

# Bilancio Sociale ad alia società cooperativa sociale 2020

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)



# Parte introduttiva

## Introduzione

all' interno del presente bilancio si vuole accompagnare il lettore in una lettura sintetica dell' attività della cooperativa, sono infatti stati evidenziati i diversi comparti in cui essa opera e come nell' anno in corso siamo riusciti, nonostante le difficoltà date dal lockdown a causa del covid-19 e il conseguente calo di lavoro a portare avanti parte degli obiettivi sociali e aziendali previsti. attraverso questa lettura si potrà avere una visione seppur non totale ma abbastanza significativa di cosa l' azienda sia e come si muova ll' interno del circuito lavorativo e dell' inserimento lavorativo dei disabili.

## La lettera del Presidente

Nella lettera si illustra la motivazione, quindi il perché, la cooperativa redige il bilancio sociale e il percorso “personale” fatto per il processo di rendicontazione interno. Infine, fa una panoramica dell’attività svolta nel periodo di riferimento e l’andamento rispetto agli anni precedenti oltre che le aspettative e sfide future. Il Bilancio sociale rappresenta uno strumento di lettura della vita della cooperativa e lo sviluppo delle sue azioni nel tempo, rappresenta altresì la situazione generale e le lavorazioni o i servizi che la cooperativa offre, vuole essere e dare un immagine completa della compagine, degli obiettivi aziendali e soprattutto della mission a cui la cooperativa si dedica ampiamente

## Nota metodologica

nessuno

# Identità

## Presentazione e dati Anagrafici

### Ragione Sociale

coop soc adalia onlus

### Partita IVA

01062190952

### Codice Fiscale

01062190952

### Forma Giuridica

Cooperativa sociale tipo B

### Settore Legacoop

Sociale

### Anno Costituzione

2004

### Associazione di rappresentanza

Legacoop

### Associazione di rappresentanza: Altro

consorzio koine

## Consorzi

---

consorzio koine

## Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017

---

### Tipologia attività

p) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4

### Descrizione attività svolta

inserimento socio lavorativo, servizi ausiliari altri servizi accessori gestione di cantieri comunali attraverso i bandi lavoras

### Principale attività svolta da statuto di tipo B

Altro

### Principale attività svolta da statuto: Altro

inserimento socio lavorativo di persone svantaggiate

Descrivere sinteticamente gli aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera. Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa/consorzio.

il contesto territoriale in cui la cooperativa opera è costituito da una densità di popolazione pari a circa 100000 abitanti, la cooperativa opera presso i comuni che ne fanno parte e concretamente cerca di dare risposte inserendo a lavoro persone svantaggiate.

### Regioni

Sardegna

### Province

Oristano

## Sede Legale

### Indirizzo

via toscana 28

### C.A.P.

09072

### Regione

Sardegna

### Provincia

Oristano

### Comune

Cabras

### Telefono

3475387951

### Fax

0783290965

### Email

coop.adalia@tiscali.it

### Sito Web

nessuno

---

## Sede Operativa

### Indirizzo

via toscana 28

### C.A.P.

09072

### Regione

Sardegna

---

### Telefono

3475387951

### Email

coop.adalia@tiscali.it

---

## Storia dell'Organizzazione

## Breve storia dell'organizzazione dalla nascita al periodo di rendicontazione

la cooperativa nasce nel 2004 come espressione di una volontà condivisa di occuparci nel tempo di persone affette da disabilità e svantaggio sociale, ci si è quindi costituiti per poter affrontare il discorso del lavoro delle persone svantaggiate in una modalità che potesse soddisfare l'utente e il committente, molto spesso rappresentato da servizi sociali di base, pubbliche amministrazioni e asl. . non è stata impresa facile, immergersi nel lavoro di creatore di possibilità per persone svantaggiate è veramente difficile e complesso, a volte impossibile, poichè si parla tanto di integrazione ma in realtà le difficoltà sono insormontabili, ci abbiamo provato per diversi anni, ma alla fine erano proprio i disabili che non volevano affrontare il lavoro, non volevano mettersi in discussione o rischiare di perdere le possibilità economiche certe ( quelle pensionistiche ) a fronte di un lavoro talvolta troppo pesante per loro. questo ci ha fatto riflettere sulle finalità e le reali possibilità che una cooperativa offre, e siamo giunti alla conclusione che purtroppo , non avendo certezze della durata dei nostri lavori non è pensabile garantire stabilità a nessuno, perciò anche la compagine sociale di li a poco si dimessa e ci siamo ritrovati a ricostruire il gruppo di lavoro. nonostante le difficoltà siamo andati avanti inventandoci i lavori più umili e più pesanti psicologicamente, abbiamo fatto centinaia di ore di lavoro gratuito e cercato in tutti i modi di creare stabilità con coloro che hanno avuto il coraggio di restare e provare con il resto dei soci a far lavorare la cooperativa. Oggi dopo 17 anni ogni lavoratore ha un carico funzionale commisurato alle proprie capacità e ai propri interessi lavorativi. l'azienda ha inoltre istituito un piccolo fondo di € 5000,00 per tutti soci o dipendenti che vogliano contribuire alla crescita della stessa con l'apporto di lavoro straordinario che in questo caso significa partecipare alle gare d'appalto. riconoscendo una quota economica si vuole motivare la produttività aziendale e non troviamo altro modo migliore se non la renumerazione. a far data dal 2020 abbiamo smesso di fare volontariato e questo purtroppo ha causato una grossa perdita d'esercizio, nonostante ciò crediamo fortemente nella cooperazione e fino a quando sarà possibile porteremo avanti i nostri obiettivi aziendali

## Mission, vision e valori

### Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

la nostra mission si può riassumere brevemente poichè rispecchia i principi costituzionali della nostra repubblica, il lavoro è un diritto e nel rispetto di questo diritto tutti ne dovrebbe avere uno che garantisca sussistenza e dignità alla persona. perciò è nostro dovere cercare di creare situazioni lavorative che soddisfino le esigenze dei soci e dei nostri committenti

### Partecipazione e condivisione della mission e della vision

tutti i soci condividono la mission

## Governance

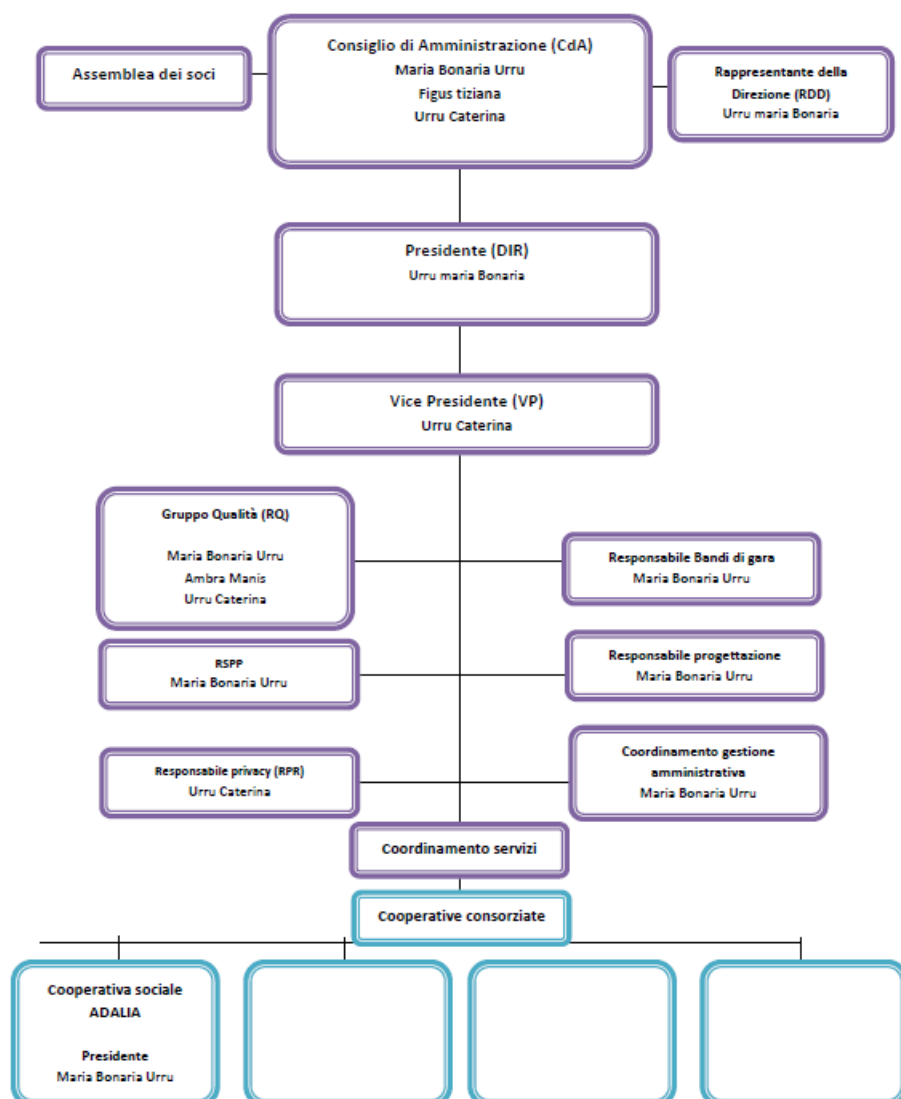
### Sistema di governo

statuto e atto costitutivo

## Cooperativa sociale ADALIA

Società cooperativa sociale onlus

Data aggiornamento: 10.09.2013



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

Sistema di Qualità ISO 9001:2015

0

Responsabilità e composizione del sistema di governo

norme statutarie

## Responsabilità e composizione del sistema di governo

<b>Nominativo</b> urru caterina	<b>Carica ricoperta</b> vice presidente	<b>Data prima nomina</b> 06-10-2015	<b>Periodo in carica</b> 3
------------------------------------	--	--	-------------------------------

## Focus su presidente e membri del CDA

<b>Presidente e legale rappresentante in carica</b>		
<b>Nome e Cognome del Presidente</b> maria bonaria Urru		
<b>Durata Mandato (Anni)</b> 3	<b>Numero mandati del Presidente</b> 4	
<b>Consiglio di amministrazione</b>		
<b>Inserire i dati richiesti</b> 2	<b>Durata Mandato (Anni)</b> 3	<b>N.° componenti persone fisiche</b> 3
<b>Femmine</b> 3	<b>Totale Femmine</b> 100,00 %	
<b>da 41 a 60 anni</b> 3	<b>Totale da 41 a 60 anni</b> 100,00 %	
<b>Nazionalità italiana</b> 3	<b>Totale Nazionalità italiana</b> 100,00 %	

## Partecipazione

### Vita associativa

i soci sono sempre a stretto contatto tra loro, lavoriamo tutti nella stesse aree e la comunicazione è costante e produttiva, tutti possono accedere e conoscere ogni situazione favorevole e non e tutti possono esprimere le loro personale opinioni sia formali che informali. ogni socio concorre per la buona riuscita delle attività in cui è inserito, i soci sono liberi di prorposi e proporre al CDA ogni cosa di loro interesse o per l' azienda

### Numero aventi diritto di voto

5

### N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

3



## Partecipazione dei soci alle assemblee

N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
5	0	100,00 %

## Mappa degli Stakeholder

### Mappa degli Stakeholder

portatori di interesse (stakeholder) sono gli interlocutori diretti e indiretti della cooperativa. In relazione alla modalità di interazione con l'attività della cooperativa, gli stakeholders si possono raggruppare in:

- stakeholder interni: soci, dipendenti e collaboratori, e tutti gli altri soggetti che operano direttamente nella cooperativa;
- stakeholder esterni: committenti, fornitori, finanziatori (banche e azionisti), Pubblica Amministrazione, utenti, territorio, ovvero stakeholder che non svolgono attività interne alla cooperativa, ma che ne sono comunque influenzati.
- soci
- dipendenti
- servizi sociali
- asl
- pubbliche amministrazioni
- consulenti
- formatori

### Immagine

stakeholders si possono raggruppare in:

- Stakeholder interni: soci, dipendenti e collaboratori, e tutti gli altri soggetti che operano direttamente nella cooperativa;
- stakeholder esterni: committenti, fornitori, finanziatori (banche e azionisti), Pubblica Amministrazione, utenti, territorio, ovvero stakeholder che non svolgono attività interne alla cooperativa, ma che ne sono comunque influenzati.
- soci
- dipendenti
- servizi sociali
- asl
- pubbliche amministrazioni
- consulenti
- formatori

# Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

## Sviluppo e valorizzazione dei soci

### Vantaggi di essere socio

Creare una società cooperativa significa essere gruppo di persone che persegue lo stesso obiettivo, che pone e porrà il proprio operato per far sì che la società cresca e apporti benefici in termine di lavoro a tutti i suoi componenti. Diventare dei soci, acquista valore nel momento in cui si è consapevoli che un'impresa che nasce è priva di tutto e che solo il tempo e lo sforzo delle persone potrà permettere che questa cresca, l'essere soci significa condividere questa difficoltà iniziale per far sì che poi diventi stabilità. Socio è colui che partecipa alla vita della cooperativa, alle scelte, anche economiche e di investimento per tenerla in salute, che offre il proprio lavoro come risorsa e non solo per averne una retribuzione a fine mese, socio è colui che non guarda l'orario del lavoro ma che investendo il suo tempo, collaborando con gli altri, informandosi, aggiornandosi, operando anche al di là del suo stesso ruolo contribuisce a far crescere la sua posizione, essere soci significa anche che si è tutti uguali, che non ci può essere il sacrificio di uno e il beneficio degli altri, ognuno deve assumersi le sue responsabilità in modo imparziale, riconoscendo a chi per capacità sa andare "oltre" il suo giusto valore, ma non per questo limitando il proprio ruolo solo ad avere un lavoro, quelli non li chiamiamo soci, li chiamiamo dipendenti.

## Numero e Tipologia soci

Soci ordinari	5
Soci volontari	2

## Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori	5
Soci svantaggiati	3
Soci persone giuridiche	0

## Focus Soci persone fisiche

---

Genere		
Maschi	2	29 %
Femmine	5	71 %
<b>Totale</b> 7,00		
Età		
fino a 40 anni	1	14,29 %
Dai 41 ai 60 anni	6	85,71 %
<b>Totale</b> 7,00		
Nazionalità		
Nazionalità italiana	7	100,00 %
<b>Totale</b> 7,00		
Studi		
Laurea	1	14,29 %
Scuola media superiore	3	42,86 %
Scuola media inferiore	3	42,86 %
<b>Totale</b> 7,00		

## Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità

---

<b>Detenuti ed ex detenuti Maschi</b>	<b>Detenuti ed ex detenuti Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale Maschi</b>	<b>Percentuale Femmine</b>
0	0	0,00	0,00 %	0,00 %
<b>Disabili fisici Maschi</b>	<b>Disabili fisici Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale Maschi</b>	<b>Percentuale Femmine</b>
1	0	1,00	100,00 %	0,00 %
<b>Disabili psichici e sensoriali Maschi</b>	<b>Disabili psichici e sensoriali Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale Maschi</b>	<b>Percentuale Femmine</b>
1	0	1,00	100,00 %	0,00 %
<b>Minori Maschi</b>	<b>Minori Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale Maschi</b>	<b>Percentuale Femmine</b>
0	0	0,00	0,00 %	0,00 %
<b>Pazienti psichiatrici Maschi</b>	<b>Pazienti psichiatrici Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale Maschi</b>	<b>Percentuale Femmine</b>
0	1	1,00	0,00 %	100,00 %
<b>Tossicodipendenti / Alcolisti Maschi</b>	<b>Tossicodipendenti / Alcolisti Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale Maschi</b>	<b>Percentuale Femmine</b>
0	0	0,00	0,00 %	0,00 %
<b>fino a 40 anni</b>	<b>Dai 41 ai 60 anni</b>	<b>oltre i 60 anni</b>		
1	2	0		
33,33 %	66,67 %	0,00 %		
<b>Totale</b>				
3,00				
<b>Nazionalità italiana</b>		<b>Europea non italiana</b>	<b>Extraeuropea</b>	
3		0	0	
100,00 %		0,00 %	0,00 %	
<b>Totale</b>				
3,00				
<b>Laurea</b>	<b>Scuola media inferiore</b>	<b>Scuola media superiore</b>	<b>Scuola elementare</b>	<b>Nessun titolo</b>
0	2	1	0	0
0,00 %	66,67 %	33,33 %	0,00 %	0,00 %
<b>Totale</b>				
3,00				

## Anzianità associativa

da 0 a 5 anni	da 6 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
4	0	3	0
57,14 %	0,00 %	42,86 %	0,00 %
<b>Totale</b>			
7,00			

## Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

### Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

la cooperativa fa riferimento al contratto nazionale di lavoro per le cooperative sociali e rispetta la normativa in materia di sicurezza aziendale

### Welfare aziendale

Il nostro welfare aziendale non può essere ricondotto ad una sola definizione, ma rappresenta, le modalità con le quali lo stesso è realizzato.

In via generale, il benessere dei lavoratori in azienda è perseguito ponendo in essere iniziative di varia natura, sia a carattere unilaterale che contrattuale, e prevedendo diversi benefici e molteplici misure pensati per migliorare il clima in azienda, nella convinzione che, in tal modo, si accresca anche la produttività. Il principale sistema di welfare che viene attuato dall'azienda è il rispetto di tutti i contratti di lavoro che per mansione svolta e inquadramento lavorativo viene sempre rispettato a prescindere che questo cada su soci o dipendente, un'altra attività di welfare è il rispetto per i disabili che lavorano in cooperativa, siano essi socio o dipendenti, ad essi è riconosciuto il diritto di modificare, rallentare o diminuire i loro tempi di lavoro e aumentare i momenti di pausa senza che questo vada a influire sul loro stipendio, inoltre l'azienda ha di recente adottato l'apertura di fondi pensione gratuiti atti a garantire un domani migliore a tutti i soci lavoratori, è concesso ai soci l'utilizzo del loro mezzo ma con una restituzione forfettaria delle spese di benzina, i corsi sono a carico dell'azienda e sono fruibili da soci e dipendenti, l'azienda dota di strumenti informatici le diverse sedi di lavoro e i soci permettendo e garantendo strumenti di lavoro adeguati e la costante comunicazione con l'azienda, sono garantite le ferie a tutti i lavoratori quando ne facciano richiesta anche senza considerare la percentuale in cui è il datore di lavoro a definire quando debbano andarci. Nella nostra mission vi è senza dubbio la costruzione di un sistema aziendale che soddisfi e renda migliore la vita lavorativa, che sia attento alle diverse esigenze di ognuno e ne valuti costantemente lo stato generale per evitare situazioni di malessere. Ogni lavoratore ha un carico funzionale commisurato alle proprie capacità e ai propri interessi lavorativi. L'azienda ha inoltre istituito un piccolo fondo di € 5000,00 per tutti soci o dipendenti che vogliano contribuire alla crescita della stessa con l'apporto di lavoro straordinario che in questo caso significa partecipare alle gare d'appalto. riconoscendo una quota economica si vuole motivare la produttività aziendale e non troviamo altro modo migliore se non la renumerazione.

### Numero Occupati

16

### N. occupati svantaggiati

5

## Occupati soci e non soci

occupati soci maschi 2	occupati soci femmine 3		
<b>Totale</b> 5,00			
occupati non soci maschi 3	occupati non soci femmine 9		
<b>Totale</b> 12,00			
occupati soci fino ai 40 anni 1	occupati soci da 41 a 60 anni 4	occupati soci oltre 60 anni 0	
<b>Totale</b> 5,00			
occupati NON soci fino ai 40 anni 2	occupati NON soci fino dai 40 ai 60 anni 9	occupati NON soci oltre i 60 anni 0	
<b>Totale</b> 11,00			
Occupati soci con Laurea 0	Occupati soci con Scuola media superiore 3	Occupati soci con Scuola media inferiore 2	
Occupati soci con Scuola elementare 0	Occupati soci con Nessun titolo 0		
<b>Totale</b> 5,00			
Occupati NON soci con Laurea 0	Occupati NON soci con Scuola media superiore 5	Occupati NON soci con Scuola media inferiore 6	
Occupati NON soci con Scuola elementare 0	Occupati NON soci con Nessun titolo 0		
<b>Totale</b> 11,00			
Occupati soci con Nazionalità Italiana 5	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana 0	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea 0	
<b>Totale</b> 5,00			

Occupati NON soci con Nazionalità Italiana 11	Occupati NON soci con Nazionalità Europea non italiana 0	Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea 0
<b>Totale</b> 11,00		

## Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

Volontari Svantaggiati Maschi 0	Volontari Svantaggiati Femmine 0	Volontari NON Svantaggiati Maschi 0	Volontari NON Svantaggiati Femmine 2
<b>Totale svantaggiati</b> 0,00		<b>Totale non svantaggiati</b> 2,00	
Tirocinanti Svantaggiati Maschi 0	Tirocinanti Svantaggiati Femmine 0	Tirocinanti NON Svantaggiati Maschi 0	Tirocinanti NON Svantaggiati Femmine 0
<b>Totale svantaggiati</b> 0,00		<b>Totale non svantaggiati</b> 0,00	

### Attività svolte dai volontari

supporto alle aperture di nuove attività collaborazione tecnica, partecipazione attiva nella gestione della società

## Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi 2	Occupati svantaggiati soci Femmine 1	
<b>Totale</b> 3,00		
Occupati svantaggiati non soci Maschi 1	Occupati svantaggiati non soci Femmine 1	
<b>Totale</b> 2,00		
fino a 40 anni 2	da 41 a 60 anni 3	oltre 60 anni 0

40,00 %	60,00 %	0,00 %
<b>Totale</b>		
5,00		
<b>Laurea</b>	0,00 %	
0		
<b>Scuola media superiore</b>	40,00 %	
2		
<b>Scuola media inferiore</b>	60,00 %	
3		
<b>Scuola elementare</b>	0,00 %	
0		
<b>Nessun titolo</b>	0,00 %	
0		
<b>Totale</b>		
5,00		
<b>Nazionalità italiana</b>	<b>Europea non italiana</b>	<b>Extraeuropea</b>
5	0	0
100,00 %	0,00 %	0,00 %
<b>Totale</b>		
5,00		
<b>Detenuti ed ex detenuti Tirocinio</b>	<b>Detenuti ed ex detenuti Contratto</b>	<b>Detenuti ed ex detenuti Altro</b>
0	0	0
<b>Totale</b>		
0,00		
<b>Disabili fisici Tirocinio</b>	<b>Disabili fisici Contratto</b>	<b>Disabili fisici Altro</b>
0	0	1
<b>Totale</b>		
1,00		
<b>Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio</b>	<b>Disabili, psichici e sensoriali Contratto</b>	<b>Disabili, psichici e sensoriali Altro</b>
0	0	2
<b>Totale</b>		
2,00		
<b>Minori (fino a 18 anni) Tirocinio</b>	<b>Minori (fino a 18 anni) Contratto</b>	<b>Minori (fino a 18 anni) Altro</b>
0	0	0



<b>Totale</b>		
0,00		
<b>Pazienti psichiatrici Tirocinio</b>	<b>Pazienti psichiatrici Contratto</b>	<b>Pazienti psichiatrici Altro</b>
0	0	2
<b>Totale</b>		
2,00		
<b>Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio</b>	<b>Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto</b>	<b>Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro</b>
0	0	0
<b>Totale</b>		
0,00		
<b>Totale</b>		
5,00		

## Tipologia di contratti di lavoro applicati

<b>Nome contratto</b> contratto collettivo nazionale per le cooperative sociali	
<b>Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno</b> 4	25,00 %
<b>Dipendenti a tempo indeterminato e a part time</b> 9	56,25 %
<b>Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno</b> 0	0,00 %
<b>Dipendenti a tempo determinato e a part time</b> 3	18,75 %
<b>Collaboratori continuative</b> 0	0,00 %
<b>Lavoratori autonomi</b> 0	0,00 %
<b>Altre tipologie di contratto</b> 0	0,00 %
<b>Totale</b> 16,00	

## Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

---

### Organo di amministrazione e controllo

---

<b>Retribuzione annua lorda minima</b> 10000	<b>Retribuzione annua lorda massima</b> 24000	<b>Rapporto</b> 2.40
---	--	-------------------------

<b>Nominativo</b> maria bonaria Urru	<b>Tipologia</b> indennità di carica	<b>Importo</b> 350
---	---	-----------------------

### Dirigenti

---

<b>Nominativo</b> urru maria bonaria	<b>Tipologia</b> retribuzioni	<b>Importo</b> 1350.00
---	----------------------------------	---------------------------

#### Importo dei rimborsi complessivi annuali

50.00

#### Numero volontari che hanno usufruito del rimborso

50.00

### Turnover

---

<b>Entrati nell'anno di rendicontazione (A)</b> (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12) 27	<b>Usciti nell'anno di rendicontazione (B)</b> (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12) 11	<b>Organico medio al 31/12 ( C )</b> 16
<b>Rapporto % turnover</b> 238 %		

### Malattia e infortuni

purtroppo il nostro 2020 è stato segnato da grave malattia di una addetta che nel corso dell' anno è deceduta, da un'altra addetta che ha avuto due interventi chirurgici e da una terza addetta che ha dovuto assentarsi per malattia, in generale fatta eccezione della prima addetta non vi sono ricorrenti casi di malattia e i lavoratori difficilmente si assentano, vengono comunque garantite costantemente come prescritto dalla legge 81 le visite mediche presso il medico del lavoro che valuta e comunica con l' azienda le reali possibilità del lavoratore visitato

### Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

i dipendenti comunicano costantemente con l' azienda per ogni loro esigenza o informazione, i rapporti sono positivi e mediati dalle parti consapevolmente. tra i soci vi è molta collaborazione e, poichè si lavora a stretto contatto, le comunicazioni sono pressochè giornaliere. Non ci sono quasi mai richieste che non possono essere soddisfatte, ma è anche vero che l' azienda fa il possibile per rendere l' ambiente lavorativo sano e funzionale.

## **Formazione**

### Tipologia e ambiti corsi di formazione

l' azienda forma il proprio personale in rapporto alla mansione che deve svolgere e nel rispetto delle normative nazionali che obbligano il lavoratore alla formazione continua in alcuni settori, ci si prefigge per il prossimo biennio di riuscire a formare maggiormente il personale sull' uso di tecnologie nuovo e del computer come vero strumento di lavoro e comunicazione

### Tipologia e ambiti corsi di formazione

---

**Ambito formativo**

Salute e sicurezza

**Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)**

RSPP HACCP sicurezza aggiornamento protocollo covid

**Breve descrizione (facoltativo)**

lì' azienda puntualmente aggiorna il proprio DVR e i lavoratori

**n. ore di formazione**

14

**n. lavoratori formati**

1

**Ambito formativo**

Salute e sicurezza

**Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)**

RLS

**Breve descrizione (facoltativo)**

responsabile dei lavoratori

**n. ore di formazione**

32

**n. lavoratori formati**

1

**Ambito formativo**

Salute e sicurezza

**Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)**

protocollo covid

**Breve descrizione (facoltativo)**

protocollo da attuare per l' emergenza sanitaria data dal covid 19

**n. ore di formazione**

4

**n. lavoratori formati**

10

**Ambito formativo**

Certificazioni e modelli organizzativi

**Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica)**

uso della modulistica iso/9001

**Breve descrizione (facoltativo)**

il sistema di qualità adottato dall' azienda prevede la compilazione sistematica di moduli atti a rilevare la situazione lavorativa di tutto il sistema aziendale, per poter fare un lavoro costante e trasparente occorre che tutti conoscano la modulistica da adoperare e ne sappiano formulare i contenuti, la finalità è sempre quella di certificare l' azienda con l' elaborazione dei dati rilevati dai diversi comparti di lavoro

**n. ore di formazione**

50

**n. lavoratori formati**

4

**Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione**

15

**Totale organico nel periodo di rendicontazione**

19

### Feedback ricevuti dai partecipanti

i nostri partecipanti ai corsi non si limitano ai soli soci o dipendenti, appartengono alla cooperativa anche gli inserimenti socio lavorativi in affidamento dai comuni e dai servizi sociali, anche a questa grande fetta di cooperativa viene impartita la formazione professionale che qualifica gli stessi atti all'assunzione di responsabilità per il lavoro che svolgono

## Qualità dei servizi

### Attività e qualità di servizi

---

#### Descrizione

servizi di inserimento socio lavorativo di persone in stato di disagio sociale economico, fisico e psichico, attività di pulizia, vigilanza e custodia, accompagnamento al lavoro, servizi mensa e servizi di progettazione di interventi atti al reinserimento di portatori di handicap nel tessuto sociale.

#### Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017

p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106; r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti; a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;

#### Carattere distintivo nella gestione dei servizi

immediatezza nell'intervento, capacità recettiva di accoglienza e progettazione di interventi

### Percorsi di inserimento lavorativo

---

#### Descrivere brevemente come si realizzano i progetti di inserimento personalizzati

dall'accordo di programma con il servizio sociale si stila e si condivide una progettazione di massima finalizzata all'inserimento della persona, la persona concorda il suo percorso personale programmato, viene inserito a lavoro e tutorato nelle sue diverse fasi di attivazione, solitamente viene ad esso riconosciuta una borsa lavoro che ne incentiva la partecipazione. il percorso viene monitorato attraverso gli strumenti della iso 9001 /2008

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12	150
di cui attivati nell'anno in corso	150
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12	4

## Unità operative Cooperative Tip. B

Area servizi a commercio		
Gestione spazi pubblici e privati e/o confiscati e/o aree verdi	100 Numero Unità operative	Oristano
Opere edili, manutenzione e impiantistica		Pulizie, custodia e manutenzione edifici
20 Numero Unità operative	Oristano	Manutenzione verde e aree grigie
15 Numero Unità operative	Oristano	Igiene ambientale e salubrità degli ambienti
5 Numero Unità operative	Oristano	

### Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

buona

## Impatti dell'attività

### Ricadute sull'occupazione territoriale

le ricadute occupazionali sul territorio hanno sempre avuto una grande importanza nella nostra piccola società, ma vi è da prendere in considerazione la costante precarietà del lavoro stesso, la cooperativa ha sempre offerto regolari contratti di lavoro a persone in difficoltà, anche se per brevi periodi o in rapporto ai servizi acquisiti in appalto.

### Media occupati del periodo di rendicontazione

16

### Media occupati ( anno -1)

16

### Media occupati del periodo di rendicontazione

5

### Media occupati ( anno -1)

3

### Media occupati ( anno -2)

2

### Rapporto con la collettività

inserimenti socio lavorativi di persone in stato di svantaggio sociale economico fisico e psichico, servizi di pulizie locali e tutoraggio

## Iniziative e progetti realizzati sul territorio e/o con la collettività

---

### Ambito attività svolta

Sociale

### Tipologia attività svolta

pulizia del verde

### Denominazione attività e/o progetto

nessuna

### Numero di Stakeholder coinvolti

30

### Tipologia di stakeholder 'collettività'

pubbliche amministrazioni

---

### Rapporto con la Pubblica Amministrazione

i rapporti con le pubbliche amministrazioni sono sempre costanti e collaborativi, in ogni gestione di inserimento, poichè conoscono il nostro modo di lavorare e la serietà dell' azienda siamo per loro un punto di riferimento territoriale

<b>Ambito attività svolta</b> Partecipazione a riunioni e tavoli di lavoro	<b>Descrizione attività svolta</b> pianificazione degli interventi a livello territoriale con discussioni aperte sulle problematiche emergenti o latenti, disponibilità all' ingresso di nuove strategie di collocazione degli inserimenti lavorativi nel territorio	<b>Denominazione P.A. coinvolta</b> amministrazioni comunali della provincia di Oristano
---	---	---

### Impatti ambientali

nel nostro lavoro i consumi sono di materiali sono minimi e viene rispettato l' ambiente in quanto ogni servizi mira a migliorare l' ambiente stesso

<b>Ambito attività svolta</b> Consumo energetico	<b>Settore specifico azione intrapresa</b> acqua sanitaria	<b>Descrizione attività</b> gestione gruppo appartamento e centro prima accoglienza
---	---	--



# Situazione Economico-Finanziaria

## Attività e obiettivi economico-finanziari

### Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

in questi prospetti si può rilevare l' andamento economico finanziario della cooperativa durante l'esercizio 2020.

## Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico	Dati da Bilancio economico
Fatturato	€356.829,00
Attivo patrimoniale	€642.879,00
Patrimonio proprio	€372.509,00
Utile di esercizio	€34.091,00

## Valore della produzione

Valore della produzione anno di rendicontazione	Valore della produzione anno di rendicontazione ( anno -1)	Valore della produzione anno di rendicontazione ( anno -2)
392049.00	494988.00	643671.00

## Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	112263.15	31,45 %
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	244566.80	68,52 %
Donazioni (compreso 5 per mille)	82.28	0,02 %
<b>Totale</b> 356.912,23		

## Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Tipologia Servizi	Fatturato
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;	319921.53
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4	36908.42
<b>Totale</b>	<b>356.829,95</b>

Oristano	0,00 %
----------	--------

### Obiettivi economici prefissati

nessuno.

# RSI

## Responsabilità Sociale e Ambientale

### Buone pratiche

attività progetti e servizi vengono organizzati in relazione ai tempi alle risorse umane e alle disponibilità economica aziendale.

## Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia Partner	Denominazione Partnership	Tipologia Attività
Cooperative	consorzio koine	attività di collaborazione e inserimento sociale di persone con disabilità.

## Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

### Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;

### Politiche e strategie

la costruzione di percorsi di lavoro e la ricerca sul territorio di opportunità lavorative hanno finora garantito il lavoro a tante persone con differenti difficoltà. questo ha fatto sì che la cooperativa diventasse nel tempo un punto di riferimento per chi ha necessità, ma soprattutto per tutte quelle pubbliche amministrazioni che nella cooperativa riconoscono questo alto potenziale del dare occupazione e creare lavoro a livello locale per tutte le categorie del disagio.

## Coinvolgimento degli stakeholder

## Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Il piano di coinvolgimento degli stakeholder

Come per qualsiasi altro processo aziendale, il processo di coinvolgimento degli stakeholder dovrebbe essere sistematico, logico e pratico. Questo processo può essere rappresentato in forma ciclica. È un processo costante e lezioni tratte dall'esperienza passata determinano la pianificazione e l'impegno futuri.

Il processo non è lineare, piuttosto è un processo iterativo. L'organizzazione impara e migliora la sua capacità di svolgere un coinvolgimento significativo delle parti interessate. Questo miglioramento avviene mentre si sviluppano relazioni di rispetto reciproco, che vanno a sostituire le consultazioni una tantum.

Ecco quindi le varie fasi del piano di coinvolgimento degli stakeholder:

**Pianificazione** ;Identificare gli obiettivi di base, i problemi da affrontare e le parti interessate a cui attribuire le priorità critiche per l'organizzazione.

**Comprendere gli stakeholder**; Identificare l'urgenza che provano per i loro problemi, la legittimità del loro interesse e il potere che hanno di avere un impatto sull'organizzazione in generale. Avere una comprensione delle loro motivazioni, obiettivi e problemi, e quali di questi sono realmente i problemi del progetto. In questo modo sarà possibile delineare gli stakeholder prioritari.

**Costruire la fiducia**; Le diverse parti interessate arriveranno con diversi livelli di fiducia e volontà di fiducia. Riconoscere questo e il modo in cui interagire con loro dovrà, quindi, adattarsi al livello di fiducia presente e necessario.

**Consultazione** ;Per il successo generale è importante ottenere durante questa fase:

Rappresentazione equa di tutte le parti interessate.

Fornire informazioni e proposte che rispondano direttamente alle aspettative e agli interessi degli stakeholder precedentemente identificati e non solo alle informazioni che rispondono agli obiettivi ed alle attività interne.

**Fornire informazioni di base complete** alle parti interessate che devono trarre conclusioni giuste e ragionevoli.

Essere realistici nelle trattative riguardanti aspettative, bisogni e obiettivi. Ciò contribuirà a raggiungere un accordo e a creare fiducia.

Il processo di consultazione include interviste personali, workshop, focus group, incontri pubblici, sondaggi e altri strumenti partecipativi. È importante scegliere il processo rilevante per ogni gruppo di stakeholder in quanto un modello non si adatta a tutti.

**Rispondere e attuare**

decidere una linea d'azione per ogni questione concordata. Comprendere le possibili reazioni degli stakeholder ad una proposta.

Monitorare, valutare e documentare

La gestione della conoscenza è fondamentale per acquisire informazioni e condividere ciò che viene appreso. La trasparenza del processo è notevolmente aiutata da una documentazione accurata. Ricordarsi di riferire alle parti interessate in merito ai progressi, in una forma e in un linguaggio appropriati per loro.

Come per qualsiasi altro processo aziendale, il **processo di coinvolgimento degli stakeholder** dovrebbe essere sistematico, logico e pratico.

Questo processo può essere rappresentato in forma ciclica. È un processo costante e lezioni tratte dall'esperienza passata determinano la pianificazione e l'impegno futuri.

Il processo non è lineare, piuttosto è un processo.

L'organizzazione impara e migliora la sua capacità di svolgere un coinvolgimento significativo delle parti interessate. Questo miglioramento avviene mentre si sviluppano relazioni di rispetto reciproco, che vanno a sostituire le consultazioni una tantum.

Ecco quindi le varie fasi del piano di coinvolgimento degli stakeholder:

La gestione della conoscenza è fondamentale per acquisire informazioni e condividere ciò che viene appreso. La trasparenza del processo è notevolmente aiutata da una documentazione accurata. Ricordarsi di riferire alle parti interessate in merito ai progressi, in una forma e in un linguaggio appropriati per loro.

## Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

---

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di Coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Soci	Integrazione e inserimento lavorativo	Generale: attività complessiva della cooperativa	modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

## Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

---

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di Coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Committenti	Affidamento servizi	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Azioni “bidirezionali” (Es.: focus group gli stakeholder);

# Innovazione

## Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

---

<b>Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa</b> nessuna	<b>Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa</b> nessuna	<b>Tipologia attività svolta</b> nessuna
<b>Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati</b> nessuna	<b>Reti o partner coinvolti</b> nessuno	

# Cooperazione

## Il valore cooperativo

la cooperativa rappresenta l' unione di più persone che condividono lo stesso obiettivo aziendale e supportano l' azienda per la sua crescita e sviluppo. la cooperazione mette in atto risorse come i soci che garantiscono continuità lavorativa anche ad altri collaboratori. il socio è l' unico elemento forte che con la sua oera ed insieme agli latri è capace di creare e incrementare la produttività aziendale

# Obiettivi di Miglioramento

## Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

in questa pagine al momento verranno presentate le intenzioni della cooperativa che si impegnerà a stilare obiettivi importanti per i prossimi anni e quantificare le risorse necessarie per poterli conseguire

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà raggiunto
Livello di approfondimento del Bilancio sociale	migliorare la visibilità dell'intera attività sociale svolta dalla cooperativa elaborare un bilancio sociale più dettagliato e performante che permetta una maggiore visibilità dell'azienda	31-12-2023

## Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento raggiunti e non raggiunti della rendicontazione sociale

gli obiettivi di miglioramento non sono stati ancora definiti e confrontati poichè questo è il primo anno in cui la cooperativa compila il bilancio sociale

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Se non è stato raggiunto breve descrizione sulle attività che verranno intraprese per raggiungerlo
Livello di approfondimento del Bilancio sociale	ci si prefigge di approfondire la presentazione dell'azienda in tutte le sue potenzialità ed in tutti gli ambiti in cui essa si esprime	per raggiungere l'obiettivo sopra descritto la cooperativa attraverso l'opera dei suoi soci si preoccuperà di dettagliare minuziosamente ogni attività svolta e anche i futuri obiettivi aziendali

## Obiettivi di miglioramento strategici

### Obiettivi di miglioramento strategici

ci si avvarrà di collaborazioni esterne per la prossima stesura del bilancio sociale

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà raggiunto
Crescita professionale interna	affidamento delle parti descrittive a esperti del settore che sapranno compilare in modo intuitivo e performante l'attività aziendale	31-12-2023

### Confronto negli anni con obiettivi di miglioramento strategici raggiunti e non raggiunti

per il momento non ci sono obiettivi confrontabili



<b>Obiettivo</b> Formazione del personale	<b>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</b> affidamento dell servizio a formatori esperti per la formazione dei soci nella stesura del bilancio sociale	<b>Obiettivo raggiunto</b> In progress
<b>Se non è stato raggiunto breve descrizione sulle attività che verranno intraprese per raggiungerlo</b> formazione dei soci per la partecipazione attiva nella stesura del bilancio sociale		

## TABELLA DI CORRELAZIONE

### *Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017*

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi **OBBLIGATORI** del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici i cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).

Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC).

Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa. Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa alla quale si riferiscono.

Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: "Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (...). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni **l'ente sarà tenuto a illustrare** le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione"

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019)	Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI
<b>1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE</b>	
Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.	<b>AMBITO:</b> Parte Introduttiva <b>INDICATORE:</b> Nota Metodologica
<b>2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE</b>	
Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva; Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale; Altre sedi; Aree territoriali di operatività; Valori e finalità perseguite (missione dell'ente); Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte; Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale; Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...); Contesto di riferimento;	<b>AMBITO:</b> Identità <b>SEZIONE:</b> Presentazione e dati anagrafici <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ragione sociale</li> <li>● C.F.</li> <li>● P.IVA</li> <li>● Forma giuridica</li> <li>● Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017</li> <li>● Descrizione attività svolta</li> <li>● Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC)</li> <li>● Adesione a consorzi</li> <li>● Adesione a reti</li> <li>● Adesioni a gruppi</li> <li>● Contesto di riferimento e territori</li> <li>● Regioni</li> <li>● Provincie</li> </ul> <b>SEZIONE:</b> Sede Legale e Sede operativa <b>SEZIONE:</b> Mission, vision e valori <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mission, finalità, valori e principi della cooperativa</li> </ul>
<b>3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE</b>	
Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)	<b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività <b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Numero e Tipologia soci</li> <li>● Focus Tipologia Soci</li> <li>● Anzianità associativa</li> <li>● Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS)</li> <li>● Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B)</li> <li>● Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC)</li> <li>● Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC)</li> </ul>

<p>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati);</p> <p>quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Governance  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sistema di governo</li> <li>● Organigramma</li> <li>● Responsabilità e composizione del sistema di governo</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Partecipazione  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vita associativa</li> <li>● Numero aventi diritto di voto</li> <li>● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vantaggi di essere socio</li> </ul>
<p>Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Mappa degli Stakeholder  <b>INDICATORE:</b> Mappa categoria di stakeholder</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>SEZIONE:</b> Coinvolgimento degli stakeholder  <b>INDICATORE:</b> Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p>
<b>4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE</b>	
<p>Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. "distaccati out") con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti;  Contratto di lavoro applicato ai dipendenti;  Natura delle attività svolte dai volontari;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Numero Occupati</li> <li>● Numero di occupati svantaggiati (B, A+B)</li> <li>● Occupati soci e non soci</li> <li>● Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B)</li> <li>● Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati</li> <li>● Tipologia di contratti di lavoro applicati</li> <li>● Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)</li> </ul>
<p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Tipologia e ambiti corsi di formazione</li> <li>● Ore medie di formazione per addetto</li> </ul>
<p>Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate</li> </ul>
<b>5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ</b>	
<p>informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati.  Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Qualità dei servizi  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Attività e qualità di servizi</li> <li>● Utenti per tipologia di servizio (A, A+B)</li> <li>● Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B)</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ricadute sull'occupazione territoriale</li> <li>● Rapporto con la collettività</li> <li>● Rapporto con la Pubblica Amministrazione</li> </ul>

	<p><b>AMBITO:</b> Obiettivi di miglioramento  <b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento strategici  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Obiettivi di miglioramento strategici</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale</li> </ul>
<b>6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	
<p>Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati;  specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse;  segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi</p>	<p><b>AMBITO:</b> Situazione economico-finanziaria  <b>SEZIONE:</b> Attività e obiettivi economico-finanziari  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Situazione economica, finanziaria e patrimoniale</li> <li>● Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio</li> <li>● Valore della produzione</li> <li>● Composizione del valore della produzione</li> <li>● Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)</li> </ul>
<b>7) ALTRE INFORMAZIONI</b>	
<p>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale;  Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento;  Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.  Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Parte Introduttiva  <b>INDICATORE:</b> Introduzione</p> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività  <b>INDICATORE:</b> Impatti ambientali</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>SEZIONE:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Buone pratiche</li> <li>● Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Partecipazione  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vita associativa</li> <li>● Numero aventi diritto di voto</li> <li>● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione</li> </ul>