelli di conoscenza e incrementare l'efficacia
- Stimolare propositività e logiche di rete e integrazione
- Valorizzare la professionalità di tutti gli operatori
- Gestire le reazioni individuali e di gruppo nelle situazioni problematiche
- Promuovere il lavoro in squadra e la collaborazione tra figure professionali
- Sviluppare capacità organizzative e di autovalutazione

La metodologia privilegia un approccio attivo — esercitazioni, simulazioni e role playing — per modificare atteggiamenti e comportamenti relazionali, non solo per trasmettere informazioni.

Mansioni complessivamente utilizzate

Personale a Libro Paga, assunto



4.390

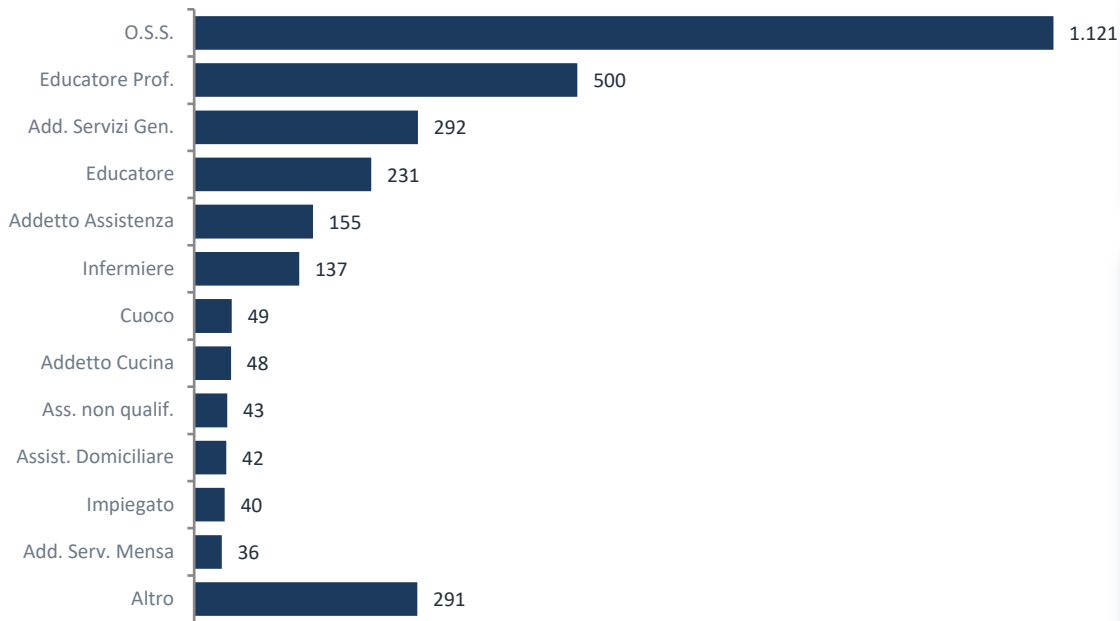
Risorse umane totali utilizzate

70+ profili professionali

O.S.S. ed Educatori costituiscono il nucleo della forza lavoro, in linea con la vocazione socio-assistenziale ed educativa della Cooperativa.

Mansioni — Soci Lavoratori

Personale a Libro Paga, assunto



2.985

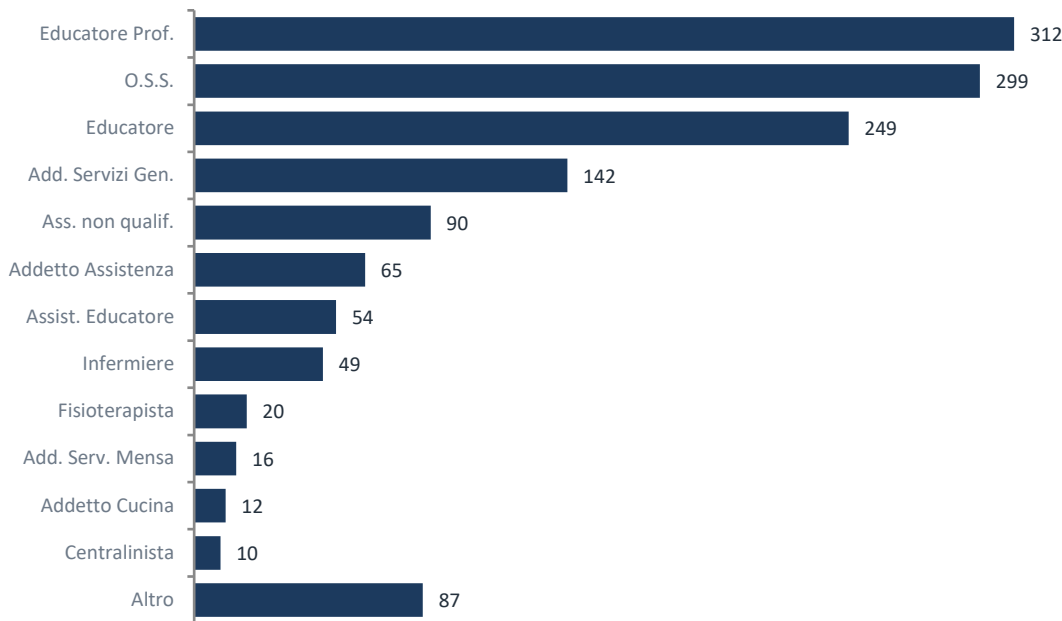
Soci Lavoratori in organico

Profili prevalenti

Gli Operatori Socio-Sanitari (1.121) e gli Educatori Professionali (500) sono i profili più numerosi. Forte presenza anche di personale infermieristico e dei servizi generali.

Mansioni — Dipendenti

Personale a Libro Paga, assunto



1.405

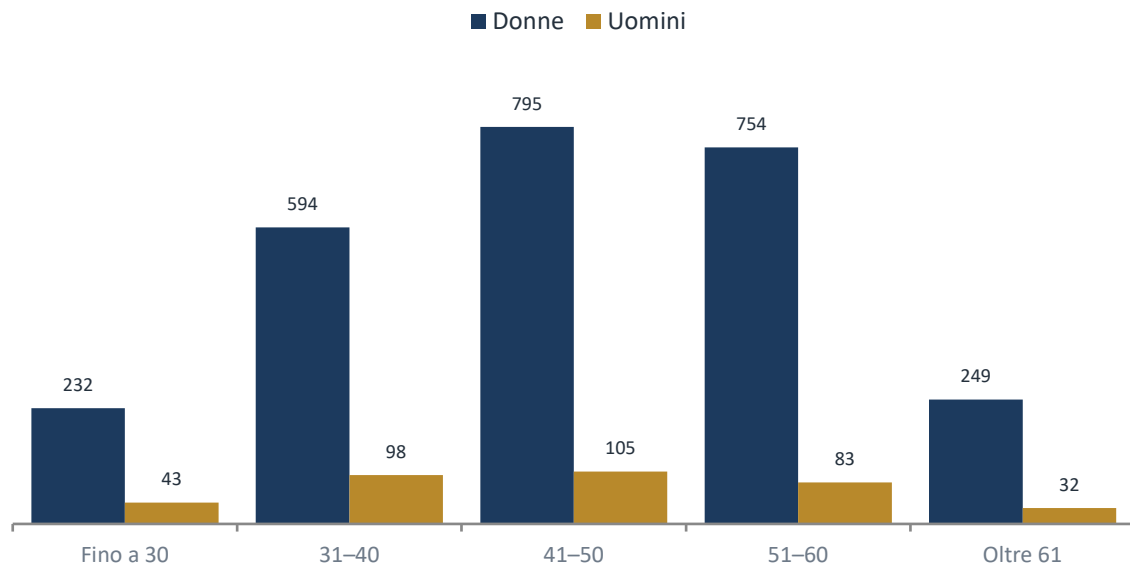
Dipendenti in organico

Profili prevalenti

Prevalgono Educatori Professionali (312) e Operatori Socio-Sanitari (299), seguiti da Educatori e personale dei servizi generali.

Composizione per età — Soci Lavoratori

Personale a Libro Paga, assunto



2.624

Donne

361

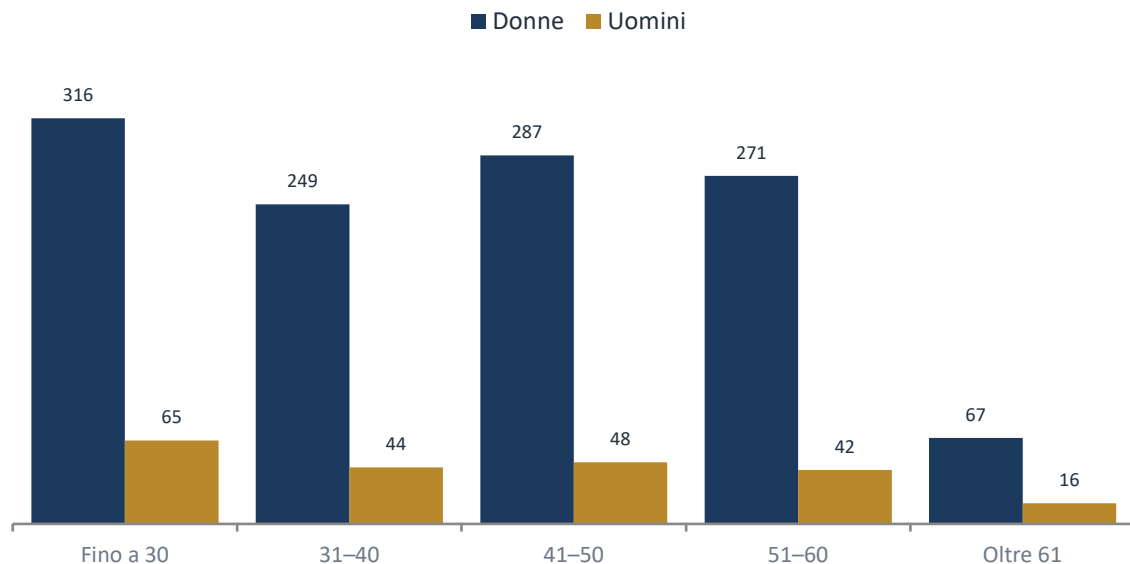
Uomini

2.985

Totale soci

Composizione per età — Dipendenti

Personale a Libro Paga, assunto



1.190

Donne

215

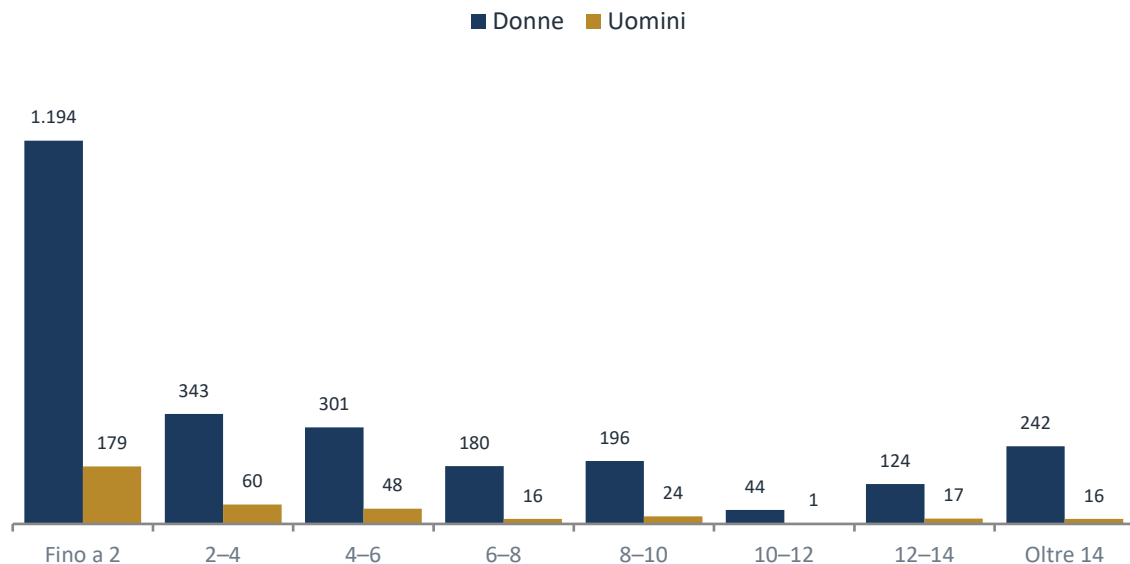
Uomini

1.405

Totale dipendenti

Anzianità di servizio — Soci Lavoratori

Personale a Libro Paga, assunto



2.624

Donne

361

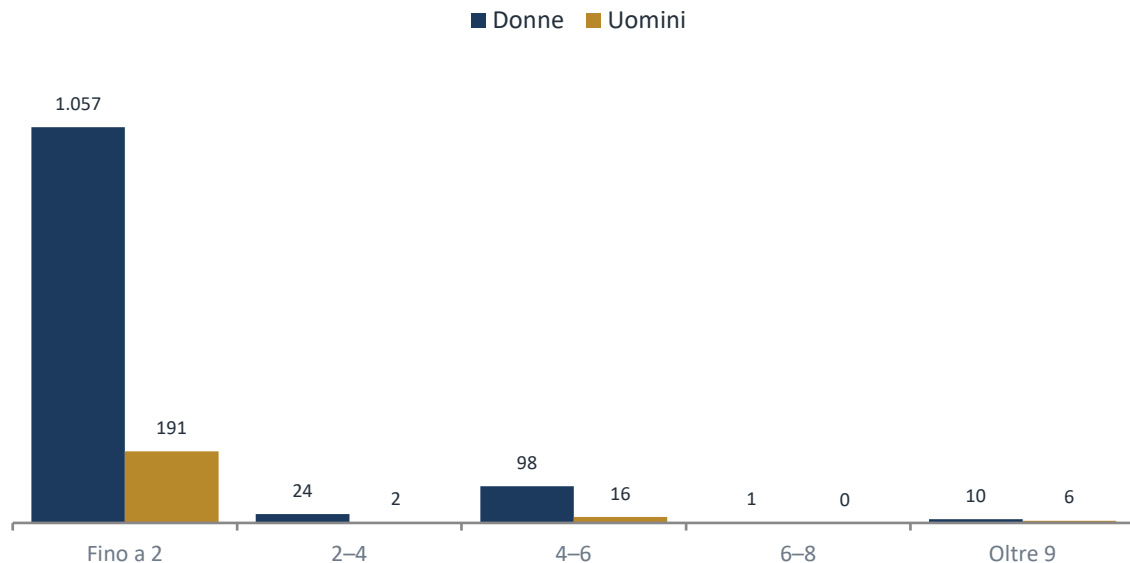
Uomini

2.985

Totale soci

Anzianità di servizio — Dipendenti

Personale a Libro Paga, assunto



1.190

Donne

215

Uomini

1.405

Totale dipendenti

Il personale socio-sanitario

Il personale assistenziale qualificato costituisce la maggior parte della compagine sociale. L'evoluzione delle professioni sanitarie e socio-assistenziali nell'ultimo decennio ha richiesto una qualificazione sempre maggiore. Agli inizi degli anni '80 il settore era ancora improntato al volontariato e gli assistenti maturavano esperienza sul campo; ogni Regione, nella propria autonomia, aveva poi creato profili assistenziali diversi. Solo nel 2001 nasce la qualifica OSS, di respiro nazionale e con una componente sanitaria prima assente. Dal 2001 ad oggi la Quadrifoglio ne ha favorito la riqualifica: al 31/12/2025 gli OSS erano oltre il 25% del personale assistenziale. Non tutte le Regioni e non tutti i servizi richiedono questa qualifica; la Regione Piemonte, con la riforma di cui alla DGR 45-4248 del 2012, ha sancito l'obbligo di impiegare unicamente personale OSS nelle strutture residenziali per anziani. Permane la difficoltà di ricerca e selezione del personale sanitario e socio-sanitario, con il conseguente rischio di disallineamento retributivo tra le diverse figure professionali.

Negli ultimi anni diverse regioni, per far fronte alla carenza di personale qualificato, hanno emanato D.G.R. ad hoc al fine di permettere l'assunzione di personale non qualificato ma con esperienza con l'intento di procedure tempestivamente, comunque entro una certa data, alla qualificazione dei medesimi (O.S.S. ed Educatori professionali). Questo ha permesso la continuità di diversi Servizi che altrimenti avrebbero visto la loro chiusura.

Altra soluzione trovata per far fronte alla carenza di personale qualificato è quella di far arrivare operatori dall'estero, da diverse parti del mondo: inizialmente Europa dell'Est e America Latina, successivamente aperti anche gli accessi a personale proveniente dall'Africa del Nord e del Centro-Sud oltre che dai paesi dell'Asia. Tutto ciò soprattutto per le professionalità di carattere sanitario quali gli infermieri.

Negli ultimi anni la cooperativa ha dovuto collaborare anche alle società interinali, con le quali ha definito contratti ad hoc.

Il personale socio-sanitario · il welfare aziendale

Nel 2025, a fronte dell'aumento dei servizi, la Cooperativa ha registrato un incremento delle figure socio-assistenziali (in particolare OSS e infermieri). A sostegno del benessere del personale e come riconoscimento del loro impegno, ha destinato risorse a diversi strumenti di welfare aziendale:



Sistemazioni abitative

per neo-assunti residenti in
altre Regioni



Sistemazioni abitative

per soci disponibili su servizi
distanti



Rimborsi

spese e chilometrici



Indennità

di trasferta

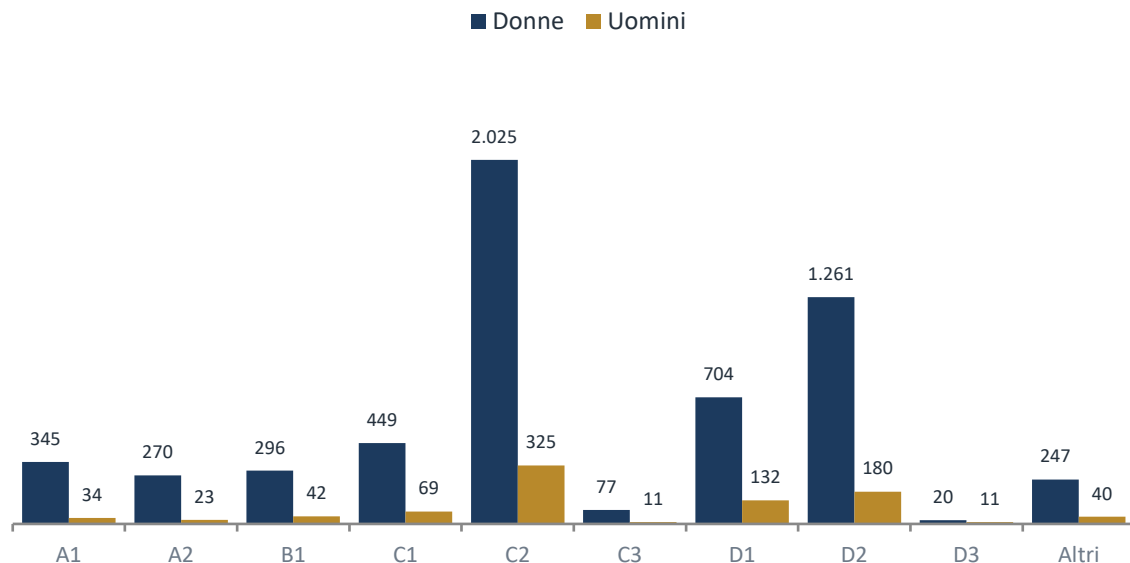


Buoni spesa

a sostegno del reddito

Livello di inquadramento — Pianta organica

(Personale a Libro Paga, assunto)



4.390

Pianta organica

C2 / D2

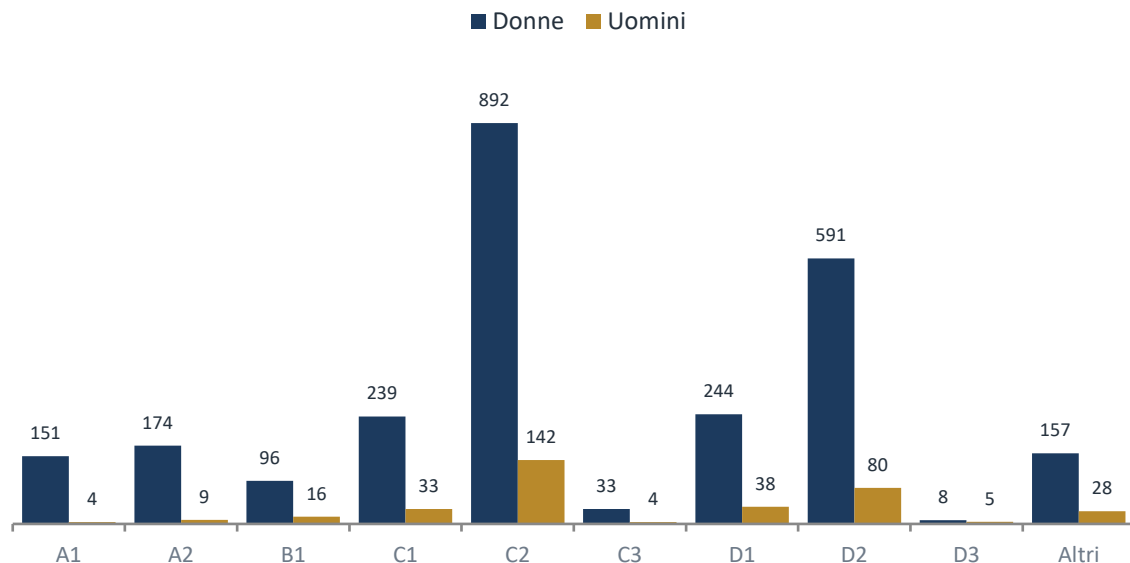
Livelli prevalenti

10

Livelli CCNL

Livello di inquadramento — Soci Lavoratori

(Solo Personale a Libro Paga, assunto)



2.985

Soci lavoratori

C2

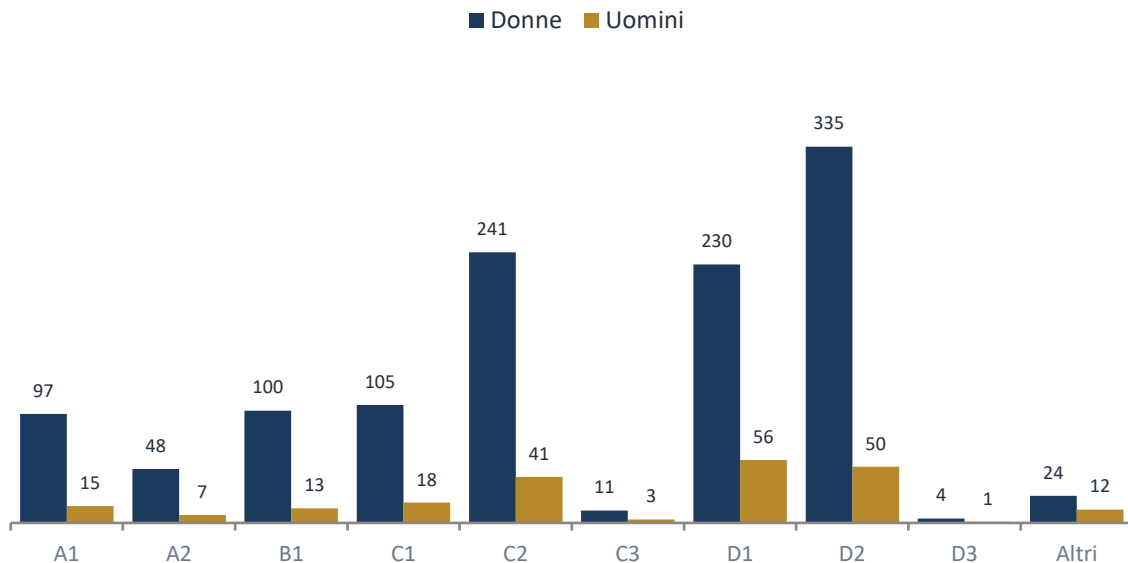
Livello più diffuso

10

Livelli CCNL

Livello di inquadramento — Dipendenti

(Solo Personale a Libro Paga, assunto)



1.405

Dipendenti

D2 / C2

Livelli prevalenti

10

Livelli CCNL

Tipologia di contratti — Soci Lavoratori

Personale a Libro Paga, assunto

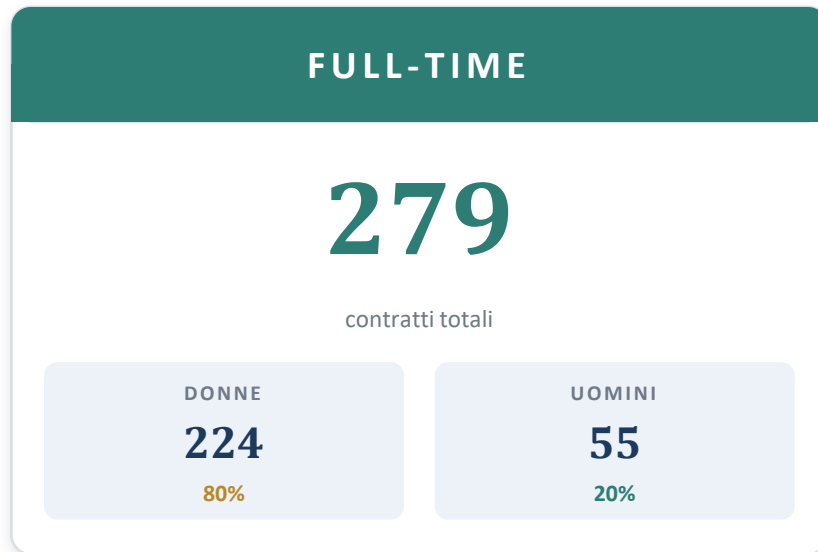
Pianta organica a libro paga: 2.985 — distribuzione per genere



Tipologia di contratti — Dipendenti

Personale a Libro Paga, assunto

Pianta organica a libro paga: 1.405 — distribuzione per genere



Durata dei contratti dei soci lavoratori

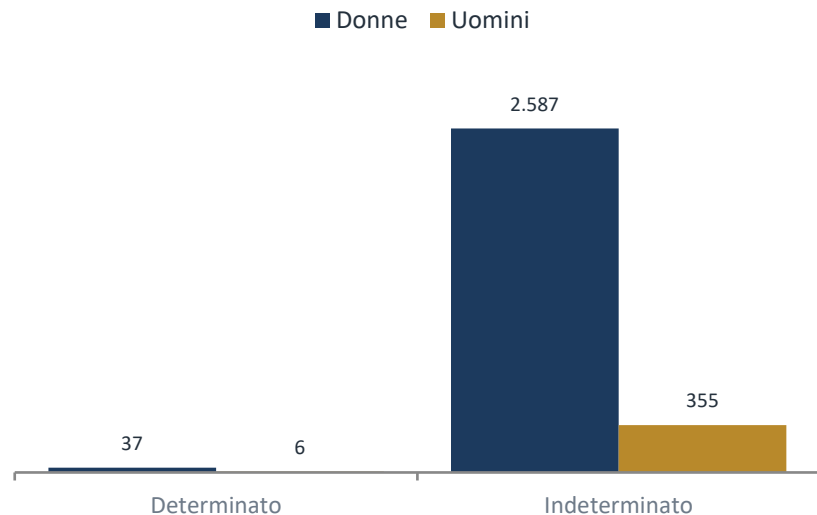
La Cooperativa registra una netta maggioranza di contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato, in linea con gli anni precedenti. Ne deriva una maggiore stabilità della compagine sociale che opera nei servizi, sia di sede sia rivolti alle persone fragili, e un tasso di turnover contenuto anche nel 2025.

La politica verso il personale punta su formazione continua e crescita professionale, rendendo consapevole ciascuno del proprio ruolo. Questo riduce il rischio di burnout e contiene il turnover degli operatori.

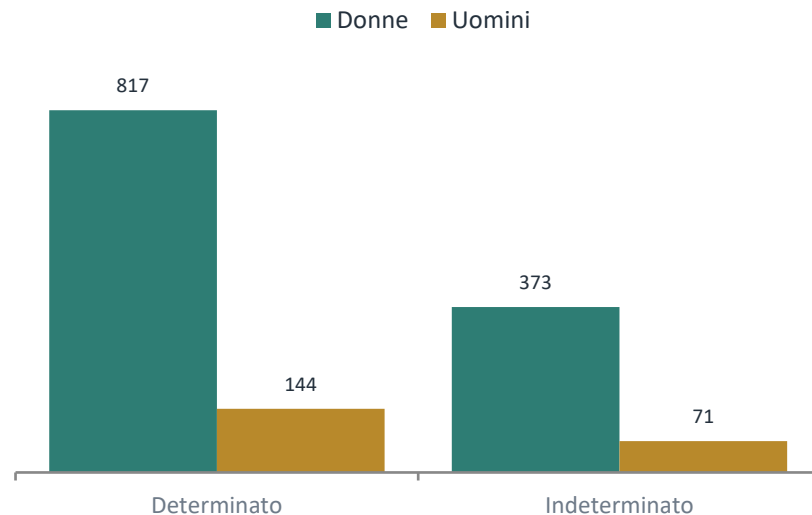
Durata dei contratti della pianta organica

Personale a Libro Paga, assunto

SOCI LAVORATORI • 2.985



DIPENDENTI • 1.405



Distribuzione geografica — Soci Lavoratori

Personale a Libro Paga, assunto

Soci a libro paga: 2.985 — distribuzione per Regione di servizio



Regione	N.	%
Piemonte	1575	52,8%
Emilia-Romagna	540	18,1%
Lombardia	439	14,7%
Puglia	90	3,0%
Toscana	84	2,8%
Sardegna	75	2,5%
Veneto	68	2,3%
Valle d'Aosta	51	1,7%
Abruzzo	49	1,6%
Liguria	14	0,5%

Piemonte, Emilia-Romagna e Lombardia concentrano la maggior parte della forza lavoro.

Distribuzione geografica — Dipendenti

Personale a Libro Paga, assunto

Dipendenti a libro paga: 1.405 — distribuzione per Regione di servizio



Regione	N.	%
Piemonte	522	37,2%
Emilia-Romagna	330	23,5%
Lombardia	225	16,0%
Sardegna	172	12,2%
Liguria	76	5,4%
Puglia	35	2,5%
Toscana	15	1,1%
Veneto	14	1,0%
Abruzzo	9	0,6%
Valle d'Aosta	7	0,5%

Piemonte, Emilia-Romagna e Lombardia restano le Regioni di maggiore presenza.

Provenienza geografica — Soci Lavoratori Personale a Libro Paga, assunto

Soci Lavoratori a libro paga: 2.985 — provenienza per continente



Europa

2.518

84,4% del totale



America

277

9,3% del totale



Africa

173

5,8% del totale



Asia

17

0,6% del totale

Su un totale di 2.985 unità, la grande maggioranza degli operatori proviene dall'Europa.

Provenienza geografica — Dipendenti

Personale a Libro Paga, assunto

Pianta organica a libro paga: 1.405 — provenienza per continente



Europa

1.220

86,8% del totale



America

111

7,9% del totale



Africa

61

4,3% del totale



Asia

13

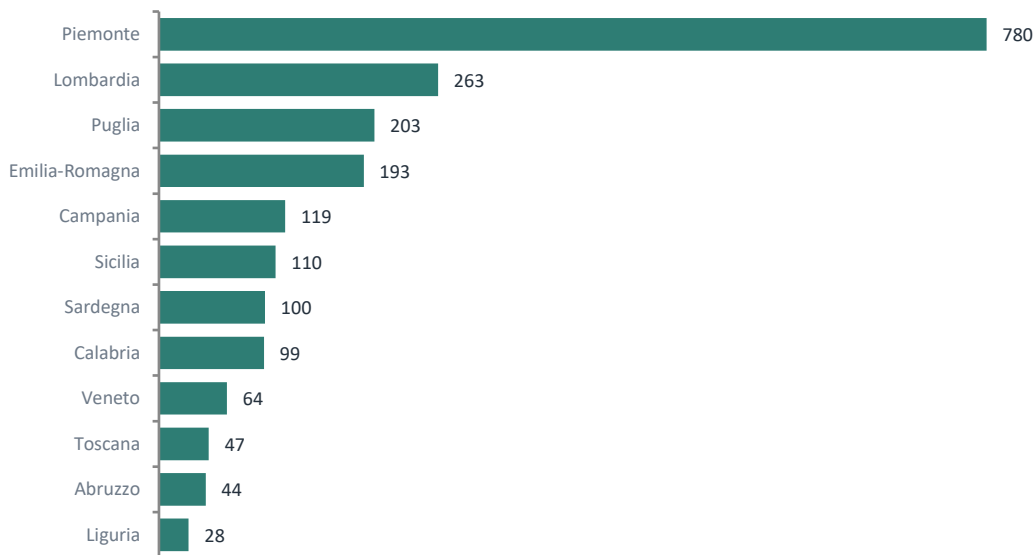
0,9% del totale

Su un totale di 1.405 unità, la grande maggioranza degli operatori proviene dall'Europa.

Provenienza italiana — Soci Lavoratori

Personale a Libro Paga, assunto

Provenienza per Regione italiana (esclusa la quota estera)



780

Piemonte

263

Lombardia

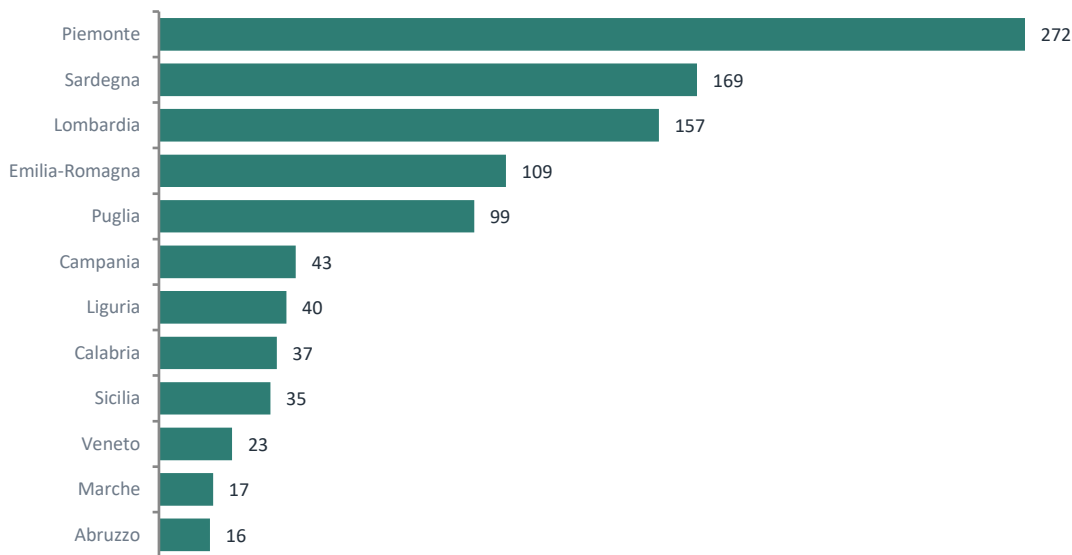
203

Puglia

Provenienza italiana — Dipendenti

Personale a Libro Paga, assunto

Provenienza per Regione italiana (esclusa la quota estera)



272

Piemonte

169

Sardegna

157

Lombardia

La sicurezza a servizio e tutela dei lavoratori

In Cooperativa Sociale Quadrifoglio le persone sono il punto di partenza e il fine ultimo di ogni azione. Per questo ci impegniamo a garantire la sicurezza di ciascuno, con l'obiettivo di azzerare gli incidenti. Diffondiamo e rafforziamo quotidianamente questa cultura tra i soci, sviluppando campagne e progetti che promuovono comportamenti sani e sicuri in ogni ambiente di lavoro e di vita.

Utilizziamo strumenti diversi — workshop, didattica frontale, videoclip sulle Lesson Learned e sulle regole fondamentali di Safety — con il costante coinvolgimento del top management, delle imprese appaltatrici e delle comunità locali. La chiave dei risultati raggiunti risiede nell'impegno del management e in un sistema di procedure calibrate e differenziate per ogni appalto. Adottiamo un approccio orientato al “miglioramento continuo”, un processo con propri input e output che coinvolge l'intera organizzazione e procede “passo dopo passo”, in coerenza con una politica per la sicurezza che punta ad aumentare efficacia ed efficienza a vantaggio di tutte le parti interessate.

Sorveglianza sanitaria e tutela dei lavoratori

Curiamo ogni socio dall'assunzione alla cessazione del rapporto. Tutti i lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria periodica ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 81/08, con visite periodiche, prime visite, visite straordinarie, per cambio mansione e di riammissione dopo lunghe assenze. Particolare attenzione è dedicata alla Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC).

Le prescrizioni più frequenti:

- Utilizzo di guanti in nitrile
- Limitazione della movimentazione manuale dei carichi
- Movimentazione di soggetti non autosufficienti con ausili o in coppia
- Esclusione del lavoro notturno

2.126

Visite di sorveglianza effettuate

605

Idoneità con prescrizioni e/o limitazioni

La riunione periodica e il Documento di Valutazione dei Rischi

Consideriamo il D.Lgs. 81/2008 non un punto di arrivo formale, ma una base su cui sviluppare programmi di miglioramento dei livelli di sicurezza. La riunione periodica diventa così un momento di confronto che coinvolge DDL, RSPP, Medico Competente, RLS e Coordinatori.

In quella sede si discutono il Documento di Valutazione dei Rischi — alla luce dell'evoluzione normativa, tecnologica e logistica — la congruità del protocollo di Sorveglianza Sanitaria, l'andamento di infortuni e malattie, la scelta dei dispositivi di protezione e i programmi di formazione e informazione, anche in relazione ai rischi emergenti. È l'occasione per esaminare situazioni contingenti e individuare azioni di miglioramento, elevando i livelli di prevenzione e protezione con misure organizzative, procedurali e tecniche, soprattutto a fronte di variazioni che possano modificare l'esposizione a rischi esistenti o introdurre di nuovi.

Dispositivi di protezione e punti di forza del sistema

La scelta del DPI più idoneo alla mansione e al grado di esposizione al rischio si basa su studi di efficacia e su continue verifiche rispetto a normative tecniche e certificazioni. Gli elementi considerati:

- Tipo di rischio (chimico, fisico o meccanico)
- Rischi correlati e danni collaterali in caso di infortunio
- Personale coinvolto nella mansione

I punti di forza del sistema:

- Potenziamento del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Più formazione su salute, sicurezza e profilo professionale
- Maggiore attenzione al settore manutentivo
- Professionalità del Coordinatore come preposto del servizio



La politica di prevenzione di infortuni e malattie professionali, avviata e costantemente implementata, ha prodotto risultati positivi.

Formazione e informazione a tutela dei lavoratori

Tassello fondamentale del miglioramento continuo è la formazione. La costante presenza nelle strutture permette di orientare in modo mirato corsi e aggiornamenti, per accrescere conoscenze e capacità, restare aggiornati e rafforzare la motivazione degli operatori sempre a disposizione degli utenti.

25.414

Ore di formazione retribuite nel 2025



Un lavoro ben fatto ci fa sentire persone speciali.

La dimensione dell'assistenza nel 2025



Oltre 1.500

utenti con disabilità assistiti



Oltre 6.800

utenti anziani assistiti



Oltre 7.000

utenti minori assistiti



Non puoi fare una buona economia con una cattiva etica.

La situazione nel contesto finanziario ed economico

Il permanere dell'aumento dei costi energetici resta difficile da compensare e continua a rappresentare un valore da monitorare con attenzione: per questo la Cooperativa ha proseguito nella ricerca di fornitori che occupino un ruolo di partnership e non di semplice fornitura. Nel 2025, con delibera approvata dall'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ha proposto all'assemblea la ripartizione dei ristorni, quale espressione del principio di mutualità, distribuendo ai soci aventi diritto 1.050.000 euro sulla base del grado di partecipazione alle attività e della qualità di servizio erogato.

Una delle funzioni del Bilancio Sociale è analizzare le relazioni con i portatori d'interesse, interni ed esterni: un primo passo consiste nel far emergere tali relazioni riclassificando il Conto Economico in chiave sociale. Il valore aggiunto misura infatti la ricchezza prodotta nell'esercizio a vantaggio della collettività — l'insieme di tutti gli stakeholder — come differenza tra il valore dei beni e servizi acquistati e quello dei beni e servizi venduti al completamento del ciclo produttivo.

Ripartizione dell'utile d'esercizio 2025

L'utile dell'esercizio chiuso al 31/12/2025 è stato destinato come segue:



€ 786.625

Riserva legale (30%)



€ 1.050.000

Ristorno ai Soci



€ 47.162

Fondo Mutualistico Nazionale (3%)



€ 738.295

Riserva Facoltativa Indivisibile

La politica della Qualità

Il rispetto delle normative su responsabilità sociale, qualità, salute e sicurezza e ambiente è per la Cooperativa uno strumento per restare allineati agli standard di mercato, soddisfacendo e anticipando le esigenze di fruitori, committenti e parti interessate.

La certificazione del Sistema Organizzativo conferma la nostra capacità di rispondere alle sfide quotidiane. I valori su cui ci fondiamo sono: i clienti — committenti e fruitori — giudici del servizio offerto; i servizi erogati, la cui qualità è irrinunciabile per la nostra immagine; i soci lavoratori e i dipendenti, patrimonio insostituibile di cui sviluppiamo professionalità, responsabilità e partecipazione al miglioramento; i risultati economici, misura dell'efficacia e dell'efficienza con cui garantiamo il buon andamento della Cooperativa.

“ *Qualità è soddisfare le necessità del cliente e superarne le aspettative, continuando a migliorarsi.* ”

Job e Customer Satisfaction

La Quadrifoglio valuta la percezione del servizio da parte dei quattro destinatari — Committenti, Utenti, Familiari e Operatori — anche tramite questionari di Customer Satisfaction. La rielaborazione consente di monitorare l'andamento dei servizi, valutare la qualità percepita, assicurare la soddisfazione delle aspettative e verificare l'effetto delle azioni di miglioramento nel tempo.

I questionari, di norma somministrati una volta all'anno per ciascun servizio, sono compilati in forma anonima ed elaborati in Sede Centrale con sistema a scansione ottica; i risultati vengono poi restituiti all'Ente in un incontro dedicato di condivisione. La soddisfazione globale si attesta in media intorno all'80% (tra molto soddisfatto e soddisfatto), con risultati attendibili al 90% circa. Proprio per elevare l'attendibilità, dal 2017 il settore è stato riorganizzato con questionari dalla grafica più semplice e intuitiva.

Gli indicatori di salute e sicurezza

Sistema di gestione conforme allo standard ISO 45001:2018 — confronto 2025 / 2024

Indicatore	2025	2024
Ore lavorate	5.390.292	5.021.899
Giorni totali di assenza	4.643	4.839
Numero di infortuni	175	157
Indice di gravità (gg persi per milione di ore)	861,36	963,57
Indice di frequenza (infortuni per milione di ore)	0,03	0,03

Le certificazioni della Cooperativa

Nel corso degli anni la capacità di gestire i servizi socio-sanitari secondo standard di qualità è stata comprovata dalle numerose certificazioni in nostro possesso. Le certificazioni dell'esercizio 2025 sono:



Qualità — UNI EN ISO 9001:2015



Salute e sicurezza sul lavoro — ISO 45001:2018



Responsabilità sociale d'impresa — SA 8000:2014



Gestione ambientale — UNI EN ISO 14001:2015



Assistenza residenziale agli anziani — UNI 10881:2013



Servizi per persone con disabilità — UNI 11010:2016



Servizi all'infanzia — UNI 11034:2003



Parità di genere — UNI/PdR 125:2022

Certificazioni di sistema



UNI EN ISO 9001:2015

Sistema di gestione per la Qualità

Nr. ER-0177/2013 AENOR



UNI/PdR 125:2022

Certificazione della Parità di Genere

Nr. IGIT-2023/0003

ISO 45001:2018 · Salute e sicurezza sul lavoro



La Quadrifoglio dispone di un sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme allo standard ISO 45001:2018 per la progettazione ed erogazione di servizi socio-assistenziali, socio-sanitari ed educativi — incluse animazione, ristorazione, pulizia, lavanderia e riabilitazione — presso strutture residenziali e semiresidenziali per anziani, persone con disabilità, minori e persone con patologie psichiatriche, oltre ai servizi di assistenza scolastica, segretariato sociale e assistenza domiciliare.

La qualità di un servizio dipende anche dalla qualità organizzativa: la capacità di coinvolgere in modo coerente ogni risorsa e ogni ruolo. La certificazione attesta non solo la conformità al D.Lgs. 81/2008, ma soprattutto la capacità di progettare e gestire in ottica di sistema la prevenzione dei rischi. L'adozione di ISO 45001 consente di ridurre infortuni e incidenti gravi, gestire correttamente le risorse umane e integrare gli aspetti di qualità e ambiente, contenendo gli eventi avversi e mantenendo un basso indice di gravità.

ISO 45001:2018 - gli indicatori dell'esercizio 2025



5.390.292

Ore lavorate



4.643

Giorni totali di assenza



175

Numero di infortuni

861,36

Indice di gravità

giornate di lavoro perse per ogni milione di ore lavorate a causa di infortunio

0,03

Indice di frequenza

infortuni per ogni milione di ore lavorate

SA 8000 e ISO 14001 · responsabilità sociale e ambiente



La gestione ambientale comporta l'analisi e il controllo dei propri aspetti ambientali: l'organizzazione garantisce la capacità di gestire i processi salvaguardando l'ambiente e migliorando la gestione delle attività con ricadute dirette e indirette. La motivazione di fondo è la volontà di essere un'impresa attenta al futuro del pianeta e all'uso consapevole delle risorse, nel rispetto delle generazioni future.

Pur non avendo impatti significativi — vista la natura non produttiva dell'attività sociale — la Cooperativa ha raggiunto i propri obiettivi di sostenibilità ed è dotata della certificazione ISO 14001:2015. La certificazione SA 8000:2014 riguarda invece il rispetto dei principi etici di base nella gestione e tutela del personale: retribuzione, orario di lavoro, non discriminazione, salute e sicurezza. Investire nella responsabilità sociale porta vantaggi in termini di immagine aziendale, fidelizzazione dei clienti e maggiore soddisfazione, partecipazione e lealtà di dipendenti, collaboratori e fornitori.

Le certificazioni di servizio



UNI 11010:2016

Servizi residenziali e diurni per persone
con disabilità



UNI 11034:2003

Servizi all'infanzia



UNI 10881:2013

Assistenza residenziale agli anziani

Cosa monitorano le certificazioni di servizio

Le certificazioni UNI 11010, 11034 e 10881 entrano nel merito dei processi attivati per la soddisfazione dei bisogni dell'utenza, perseguendo un'efficacia non solo formale ma anche sociale.

UNI 11010 Disabilità

- Requisiti di struttura e integrazione
- Mission e indirizzi generali
- Ammissione e presa in carico
- Progetto individualizzato
- Trattamento e dimissione

UNI 11034 Infanzia

- Ammissione del bambino al servizio
- Ambientamento
- Progettazione pedagogica
- Organizzazione di tempi e spazi
- Monitoraggio del progetto educativo

UNI 10881 Anziani

- Processi socio-sanitari assistenziali
- Informazione e ammissione
- Inserimento e dimissione
- Gestione delle risorse umane
- Controllo, misura e miglioramento

Fornitori e riduzione dell'impatto ambientale

Le forniture di beni e servizi seguono una procedura di acquisto ispirata a principi di:



Economicità



Efficacia



Correttezza



Libera concorrenza



Non discriminazione

I criteri di analisi del fornitore:

- **Affidabilità** — esperienza, qualità costante, puntualità e rispetto degli accordi.
- **Capacità produttiva** — flessibilità, qualità e adattabilità agli ordini.
- **Condizioni** — prezzo, termini di consegna e pagamento, garanzie.
- **Prodotto e formazione** — assortimento, servizio, R&S e corsi sull'uso dei prodotti.

La valutazione del fornitore

1

Presentazione

Il fornitore invia lettera di presentazione e listino prezzi.

2

Analisi in sede

Se i prezzi sono concorrenziali, si incontra il fornitore per l'analisi.

3

Test di prova

Previo autorizzazione della Direzione, prova in due strutture campione.

4

Apertura del rapporto

Con esiti positivi si sottoscrive la documentazione contrattuale.

Qualità e condizioni contrattuali sono monitorate nel tempo, anche dai coordinatori delle strutture, che segnalano eventuali non conformità.

Metodi di riduzione dell'impatto ambientale



Raccolta differenziata

e protocolli per rifiuti organici
e sanitari speciali



Prodotti CAM ed Ecolabel

per pulizia e disinfezione



Materiali biodegradabili

per la somministrazione dei
pasti



Eliminazione della plastica

con erogatori d'acqua nelle
strutture



Vetture Euro 6

per il trasporto di utenti e
pasti

Malattie, infortuni e maternità

Ore e costi 2025 / 2024 — costi stimati sulla media della categoria C1 (valori in euro)



Sintesi del Bilancio di Esercizio al 31/12/2025

(Sostenuto il maggior costo dovuto all'applicazione dell'ultimo CCNL Cooperative Sociali)

Confronto 2025 / 2024 (valori in euro) — valore della produzione 162,6 M€ · utile d'esercizio 2,62 M€ (-7,93% sul 2024)

STATO PATRIMONIALE

Voce	2025	2024
Immobilizzazioni	90.294.870	63.140.845
Clienti e crediti diversi	42.041.115	37.893.453
Altri titoli	137.082	137.082
Cassa e banche	6.304.866	16.413.711
Ratei e risconti	2.446.653	2.502.207
Totale attività	141.224.586	120.087.298
Capitale sociale	491.351	485.800
Riserve	65.778.340	64.228.499
Utile d'esercizio	2.622.082	2.847.774
Patrimonio netto	68.891.773	67.562.073
Totale passività	141.224.586	120.087.298

CONTO ECONOMICO

Voce	2025	2024
Valore della produzione	162.619.529	141.385.802
Costo della produzione	156.898.876	137.150.916
di cui costo del personale	104.333.084	90.578.310
Diff. valore – costi	5.720.653	4.234.886
Proventi e oneri finanz.	-950.225	-330.213
Utile prima delle imposte	4.370.428	3.254.673
Imposte sul reddito	1.748.346	406.899
Utile d'esercizio	2.622.082	2.847.774

Il valore della produzione cresce di 21,2 M€; l'utile è pari a 2,62 M€ (-225.692 €).

Restiamo in contatto

Visita il nostro sito per approfondimenti e aggiornamenti. Siamo a disposizione per qualsiasi informazione.



Sito web

www.coopquadrifoglio.com



Social

[@coopquadrifoglio](https://www.instagram.com/coopquadrifoglio)



E-mail

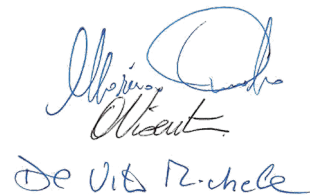
info@coopquadrifoglio.com



Cooperativa Sociale Quadrifoglio — Viale Savorgnan d'Osoppo 4/10, 10064 Pinerolo (TO)

GRAZIE

Insieme continuiamo a costruire un futuro di qualità e solidarietà.



De Vito Rachele

REDATTO DAL CDA IN COLLABORAZIONE CON (in ordine alfabetico)

Dott. Paolo Bernardinello — Ufficio CED

Sig.ra Elisabetta Catarsi — Ufficio Paghe

Rag. Alice Chiri — Ufficio Amministrativo

Geom. Alberto Mohamed Maaroufi — Ufficio CED