

Bilancio sociale della cooperativa sociale
AM.IC.A.
Esercizio 2021

Gentili soci e gentili socie,

l'anno 2021 si è caratterizzato come il secondo anno di pandemia, in cui l'emergenza sanitaria ha messo tutti quanto alla prova ancora una volta. Ad ognuno di noi è stato richiesto il massimo impegno e dedizione per raggiungere i nostri obiettivi di benessere e di salute come Cooperativa. All'interno del complesso contesto, sempre modificato da continue norme sulla sicurezza, salute e sul benessere di chi lavora, non ci siamo fermati. Con cura e pazienza abbiamo ripreso a perseguire la nostra mission, declinandola attraverso un'opera di programmazione strategica con gli obiettivi di mantenere elevato il valore dei nostri servizi, rinsaldare i legami con le comunità e i territori e gettando le basi per nuove alleanze fruttuose.



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate lo scorso anno, anche per l'esercizio 2021 la cooperativa sociale AM.I.C.A. si è avvalsa per la redazione del presente Bilancio sociale del metodo **ImpACT** realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento e promosso in collaborazione con organismi di secondo livello nella provincia autonoma di Trento, in Friuli Venezia Giulia, ma anche a livello nazionale. Si tratta quindi di uno strumento condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile che si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nell'anno.

Metodologicamente, il modello risponde alla recente Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che non solo richiedono alle imprese sociali (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabilisce anche generici obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove *"Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato"* (art.7 comma 3). Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato, dunque, ma che si vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identifichino in vario modo le diverse dimensioni dell'azione, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a *"favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente"* poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle

dimensioni più qualitative il metodo ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, nel caso della cooperativa composto da un gruppo eterogeneo di portatori di interesse della cooperativa, e nello specifico da lavoratori ordinari. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora, il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre inoltre -con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida- la struttura di bilancio sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, Altre informazioni rilevanti. Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno, ma anche su elementi qualitativi del modo in cui la cooperativa ha agito e dei risultati che essa ha raggiunto, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei, a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo, nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.

È alla luce di tali premesse ed impostazioni, che la cooperativa sociale vuole essere rappresentata e rendicontata alla collettività nelle pagine seguenti.



Il presente bilancio sociale rende conto le attività svolte dalla cooperativa sociale AM.IC.A., codice fiscale 02043760228, che ha la sua sede legale all'indirizzo Via Aeroporto, 73/2 Fraz. Gardolo Trento 38121.

La cooperativa sociale AM.IC.A. nasce come cooperativa sociale nel 2010, essa proviene tuttavia da una trasformazione, infatti originariamente era una cooperativa di produzione e lavoro fondata nel 2007. La cooperativa viene inizialmente fondata nell'anno 2007 grazie alla volontà di un gruppo di professionisti accomunati dalla convinzione dell'importanza di vivere il corpo e il movimento come mezzo e modalità preferenziale di contatto con il mondo. Con questa finalità, AM.IC.A. ha progettato servizi e attività incentrate sull'educazione alla corporeità, puntando a un ri-orientamento delle tradizionali attività socio-educative, nelle fasce dalla prima infanzia all'adolescenza, dell'età adulta e della terza età. Nasce così il Nido eco-motorio N.E.Mo®, incentrato sull'esperienza psicomotoria del bambino e sull'educazione all'eco-sostenibilità, i laboratori di educazione motoria e posturale e di gioco per genitori e bambini, i percorsi laboratoriali di motricità, e psicomotricità rivolti alle scuole e i centri estivi sportivi Muovi L'estate. Per gli adulti e gli anziani sono stati messi a punto percorsi di attività motoria, educazione posturale e di socializzazione. Per le famiglie e i loro figli, per gli insegnanti e gli educatori ed operatori del territorio, la cooperativa inoltre ha ideato un servizio di consulenza psicologica e psicoterapica rivolto a minori e alle loro famiglie.

Quale cooperativa sociale di tipo A, essa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la produzione di servizi educativi alla prima infanzia (0-6 anni), servizi educativi per bambini e ragazzi (formazione extra-scolastica e para-scolastica, servizi educativi residenziali e semiresidenziali).

La cooperativa sociale nello specifico gestisce servizi di asilo nido per la fascia 0-3 anni accreditati con la Provincia Autonoma di Trento, servizi di centro estivo per minori, attività motoria per adulti e anziani, interventi psicomotori di gruppo e individuali, consulenza psicologica, formazione e progettazione di bandi e interventi.



Gli illustrati servizi corrispondono fedelmente alle attività previste statutariamente, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi di:

- a) programmazione e gestione di servizi socio-sanitari, culturali, educativi, socio-educativi per la prima infanzia (nido d'infanzia), ricreativi, terapeutico-riabilitativi, motori e psicomotori in appoggio ad individui singoli, alle famiglie, alle comunità ed enti operanti nel settore dell'assistenza e del sociale in genere; tali servizi potranno essere di carattere residenziale, semi residenziale, diurno, ambulatoriale o svolti direttamente al domicilio e/o nella comunità di riferimento dell'utente e/o per favorire la partecipazione/fruizione dei servizi stessi;
- b) gestione di centri socio-culturali, educativi, psicomotori a tempo pieno, parziale e saltuario;
- c) svolgimento di attività di custodia e vigilanza a tempo pieno, parziale, saltuario di minori con fine socio-educativo, interventi educativi e psicomotori domiciliari ai bambini in età prescolare e scolare;
- d) gestione di attività didattiche e formative, anche in collaborazione con realtà istituzionali operanti sul territorio rivolte a minori, famiglie, anziani, portatori di handicap, soggetti a rischio di emarginazione e disagio, operatori dei settori socio-assistenziale ed educativo, lavoratori e privati;
- e) gestione di servizi culturali e iniziative di prevenzione, di sensibilizzazione, di segretariato sociale, formazione e informazione della comunità locale - nelle sue articolazioni (famiglia, gruppi giovanili informali, associazioni di anziani, gruppi di utenza, ecc.) - al fine di renderla più consapevole e competente sui temi della cittadinanza e dei diritti/doveri del welfare locale con particolare attenzione allo sport sociale; tali servizi potranno prevedere partenariati e collaborazioni con realtà nazionali e internazionali;

- f) gestione di iniziative volte all'accoglienza stabile o temporanea di minori in difficoltà quali gruppi appartamento, case famiglia e promozione di affidamenti temporanei presso famiglie;
- g) gestione di servizi di mediazione sociale e/o culturale finalizzati alla promozione della convivenza delle persone, anche immigrate, nei contesti abitativi, sociali e di vita dei singoli, famiglie, gruppi;
- h) attività di commercializzazione di prodotti ed articoli di tutti i generi, caratterizzati dall'utilizzo di materiali a basso impatto ambientale ed eco-sostenibili come articoli per la prima infanzia, giocattoli, attrezzature ricreative, linee di prodotti alimentari biologici, nonché di prodotti affini e/o complementari alla moda e/o connessi all'attività artistica in genere, utili e strumentali nel completare le attività educative realizzate dalla cooperativa.

Destinatari dei servizi svolti dalla cooperativa sono: i soggetti deboli, in particolare anziani, minori e giovani, diversamente abili, immigrati, altre persone in situazione di disagio e/o a rischio di emarginazione o esclusione sociale, nonché lavoratori e privati.

Ulteriormente, si vuole osservare come le attività ed i servizi promossi rispondano più in generale alla mission che la cooperativa si è data e che rappresenta il suo carattere identitario. AM.IC.A. progetta, organizza e offre servizi educativi dai più piccoli (dai 3 mesi) ai più grandi (adulti e anziani) con la finalità di promuovere sani stili di vita. Nello specifico si occupa di: programmazione e gestione di servizi socio sanitari, culturali, educativi, ricreativi, terapeutico-riabilitativi, motori e psicomotori in appoggio ad individui singoli, alle famiglie, alle comunità e enti operanti nel settore dell'assistenza e del sociale in genere.

Necessaria ulteriore premessa, nella lettura dei servizi e dei risultati raggiunti che seguirà, è rappresentata da una breve analisi del contesto territoriale in cui la cooperativa sociale opera, così da comprenderne meglio le specificità e il ruolo che all'interno dello stesso oggi riveste. Come premesso, la cooperativa sociale AM.IC.A. ha la sua sede legale all'indirizzo Via Aeroporto, 73/2 Fraz. Gardolo Trento 38121. Tuttavia è possibile osservare come la cooperativa operi anche attraverso le seguenti altre sedi:

Sede	Indirizzo	Comune/Località
Asilo nido La Betulla	Via verdi 16/B	Bedollo Frazione Centrale 38043
Asilo nido La Girandola	Via Pertegante 26/A	Cinte Tesino 38050
Asilo nido Nemo	Via Ferme	Roncegno Terme 38050

Guardando alle caratteristiche del territorio dal punto di vista dell'offerta, è possibile affermare che la cooperativa sociale AM.IC.A. svolge la sua azione in aree caratterizzate dall'assenza di operatori pubblici e privati offerenti servizi simili per target di utenti o tipologia di servizi offerti e dove comunque la cooperativa si distingue per l'offerta di servizi con caratteristiche tecniche ed operative complementari a quanto offerto dagli altri operatori.



STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

La seconda dimensione secondo la quale la cooperativa sociale AM.IC.A. può essere raccontata ed analizzata è quella della **governance**. Gli organi decisionali si presentano in una cooperativa sociale alquanto peculiari e centrali per comprendere la socialità dell'azione, i livelli di partecipazione e rappresentanza di interesse, nonché la capacità di presentarsi come organizzazione di persone e non di capitali. In primo luogo, è utile quindi capire quali sono gli organi della cooperativa e le loro principali funzioni, descrivendo a brevi tratti le politiche distintive rispetto agli organi di governo e agli organi decisionali.

Assemblee sono ordinarie e straordinarie:

L'**Assemblea ordinaria** approva il bilancio e destina gli utili, delibera sull'eventuale istanza di ammissione proposta dall'aspirante socio, procede alla nomina e revoca degli Amministratori, procede all'eventuale nomina dei Sindaci e del Presidente del Collegio sindacale e del soggetto deputato al controllo contabile, determina la misura dei compensi per gli Amministratori, ai Sindaci e al soggetto deputato al controllo contabile, approva i regolamenti inerenti l'attività mutualistica, delibera sull'eventuale erogazione del ristorno, delibera, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, delibera sulla responsabilità di Amministratori e Sindaci, delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza come previsto dalla legge. Essa ha luogo almeno una volta all'anno.

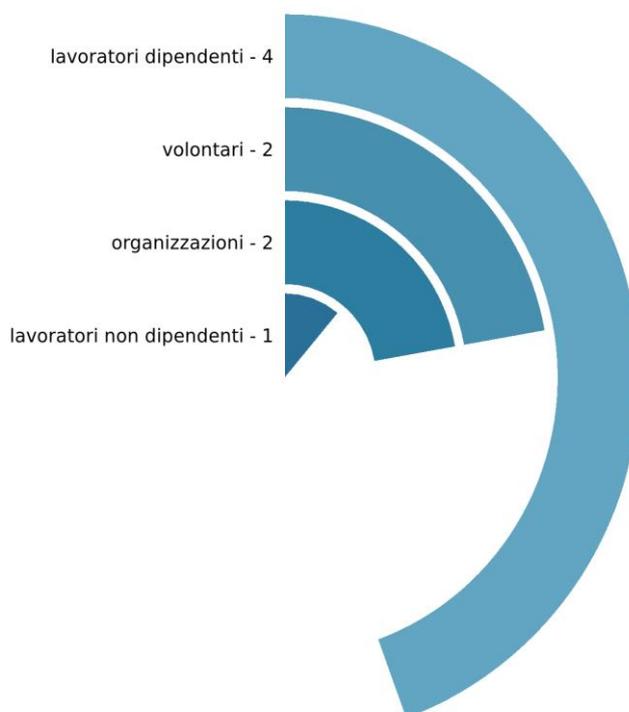
Sono riservate all'**Assemblea straordinaria** le deliberazioni sulle modifiche dello Statuto e sullo scioglimento della Cooperativa, la nomina dei liquidatori e la determinazione dei relativi poteri, le altre materie indicate dalla legge. L'Assemblea ordinaria è validamente costituita quando siano presenti almeno un quinto dei voti dei soci aventi diritto al voto e, in seconda convocazione, qualunque sia il numero dei presenti. L'Assemblea straordinaria è validamente costituita in prima convocazione quando siano presenti la maggioranza dei voti di soci aventi diritto al voto e, in seconda convocazione, quando siano presenti almeno un quinto dei voti dei soci aventi diritto al voto. L'Assemblea è presieduta dal presidente dell'Organo amministrativo ed in sua assenza dal vice presidente, ed in assenza anche di questi, dalla persona designata dall'Assemblea stessa.

La Società è amministrata da un **Consiglio d'Amministrazione** composto dal Presidente, dal Vicepresidente e da altri due Consiglieri, eletti dall'Assemblea a maggioranza relativa dei voti. Gli Amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli Amministratori sono rieleggibili e sono investiti dei più ampi poteri per la gestione della Società, esclusi solo quelli riservati all'Assemblea dalla legge e dallo Statuto. A norma di legge è attribuita al Consiglio d'Amministrazione la competenza all'adeguamento dello Statuto a disposizioni normative. L'Organo amministrativo è convocato dal Presidente tutte le volte nelle quali vi sia materia su cui deliberare, oppure quando ne sia fatta domanda da almeno un terzo degli Amministratori. Le adunanze del Consiglio sono valide quando vi intervenga la maggioranza degli Amministratori in carica. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti. Spetta all'Assemblea determinare i compensi dovuti agli

Amministratori. Il Presidente del Consiglio ha la rappresentanza della Cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio. In caso di assenza o di impedimento del Presidente, tutti i poteri a lui attribuiti spettano al Vice presidente.

Entrando ora nel dettaglio della struttura di governo, attenzione prima deve essere data alla base sociale della cooperativa. Essa è rappresentativa della democraticità dell'azione e della capacità di coinvolgimento e inclusione -parole chiave per un'impresa sociale-. Al 31 dicembre 2021, la cooperativa sociale includeva nella sua base sociale complessivamente 9 soci, di cui 4 lavoratori dipendenti, 2 organizzazioni private non-profit, 2 volontari e 1 lavoratore non dipendente. I valori assoluti presentati forniscono alcuni elementi di valutazione rispetto alle scelte di governance della cooperativa sociale. Innanzitutto, la presenza di soci lavoratori è espressione della centralità del lavoratore nelle scelte organizzative anche considerando che lo stesso influenza e osserva la qualità del servizio ed il suo coinvolgimento quindi risulta un obiettivo della cooperativa; più in particolare, il 30.77% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio e se tale percentuale risulta abbastanza ridotta e possibile indice di un basso coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale, va tuttavia considerato che a tutti i lavoratori stabili della cooperativa è data la possibilità di diventare soci in qualsiasi momento. È vero comunque che l'attenzione a coinvolgere i lavoratori va letta anche oltre al dato della loro rispettiva inclusione nella base sociale e la cooperativa sente di poter affermare che le politiche organizzative puntano in modo elevato al coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale e nelle scelte strategiche.

Suddivisione soci per tipologia



Dato ulteriore è quello del possibile coinvolgimento nel governo della cooperativa anche di persone giuridiche: la cooperativa sociale cerca l'integrazione e la condivisione anche

formale con altre realtà organizzative del territorio includendone alcune rappresentanze nella base sociale e così nello specifico si osserva la presenza di organizzazioni private non-profit socie. Infine, nonostante sia prevista per legge anche la possibilità per le cooperative sociali di avere soci sovventori, tale categoria non è contemplata nella cooperativa sociale.

In sintesi, data la struttura descritta, è possibile affermare che la cooperativa sociale AM.IC.A. si è dotata di una base sociale multi-stakeholder, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti della collettività e del territorio.

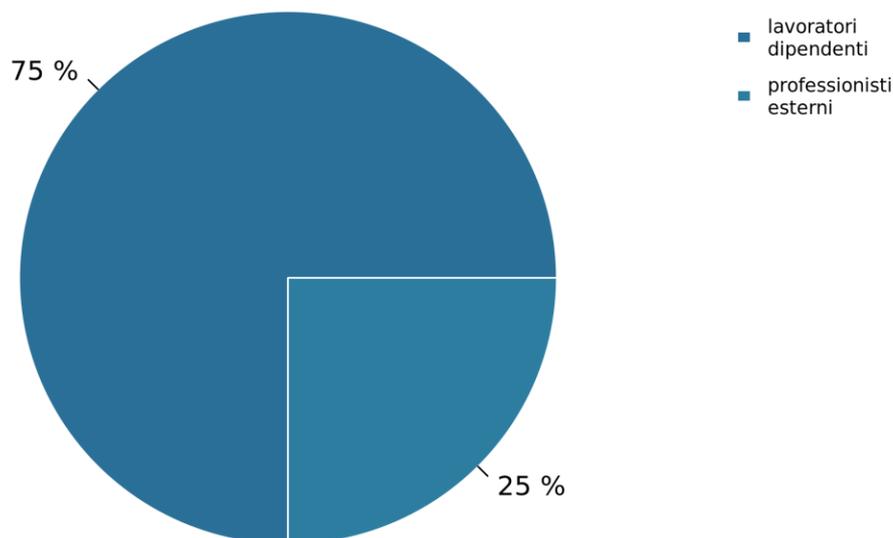
Leggendo invece i dati sulla composizione del Consiglio di Amministrazione si possono avanzare valutazioni sul coinvolgimento al più alto livello nel processo decisionale delle categorie di soci e di stakeholder appena descritte. Il Consiglio di Amministrazione della cooperativa sociale AM.IC.A. risulta composto da 4 consiglieri:

- Mario Fiori – data prima nomina 30/03/2016,
- Tiziana Semeraro – data prima nomina 30/08/2011,
- Alice Telch – data prima nomina 30/03/2016,
- Beatrice Andalo' – data prima nomina 14/07/2017.

Si tratta nello specifico di 3 lavoratori dipendenti e 1 professionista esterno.

Particolare attenzione vuole essere rivolta alla presenza nel CdA di professionisti esterni, con l'obiettivo di portare una visione specialistica e talvolta diversa all'interno della cooperativa sociale. Questa situazione sembra sostenere una certa attenzione riposta dalla cooperativa sociale alla promozione di un reale coinvolgimento dei vari portatori di interesse e di una reale multi-governance.

Composizione del CdA



I soci rappresentano i pilastri su cui si regge la Cooperativa. Lo Statuto regola il rapporto associativo e tutto ciò che ne consegue. Tuttavia, al di là delle questioni puramente formali, l'attenzione e l'ascolto dei soci sono gli elementi che stanno alla base del rapporto con essi. Nel corso degli anni, anche in prossimità di momenti particolarmente critici per la cooperativa, sono stati attivati alcuni strumenti per tenere vivo il rapporto con

il socio: lo sportello socio dedicato con cadenza mensile, momenti pre-assembleari. Il valore aggiunto di queste situazioni consiste da una parte in una maggiore trasparenza comunicativa, dall'altra nella possibilità di coinvolgere attivamente ogni singolo socio affinché ognuno possa esprimersi al meglio nei processi decisionali strategici per la cooperativa. In riferimento specifico allo Statuto, il numero dei soci è illimitato e non può essere inferiore al minimo stabilito dalla legge.

Possono essere soci cooperatori le persone fisiche appartenenti ad alcune categorie. La prima riguarda i soci lavoratori che prestano attività di lavoro remunerato. Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci sono disciplinate da un apposito regolamento approvato ai sensi della legge in vigore in materia di socio lavoratore. Possono essere soci lavoratori tutte le persone fisiche aventi la capacità di agire, ed in particolare coloro che abbiano maturato competenze professionali negli ambiti in cui opera la cooperativa.

Altra categoria è rappresentata dai soci volontari che prestano attività di lavoro a titolo gratuito, esclusivamente per fini di solidarietà. Possono essere soci cooperatori anche soggetti diversi dalle persone fisiche, ed in particolare persone giuridiche pubbliche o private.

Alla data di redazione del Bilancio Sociale 2021 fanno parte della compagine sociale ben due soci cooperatori persone giuridiche: Antropos Cooperativa Sociale e Gruppo78 Società Cooperativa Sociale. L'Organo amministrativo può ammettere nuovi soci cooperatori in una categoria speciale, secondo i criteri previsti da Statuto.

L'ammissione a socio è subordinata alla presentazione di formale richiesta da parte del soggetto richiedente, attraverso apposito modulo contenente i dati richiesti. All'interno del modulo viene richiesto l'importo del capitale che si intende sottoscrivere. La quota minima prevista per tutte le categorie di soci è pari a € 25,00. L'Organo amministrativo, accertata l'esistenza dei requisiti, delibera l'ammissione. Al di là dei diritti e degli obblighi del socio previsti da Statuto, ciò che ci si propone a livello di amministratori è quello di attivare nel socio la "responsabilità attiva" verso la cooperativa. L'idea è di vivere e condividere la cooperativa come luogo di reciprocità di interessi e di crescita in modo che tutte le parti possano ricavarne del beneficio e del benessere. Il socio può perdere la qualità di socio per recesso, esclusione, fallimento o per causa di morte (se il socio è persona fisica), scioglimento o liquidazione se il socio è diverso da persona fisica. Per quanto riguarda il recesso, decorsi due anni dall'ingresso in cooperativa il socio può recedere in qualsiasi momento con un preavviso di almeno tre mesi, attraverso comunicazione scritta a mezzo raccomandata. L'esclusione può essere deliberata dall'Organo amministrativo in alcune specifiche situazioni in cui si può trovare il socio: da alcune situazioni di incompatibilità allo svolgimento di attività in concorrenza o contraria agli interessi sociali. Le deliberazioni assunte in materia di recesso e esclusione sono comunicate ai soci destinatari mediante raccomandata con ricevuta di ritorno. Infine è prevista dallo Statuto l'ammissione di soci sovventori, i cui conferimenti sono imputati ad una specifica sezione del capitale sociale.

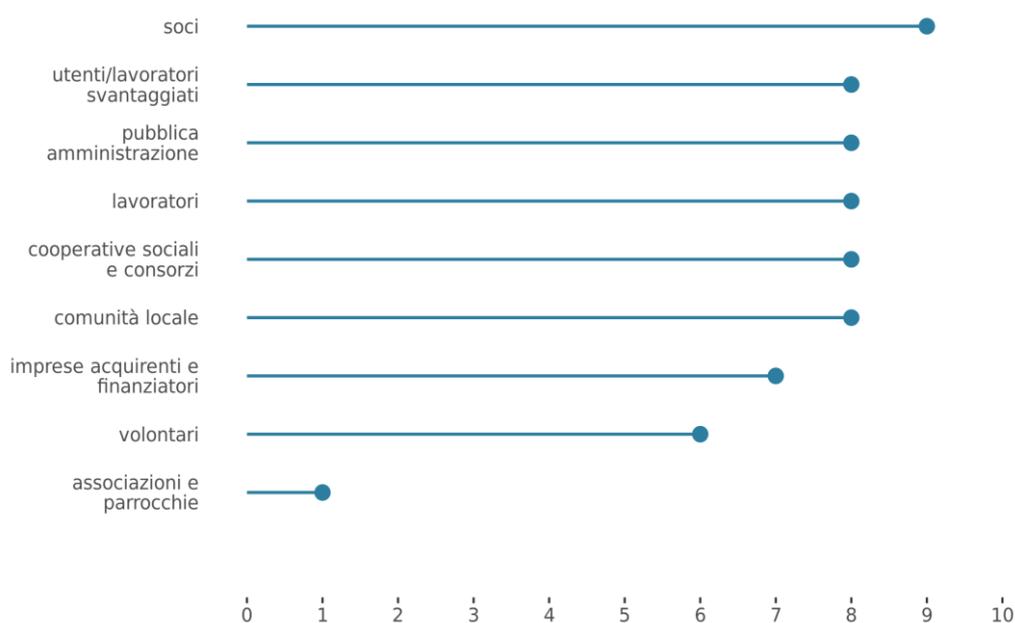
Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi. Il primo di questi riguarda il turn over della base sociale: nel 2021 si è registrata l'uscita di 1 socio. Guardando poi ai livelli della partecipazione sociale, si osserva che nel 2021 AM.IC.A. ha organizzato 2 assemblee ordinarie e 1 assemblea straordinaria. Il tasso di partecipazione alle assemblee nella cooperativa nel 2021 è stato complessivamente dell'80% per l'assemblea di approvazione del bilancio, di cui il 12% rappresentato per delega, contro una

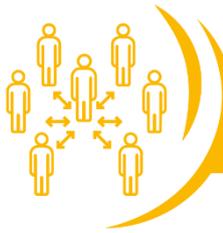
partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 66,75% e si tratta di una partecipazione quindi complessivamente ottima, indice della capacità di coinvolgere attivamente i soci nella mission e nella natura democratica dell'organizzazione.

Due valori economici vogliono infine descrivere le politiche di governance e di democraticità degli interessi della cooperativa: da un lato, la cooperativa sociale non prevede per nessuna carica (amministratori, revisori, presidente) compensi economici al di là di quanto eventualmente già goduto dalle persone nell'ambito di diversi ruoli all'interno della cooperativa. Dall'altra, avendo nel 2020 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) conseguito una perdita d'esercizio, non sono stati distribuiti utili ai soci, ma è comunque natura della cooperativa anche in presenza di utili l'accantonare la maggior parte a riserve per fini sociali e di crescita futura anche in ottica intergenerazionale della cooperativa.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con essa si relazionano, dei suoi stakeholder. Il grafico seguente vuole illustrare il peso relativo sulle scelte organizzative esercitato dai principali portatori di interesse.

Peso stakeholder





PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Settori ad alta intensità di capitale umano. Così sono definite tecnicamente le imprese che vedono generato il proprio valore aggiunto soprattutto grazie al lavoro. E sotto questo profilo le cooperative sociali sono tra le tipologie organizzative in cui il lavoratore è di certo la risorsa prima per la realizzazione delle attività, e di attività di qualità. Ma non si tratta solo di avere il lavoratore al centro della produzione; per natura una cooperativa sociale guarda al lavoratore come persona, con i suoi bisogni e con necessità di coinvolgimento. Presentare in questa sezione i dati relativi ai lavoratori della cooperativa sociale AM.IC.A. significa quindi interpretare questi stessi dati con una duplice valenza: quella delle importanti risorse umane che permettono la realizzazione dei servizi e ne influenzano –grazie ad impegno e professionalità– la qualità, e quella dell'impatto occupazionale che la cooperativa genera non solo in termini numerici, ma anche puntando sulla qualità dei rapporti di lavoro.

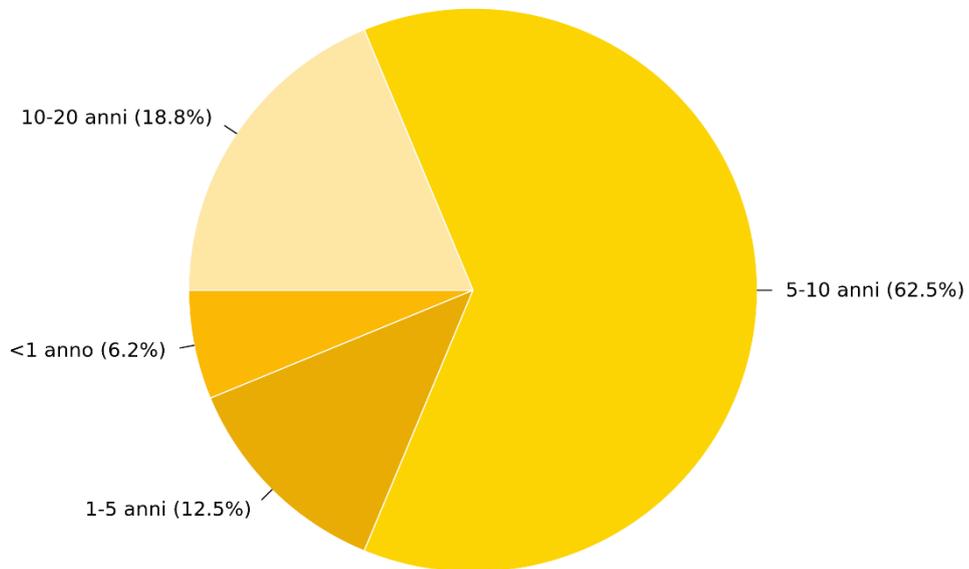
Fotografando dettagliatamente i lavoratori dipendenti ordinari della cooperativa sociale, si osserva che al 31/12/2021 erano presenti con contratto di dipendenza 16 lavoratori, di cui l'81.25% presenta un contratto a tempo indeterminato, contro il 6.25% di lavoratori a tempo determinato e 2 in apprendistato. AM.IC.A. è quindi una media cooperativa sociale –stando alle definizioni e allo scenario nazionale– e ciò influenza ovviamente **l'impatto occupazionale** generato nel territorio. Alcuni dati vanno comunque letti congiuntamente a questo valore.

Approfondendo la dimensione del lavoro dipendente, che può essere letto come la reale ricaduta occupazionale di lungo periodo, vi è da considerare che la cooperativa sociale ha registrato un certo flusso di lavoratori dipendenti durante il 2021: nell'arco dell'anno essa ha visto l'ingresso di 6 nuovi dipendenti rispetto all'uscita di 6 lavoratori, registrando così una variazione comunque pari a zero.

Il totale delle posizioni lavorative del 2021 è stato quindi di 22 lavoratori, ma tale dato va letto anche in termini di effettivo impatto occupazionale per equivalenti posizioni a tempo pieno di lavoro, le cosiddette ULA (Unità Lavorative Anno), quantificate nell'anno in 9.3 unità.

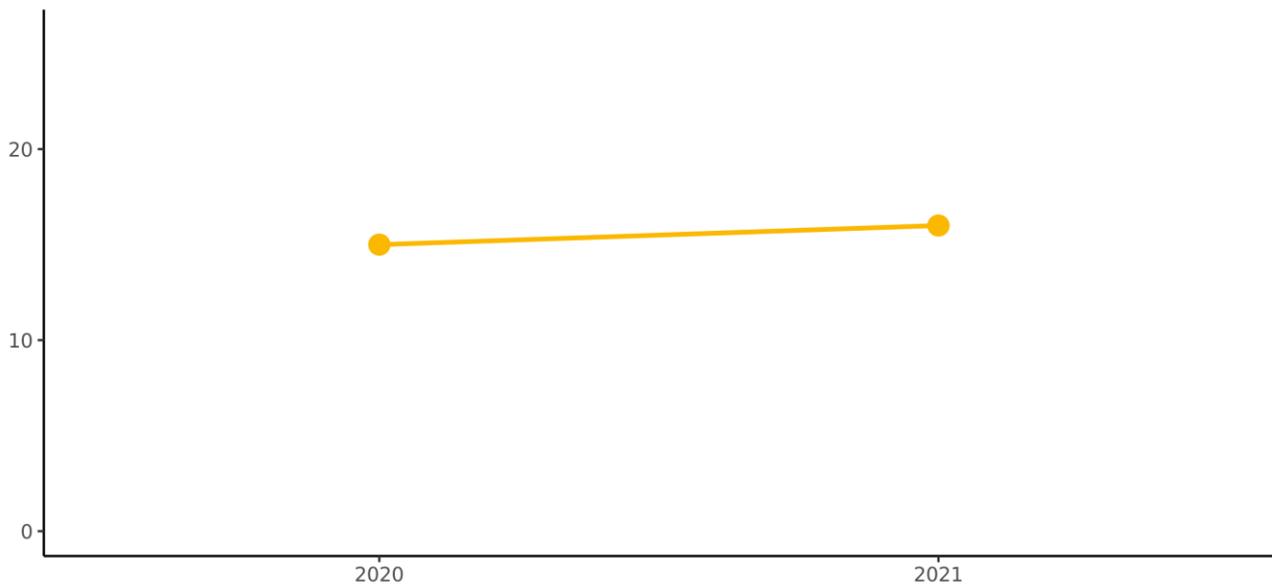
E ancora di rilievo nella riflessione sull'impatto occupazionale della cooperativa sociale è l'analisi dell'impatto occupazionale femminile e giovanile generati. La presenza di dipendenti donne sul totale occupati dipendenti è dell'87.5% e tale dato va confrontato con una media nazionale di donne occupate nelle cooperative sociali prossima al 77.7%. La presenza di giovani fino ai 30 anni nella cooperativa sociale si attesta invece al 18.75%, contro una percentuale dello 0% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni. L'impatto occupazionale è infine su categorie eterogenee dal punto di vista della formazione: la cooperativa vede tra i suoi dipendenti la presenza di 7 lavoratori diplomati e di 9 laureati.

Anzianità di servizio dei lavoratori



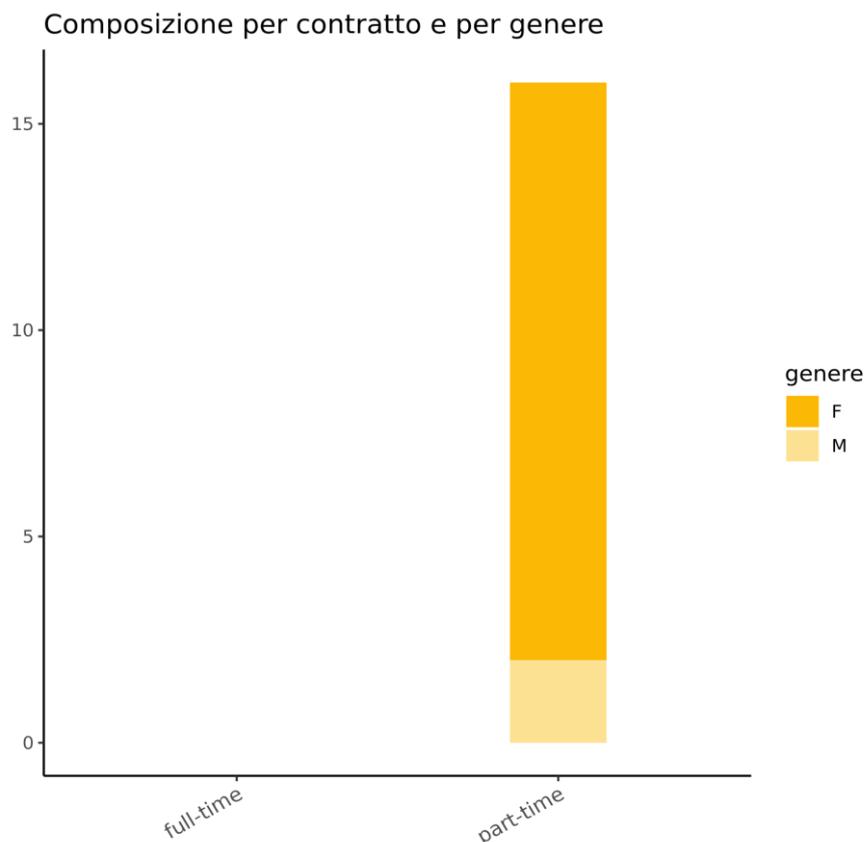
La fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come l'81.25% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni. I flussi possono essere letti anche negli andamenti pluriennali della cooperativa sociale, come il grafico sottostante mostra.

Andamento numero totale lavoratori ordinari



Per quanto riguarda la flessibilità temporale, tutti i lavoratori sono assunti a part time. Va in particolare considerato che vi è una distinzione tra i lavoratori con occupazione part-time scelta volontariamente per raggiungere una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro e part-

time stabilito dalla cooperativa sociale per motivi organizzativi: 15 part time sono stati proposti dalla cooperativa ed accettati dai lavoratori per rispondenza a proprie esigenze e 1 è stato invece imposto dalla cooperativa per necessità organizzative.



La classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono all'interno della cooperativa sociale può inoltre fornire informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Così la cooperativa sociale vede la presenza di 5 educatori con titolo, 4 altri educatori, 3 impiegati, 3 responsabili e 1 coordinatore.

Altro tema che permette di riflettere sulle politiche attivate dalla cooperativa nei confronti dei suoi lavoratori ordinari è l'equità dei processi e delle politiche praticate. Alcuni dati ed indici permettono di rendere trasparenti i processi attivati. Nella cooperativa sociale AM.IC.A. il 75% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne. Un altro elemento che indica il livello di equità o trattamento differenziato applicato è sicuramente il livello salariale riconosciuto ai vari ruoli dei propri dipendenti. Una necessaria premessa all'analisi salariale è data dal fatto che la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori sia il contratto collettivo delle cooperative sociali che il ANINSEI. La seguente tabella riassume le retribuzioni lorde annue, minime e massime, per ogni inquadramento contrattuale presente in cooperativa.

Inquadramento contrattuale	Minimo = Massimo
Coordinatore/responsabile/professionista (es.CCNL coop sociali livelli C3, D3, E1, E2)	22.200 Euro

Inquadramento contrattuale	Minimo = Massimo
Lavoratore qualificato o specializzato (es. CCNL coop sociali livelli B, C1, C2, D1, D2)	23.394 Euro

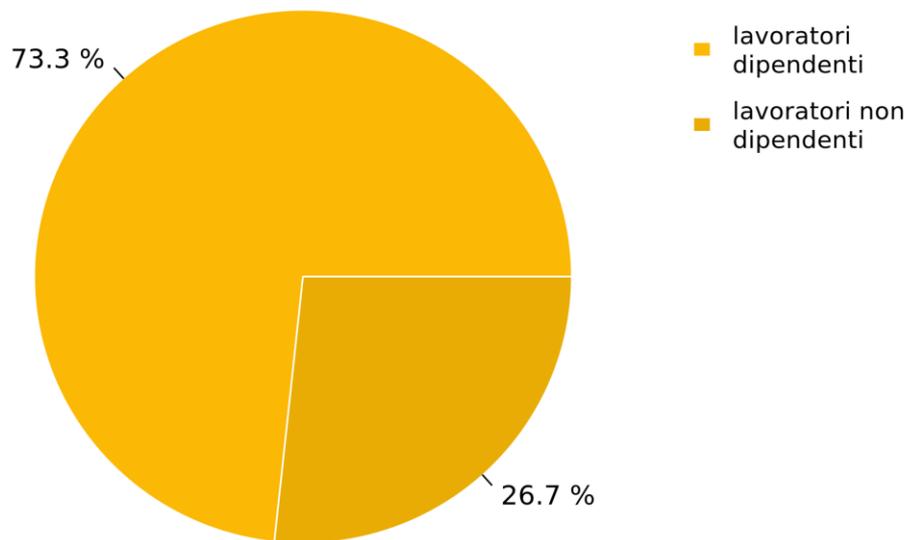
Oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali premi e riconoscimenti di produzione, fringe benefit come i buoni mensa o il telefonino aziendale e servizi alla famiglia a prezzo agevolato o gratuite. Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare AM.IC.A. prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo, banca delle ore, autogestione dei turni, contratti flessibili che rispondono ad esigenze individuali e smart working.

La cooperativa sociale AM.IC.A. è attenta ai propri lavoratori anche per quanto attiene alla formazione: durante l'anno i lavoratori sono stati infatti coinvolti in attività formative e nello specifico il 44% nella formazione obbligatoria prevista per il settore, il 30% in una formazione tecnica basata prevalentemente su corsi di aggiornamento professionale, il 20% in una formazione volta a migliorare e riqualificare le competenze dei dipendenti partecipanti, il 25% in corsi/seminari/workshop occasionali e il 30% in attività di formazione on-the-job, ossia attraverso l'affiancamento sul lavoro tra soci e lavoratori con esperienze diverse. Sono state così realizzate complessive 178 ore di formazione.

Accanto ai lavoratori dipendenti della cooperativa, di cui illustrato ampiamente nei precedenti numeri, hanno operato per l'ente anche altre figure.

La cooperativa sociale AM.IC.A., nel corso del 2021, ha fatto ricorso anche a 8 collaboratori. Tali numeri spiegano meglio la strutturazione del proprio organico nel suo complesso e portano ad affermare che mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 73.3%. Si tratta di un dato che legge anche l'impatto occupazionale in termini di stabilità occupazionale e porta ad affermare che la cooperativa sociale abbia fatto ricorso in modo abbastanza elevato a contratti flessibili nelle loro diverse forme e abbia quindi registrato una discreta ma non elevata incidenza dell'occupazione stabile sul totale.

Peso lavoro dipendente sul totale



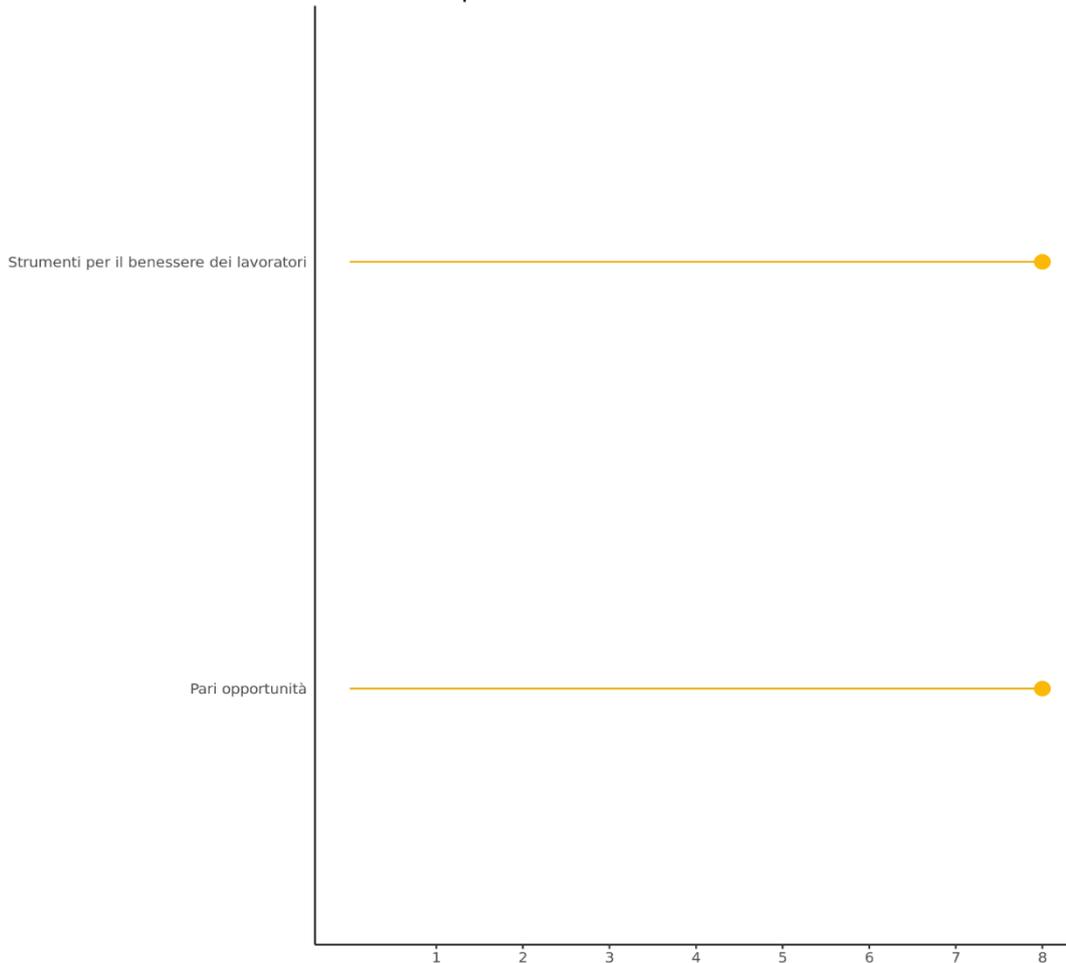
Inoltre, rispetto al rapporto con le politiche del lavoro territoriali, nel 2021 la cooperativa sociale non ha avuto un ruolo attivo inserendo persone in progettualità specifiche.

COINVOLGIMENTO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

La centralità delle risorse umane è espressa non soltanto dai numeri e dalle illustrate caratteristiche che raccontano le persone che operano per l'ente, ma anche dalle politiche del personale, dal modo in cui si sostiene la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori e dai processi che valorizzano la persona. Ritenendo cruciale per l'ente interrogarsi periodicamente su punti di forza e di debolezza del rapporto con il proprio personale, quest'anno sul tema è stata effettuata una riflessione strategica da parte di un gruppo eterogeneo di portatori di interesse della cooperativa. Riflessione guidata scientificamente da Euricse (il responsabile del metodo ImpACT cui si è aderito per la redazione del bilancio sociale) e di cui il presente bilancio sociale riporta i principali risultati, quale frutto anche di prospettive di definizione di obiettivi futuri della cooperativa sociale AM.IC.A..

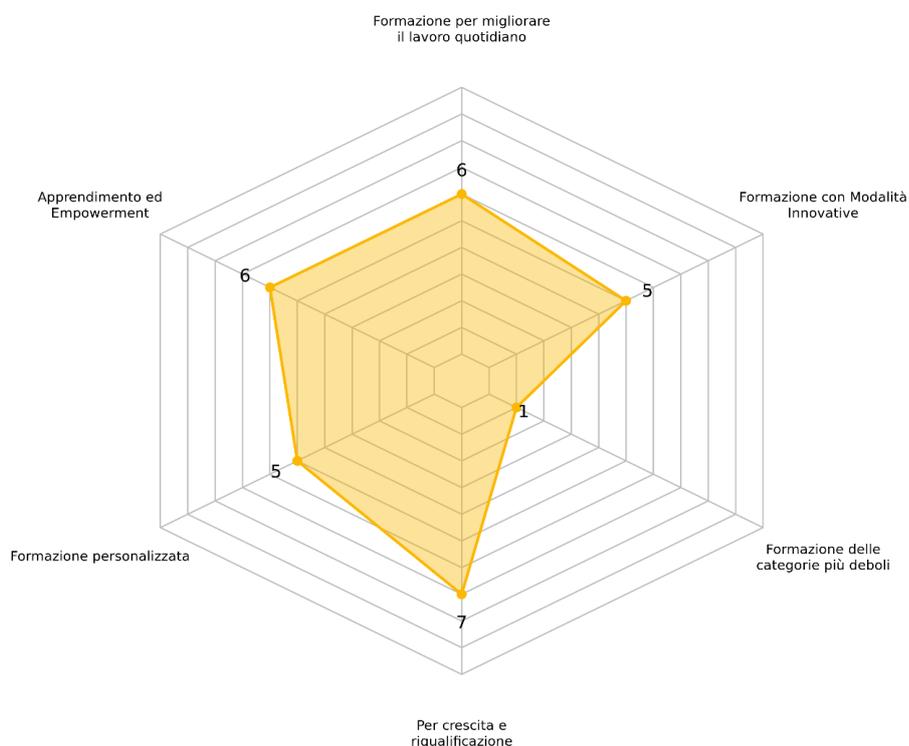
Partendo quindi dai processi di flusso, lo sguardo alle fasi di selezione e ai processi di uscita porta ad affermare che si sono registrati nell'anno alcuni significativi problemi: la cooperativa fatica a trovare personale qualificato secondo le richieste degli affidamenti e delle convenzioni da parte del pubblico. Il giudizio è quello che AM.IC.A. faccia comunque sufficiente ricorso a processi di comunicazione pubblica estesi ed efficaci. Il flusso in ingresso è inoltre supportato da un certo processo di affiancamento e sostegno motivazionale: la cooperativa prevede l'affiancamento del lavoratore neo-assunto da parte di lavoratori esperti, trasmette al neo-assunto la mission organizzativa con opportuni documenti, confronti, comunicazione e nei processi di reclutamento la cooperativa ricorre a strumenti di comunicazione pubblica e aperta efficaci.

Gestione del personale: Punti di Forza



Rispetto alle caratteristiche del lavoro e quindi agli elementi di definizione dei ruoli, si osserva che la cooperativa sociale presenta alcuni punti di miglioramento: non sempre vi sono procedure e azioni nell'ente volte a garantire la possibilità di avanzamenti di carriera e riconoscimenti e vi sono casi in cui il titolo di studio posseduto non è adeguato rispetto al ruolo ricoperto nell'ente. Tali riflessioni vanno inserite in processi di gestione delle risorse umane che puntano comunque a far riconoscere il lavoratore nel suo ruolo e nel funzionamento dell'organizzazione: l'ente è dotato di un organigramma funzionale chiaro, comunicato ed appreso dai lavoratori; ogni lavoratore ha chiaro il proprio ruolo e le eventuali flessibilità richieste dallo stesso; vi sono identificati referenti e responsabili, disponibili al confronto e all'ascolto; l'ente ha promosso la presenza di figure di leadership, puntando su professionalità ma anche empatia e relazionalità; ai lavoratori vengono forniti feedback sulla loro attività e dei risultati raggiunti grazie al loro impegno.

Investimento in Formazione

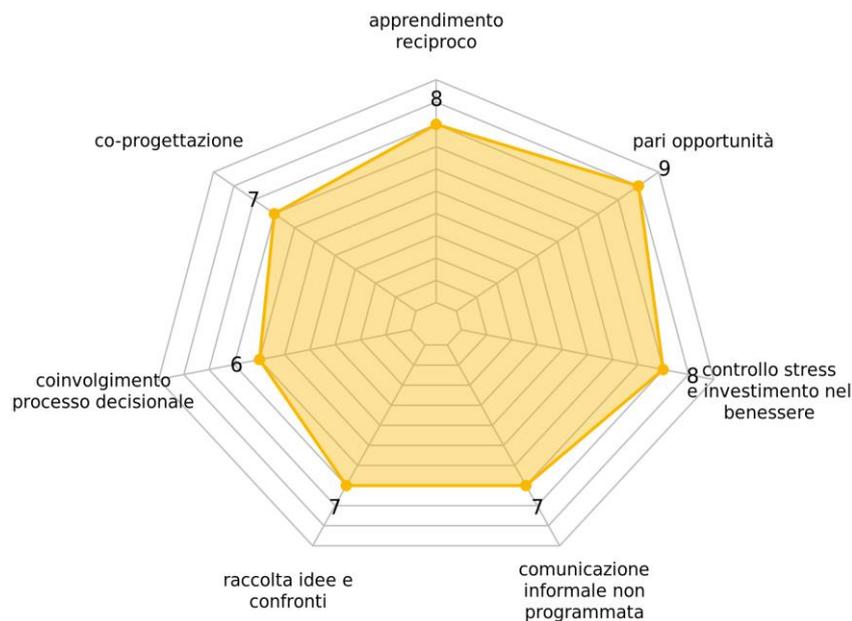


Sempre nell'analisi della complessità del lavoro, dei cambiamenti di ruolo e quindi di dimensioni di flusso, particolare attenzione è posta alla formazione, al di là di quanto già esplicitato quantitativamente in termini di ore e contenuti della formazione erogata ai dipendenti. Gli elementi di valutazione della qualità della formazione fornita dalla cooperativa sociale AM.IC.A. pongono in luce innanzitutto come la formazione sia intesa in modo abbastanza tradizionale, senza puntare su più ampi processi di empowerment del lavoratore; inoltre, la formazione ha mirato a garantire ad alcuni lavoratori/categorie di lavoratori la crescita di ruolo e la riqualificazione. Nell'ambito della formazione, non è possibile affermare che la cooperativa si è avvalsa anche di modalità formative innovative, di coaching, auto-apprendimento, di confronto e interazione con professionisti; invece, ben raramente si è cercato di puntare ad una formazione individualizzata sulle esigenze del lavoratore, attivando anche processi di apprendimento intelligente (smart learning). Elementi questi che delineano i diversi livelli di attenzione riposta oggi dalla cooperativa sociale anche ai temi dell'up-skilling e del re-skilling dei lavoratori.

Per quanto riguarda poi, più nel dettaglio, le dinamiche di benessere, di sicurezza e di stress dei lavoratori, si può affermare che la cooperativa sociale ritenga importante intervenire in alcuni ambiti e con alcuni dispositivi a sostegno dei lavoratori, quali in modo prioritario: la concessione di flessibilità (di orario, di turnistiche...) per la conciliazione famiglia-lavoro; il supporto allo smart-working per i ruoli che lo possano prevedere; l'investimento in strumentazioni e dispositivi che garantiscano il benessere fisico dei lavoratori; processi di

promozione, coinvolgimento, che garantiscano le pari opportunità (di genere, credo religioso, provenienza, ecc.). Si vuole a conclusione sottolineare che la cooperativa sociale AM.IC.A. crede sia importante tenere controllati la soddisfazione dei propri lavoratori, per cui fa monitoraggio del loro benessere occasionalmente in modo formalizzato e nell'anno 2021 la cooperativa non si è trovata ad affrontare contenziosi.

Qualità del lavoro



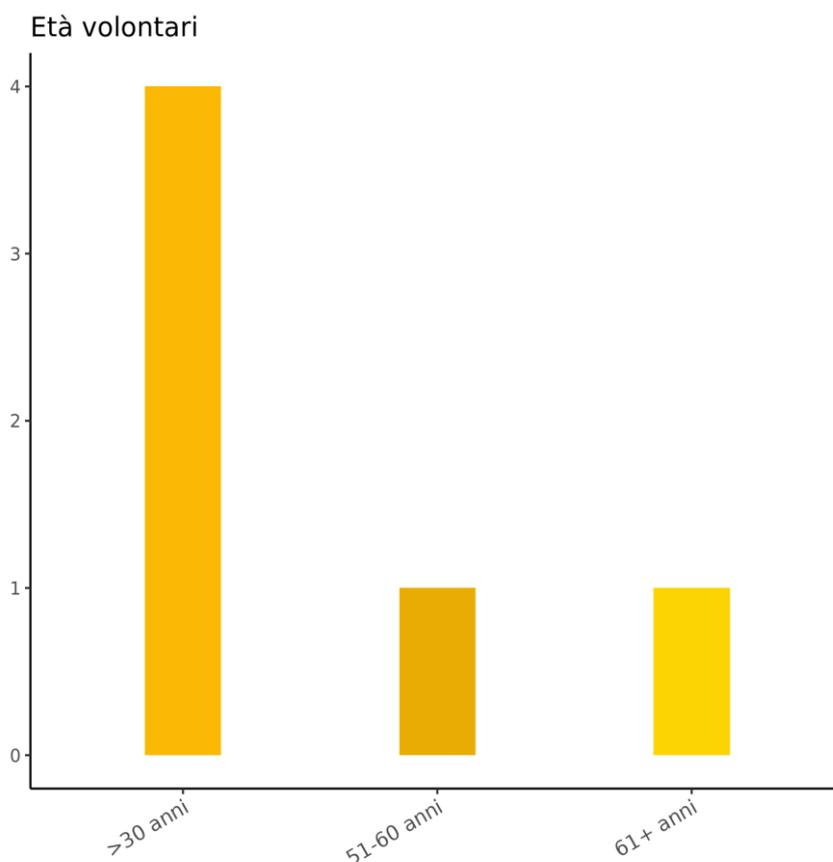
Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per una cooperativa sociale è la sfera del coinvolgimento dei lavoratori. Il grafico sottostante riproduce i giudizi espressi in sede di autovalutazione della cooperativa e permette di osservare come la cooperativa sociale AM.IC.A. investa soprattutto in azioni e dispositivi organizzativi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l'apprendimento reciproco, la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività, la rappresentanza e la raccolta di idee attraverso gruppi o esponenti, momenti di incontro e confronto formali, la promozione dell'ascolto e della comunicazione più informali o non programmati, il controllo dello stress e l'investimento nel benessere dei lavoratori e accorgimenti e decisioni che tutelino e supportino le pari opportunità, siano esse di genere, di credo religioso, di provenienza.

La dimensione del coinvolgimento qui presentata va comunque letta anche alla luce dei precedenti dati sul coinvolgimento formale dei lavoratori nella base sociale. Nella cooperativa sociale sono 4 (equivalenti al 30.77% dei dipendenti a tempo indeterminato) i lavoratori che sono anche soci.

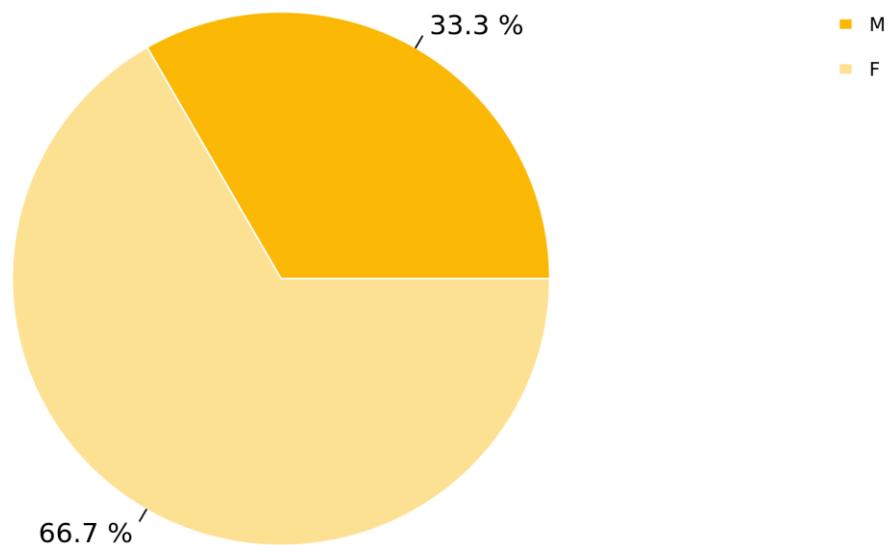
Ad integrazione di questa analisi, va infine considerato che l'elemento del sostegno alla motivazione e al commitment dei lavoratori è molto valorizzato in AM.IC.A., ciò in quanto: nel processo di selezione è fondamentale la motivazione pro-sociale del candidato; nell'ente si lavora per far emergere e valorizzare le persone ritenute di talento; i lavoratori vengono informati e coinvolti rispetto ai cambiamenti organizzativi affinché riescano meglio a gestirli e condividerli; ai lavoratori viene spesso ricordata la mission organizzativa; si punta a far sì che il lavoratore trovi la propria identità nell'ente.

VOLONTARI E CITTADINANZA ATTIVA

Il volontariato svolto all'interno della cooperativa sociale AM.IC.A. costituisce un'importante risorsa a disposizione dell'organizzazione e può essere inoltre interpretato proprio come un indicatore indiretto del rapporto con la comunità: attraverso lo sviluppo di una rete di conoscenza reciproca, di relazioni e di fiducia con singole persone o con altre organizzazioni nel territorio, si riescono a diffondere valori e a motivare quindi le persone a donare alla cooperativa innanzitutto in termini di ore di lavoro volontario. La cooperativa sociale ha visto coinvolti in attività di volontariato nell'anno 2021 complessivamente 6 volontari, di cui 2 soci e 4 afferenti ad associazioni. Di essi, 2 sono uomini e 4 sono donne, mentre guardando alle fasce d'età si contano 4 under 30 (fino ai 30 anni), 1 tra 51 ed i 60 anni e 1 over 60 (dai 61 anni).



Genere volontari



Indici più diretti, concreti e monetizzabili del contributo dell'attività del volontariato allo sviluppo dei servizi sono identificabili nel numero di ore praticate e nel tipo di attività svolte. Il tempo donato dai volontari è stato inoltre impiegato in percentuale maggiore (70% del totale ore donate) in attività di affiancamento nell'erogazione dei servizi core della cooperativa, ma anche in attività di mansioni per l'amministrazione (20%) e altre attività (10%).

Secondo quanto stabilito anche legislativamente, gli enti di terzo settore possono prevedere anche rimborsi ai propri volontari per spese sostenute nell'ambito dell'esercizio delle attività di volontariato: la cooperativa sociale non prevede né ha erogato tuttavia nel corso dell'anno alcun rimborso ai propri volontari. Guardando infine alle politiche inclusive e di ulteriore sostegno ai volontari, la cooperativa sociale AM.IC.A. investe sulla loro crescita, poiché fa formazione ai volontari al loro ingresso in cooperativa sociale.



OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Gli obiettivi statutari e la mission organizzativa trovano il loro compimento nella realizzazione delle attività e rendicontare i risultati raggiunti dalla cooperativa sociale significa quindi guardare innanzitutto in modo concreto ai servizi offerti e alle persone che ne hanno beneficiato. Nel presente bilancio sociale si è scelto, per finalità comunicative, di fornire brevi descrizioni di obiettivo e di risultato per ciascuna delle principali tipologie di servizio realizzate nel corso del 2021.

Una peculiarità della cooperativa sociale AM.IC.A. è quella di intervenire sul territorio e nell'ambito dei servizi di interesse generale esclusivamente con azioni e servizi di comunità. Nel 2021 questi servizi si sono declinati nello specifico in attività occasionali o eventi organizzati, servizi territoriali e attività continuative e stagionali per la comunità.

Complessivamente gli eventi promossi nell'anno sono stati 3 ed hanno interessato 40 partecipanti in totale, invece nell'anno le giornate di presenza nella comunità con servizi territoriali sono state 510 raggiungendo un numero di beneficiari pari a 90.

VALUTAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario riflettere sulla capacità di aver perseguito gli obiettivi che la cooperativa si era posta per l'anno, identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità future.

Rispetto alle strategie, in questi ultimi anni la cooperativa sociale si è posta questi prioritari obiettivi:

- diversificazione dei servizi;
- le alleanze di scopo; che ci hanno permesso e ci permettono di agire seguendo i nostri valori e condividendoli con chi accompagna;
- l'individuazione delle priorità secondo un lavoro di programmazione a lungo termine, che vada quindi a ricoprire l'anno 2022 e i successivi, affinché il nostro agire sia ragionato, efficiente ed efficace.

Lo scopo della programmazione e dell'individuazione di priorità ci ha invitato ad essere consapevoli del nostro focus rispetto ai molteplici obiettivi e campi di azione della Cooperativa: è stato condiviso un pensiero ragionato per lo sviluppo dei futuri progetti e alleanze, che ci ha richiesto di scegliere con cura dove riporre la nostra attenzione per l'anno in corso e per l'anno 2022.

Ponendo l'attenzione su quelli che sono identificabili come gli elementi esterni e di contesto che hanno influenzato l'esercizio e che potrebbero influenzare l'efficienza e la continuità di operato della cooperativa. AM.IC.A. percepisce di essere esposta ad alcuni rischi e pressioni di contesto, attuali e futuri, quali in particolare: crescente povertà delle famiglie e

incapacità delle politiche locali di sostenere sufficientemente lo sviluppo delle cooperative sociali.

Punti di Forza

Punti di Debolezza



Opportunità

Minacce



La situazione della cooperativa sociale sembra oggi caratterizzata da alcuni punti di forza, intercettabili in: capacità di soddisfare la domanda locale, capacità di pianificazione pluriennale e capacità di ricerca e sviluppo.

Alla luce di tali caratteristiche di contesto e gestionali, è possibile intercettare alcuni temi che possono porsi come elementi di crescita e sfide future per la cooperativa: promuovere network e reti territoriali con soggetti e istituzioni diversi, essere attivi nel sostegno della causa, influenzando i politici e le modalità di risposta ai bisogni della comunità, intercettare i nuovi problemi sociali e realizzare investimenti ed innovazioni che promuovano migliori risultati e sviluppino capacità aggiuntive.



SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

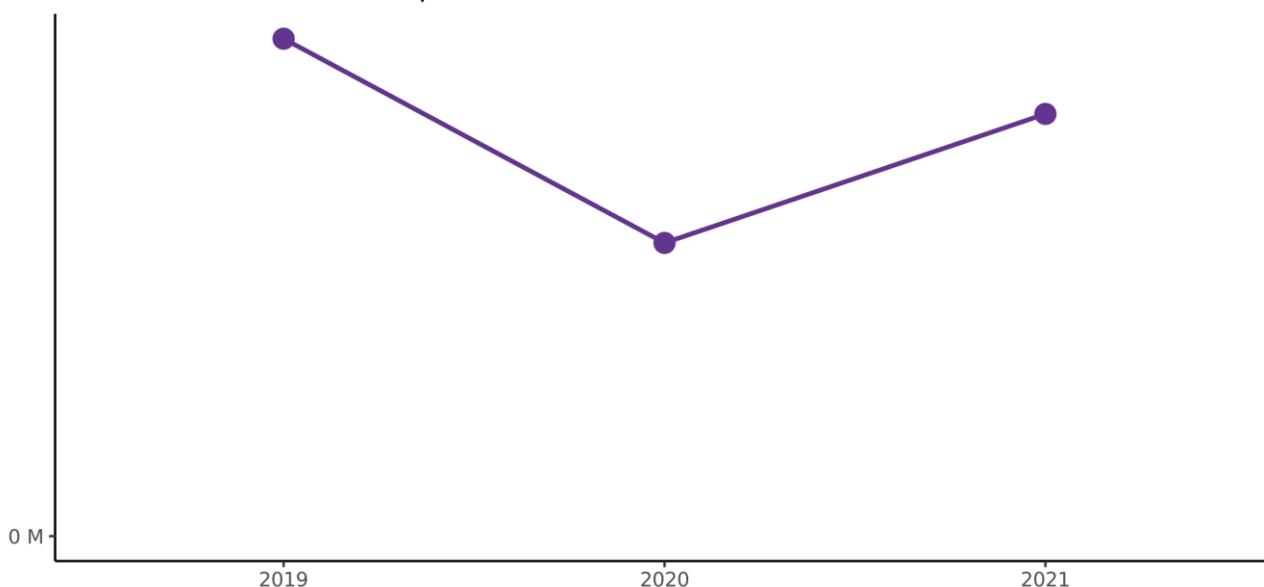
DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Per descrivere la cooperativa sociale, è utile presentare alcuni dati del bilancio per l'esercizio 2021, tali da riflettere sulla situazione ed evoluzione economico-patrimoniale, nonché su alcune prime dimensioni di ricaduta economica sul territorio.

Il valore della produzione rappresenta così innanzitutto un primo indice della dimensione economica della cooperativa. Nel 2021 esso è stato pari a 591.908 Euro posizionando quindi la cooperativa tra le medie cooperative sociali. Interessante risulta anche il confronto del valore prodotto con i dati medi nazionali (ultima indagine nazionale disponibile Euricse, 2017): solo il 12% delle cooperative sociali italiane si posiziona infatti nella stessa fascia di valore della produzione, essendo invece la maggioranza di dimensioni inferiori ai 500.000 Euro.

Rilevante è inoltre l'analisi del trend dei valori del periodo 2019-2021, come il grafico sottostante dimostra: il valore della produzione risulta infatti diminuito e ciò porta a riflettere sulla capacità della cooperativa sociale di mantenere stabili le entrate ed i rapporti con i committenti, considerando soprattutto le fonti di ricavo, di cui si illustrerà nella prossima sezione del presente scritto. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al 43.98%.

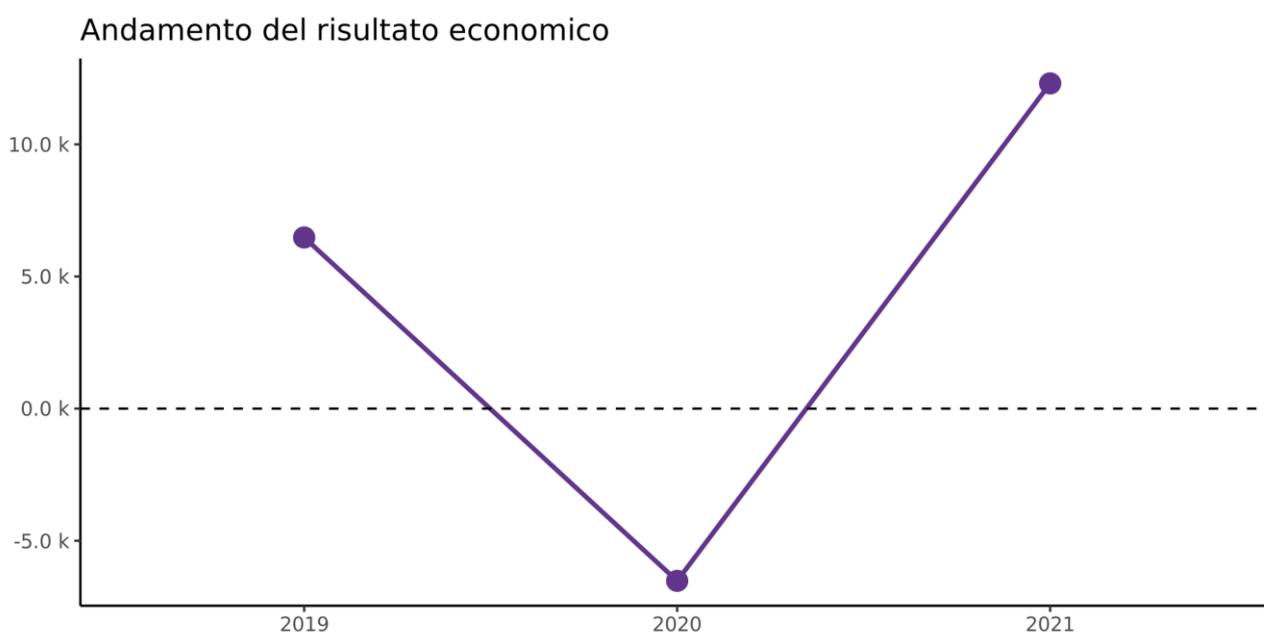
Andamento valore della produzione



Ulteriore rilevante voce economico-finanziaria e contropartita alle entrate è rappresentata ovviamente dai costi della produzione, che nel 2021 sono ammontati per la cooperativa a 579.602 €, di cui il 47,53% sono rappresentati da costi del personale dipendente, mentre il peso percentuale complessivo del costo del personale dipendente e

collaboratore/professionista sul totale dei costi è il 51,15%. Si osserva inoltre che del costo del personale complessivo, 92.534 Euro sono imputabili alle retribuzioni e relativi costi del personale erogati a lavoratori soci della cooperativa.

La situazione economica della cooperativa, così come qui brevemente presentata, ha generato per l'anno 2021 un utile pari ad € 12.306. Pur non trattandosi di un dato cruciale data la natura di ente senza scopo di lucro della cooperativa sociale, esso dimostra comunque una situazione complessivamente positiva ed efficiente in termini di gestione delle risorse e soprattutto il dato va considerato in termini di generazione di valore sociale per il territorio e come fonte di solidità per l'organizzazione (dato che la quasi totalità degli utili viene destinata a patrimonio indivisibile della cooperativa).



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla situazione patrimoniale della cooperativa sociale AM.IC.A.. Il patrimonio netto nel 2021 ammonta a 10.560 Euro posizionando quindi la cooperativa sotto la media del patrimonio netto registrato tra le cooperative sociali italiane. Il patrimonio è più nello specifico composto per il 24.15% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale, e per la percentuale restante da riserve accumulate negli anni. Più nello specifico, la riserva legale della cooperativa ammonta ad Euro 8.010. Sempre a livello patrimoniale, le immobilizzazioni della cooperativa sociale ammontano nel 2021 a 270.192 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata così dalle **strutture** in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa sociale AM.IC.A. non ha strutture di proprietà e ciò spiega l'importo delle immobilizzazioni; l'attività viene realizzata in strutture di proprietà di soggetti terzi, a dimostrazione di un legame strutturato con partner del territorio: tra gli immobili in cui viene realizzata l'attività si contano in particolare 12 strutture concesse in gestione dalla pubblica amministrazione.

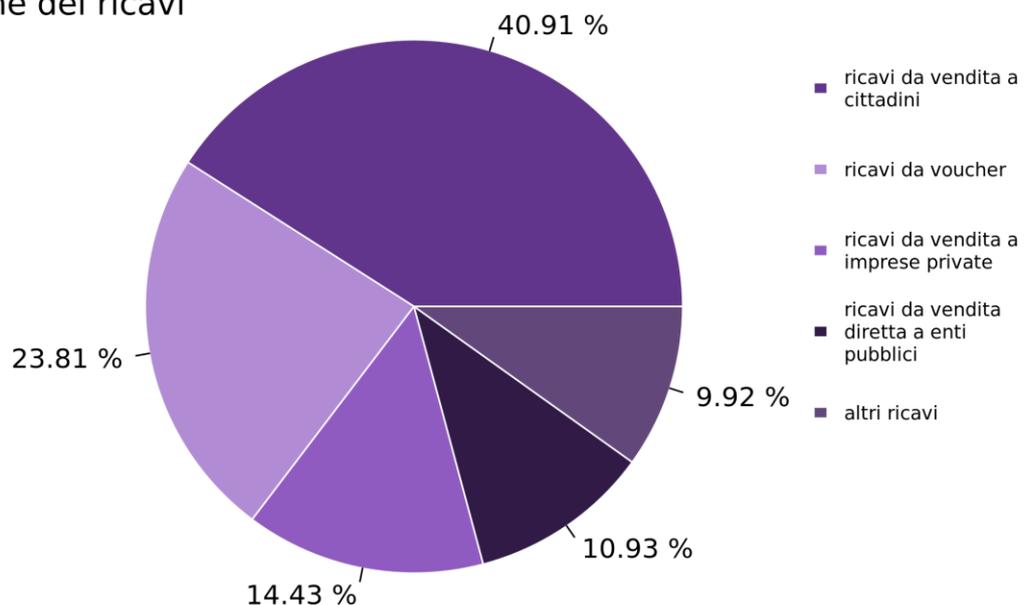
PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

Se il bilancio d'esercizio dà illustrazione della dimensione economico-finanziaria della cooperativa sociale e del valore economico generato, per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato all'80,08% da ricavi di vendita di beni e servizi ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece rispettivamente a 76.266[TS1] Euro di contributi pubblici e 6.909 Euro di contributi da privati, per un totale complessivo di 83.175 Euro. Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2021 la cooperativa sociale non ha ricevuto donazioni e ciò porta a riflettere sulla mancata percezione della comunità locale sul ruolo sociale che la cooperativa riveste e che potrebbe essere sostenuto con donazioni.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi- come rappresentato anche nel grafico sottostante- si osserva una composizione molto eterogenea. In particolare 195.524 Euro da ricavi da vendita a cittadini, 113.794 Euro da ricavi da voucher, 68.988 Euro da ricavi da vendita a imprese private, 52.256 Euro da ricavi da vendita diretta a enti pubblici e 47.413 Euro da altri ricavi.

Composizione dei ricavi



Esplorando i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene dalla Provincia. Gli scambi con le pubbliche amministrazioni avvengono per il 66.67% dei casi da convenzioni a seguito di gara ad invito (per un valore di 45.058 Euro) e per il 33.33% dei casi da affidamenti diretti (per un valore di 12.935 Euro).

Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 43[TS2].18%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione contenuta.

SEGNALAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI

Il perdurare del clima di incertezza derivante dalla seconda annualità di pandemia ha impattato anche nell'attività di programmazione gestionale degli amministratori. In tal senso si sono registrati dei rallentamenti nel piano di ripresa di taluni servizi e rapporti con enti storicamente legati alla nostra Cooperativa. D'altra parte questa situazione ha stimolato gli amministratori a rivedere costantemente il cronoprogramma delle priorità gestionali, tenendo conto delle mutate condizioni d'esercizio allenando, di fatto, la capacità di resilienza degli stessi amministratori.



IMPATTO SOCIALE

IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

Nella mappatura dei rapporti con gli stakeholder, emerge chiaramente la rilevanza anche delle altre imprese e in particolare di quelle organizzazioni con cui si sono creati rapporti o interazioni stabili e che rappresentano quindi partner o soggetti comunque atti a definire la 'rete'. Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, poiché esse richiedono l'impiego congiunto di risorse economiche, conoscenze e elementi sociali, consentono la realizzazione di economie di scala e possono rendere più stabile la produzione, grazie all'identificazione di partner stabili. Ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti anche qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come la cooperativa sociale AM.IC.A. agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso. Così, innanzitutto, è necessario distinguere tra rapporti con gli enti pubblici, con le imprese ordinarie del territorio e con le altre organizzazioni di Terzo settore.

Rispetto ai rapporti con gli enti pubblici, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa sociale AM.IC.A. ha partecipato ad attività di co-programmazione, a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse e alla ricerca di sinergie e progettualità da condursi con altre imprese.

I rapporti con le altre organizzazioni del territorio, profit e di Terzo settore, sono stati inoltre al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello. In particolare, AM.IC.A. aderisce a 1 associazione di rappresentanza, 1 consorzio di cooperative sociali, 1 consorzio non (solo o in prevalenza) di cooperative sociali, 1 partnership con organizzazioni for-profit e 1 ente a garanzia di finanziamenti o a finanziamento di imprese di interesse sociali.

La rete



In questa eterogeneità di rapporti, particolare attenzione va posta comunque alla rete con altri enti di Terzo settore, data la condivisione in tal caso dell'obiettivo sociale. Identificando innanzitutto tale rete con un ulteriore elemento quantitativo, come la numerosità delle relazioni, è possibile affermare che la cooperativa sociale sia riuscita ad integrarsi in una realtà di rete con altre organizzazioni di Terzo settore abbastanza strutturata, poiché nel 2021 tra gli enti di Terzo settore con cui ha interagito in modo attivo (ad esempio realizzando momenti di confronto, scambi di conoscenze e idee, progettualità) si contavano 4 cooperative sociali, 4 associazioni, 3 comitati, 1 fondazione^[TS3].

RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sociale sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della ricaduta ambientale, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale sia sufficientemente attenta alle pratiche ambientali poiché nello specifico utilizza tecnologie e accorgimenti avanzati per il risparmio energetico.

L'attenzione maggiore va rivolta all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della cooperativa sociale in quanto ente di Terzo settore. Certamente quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa sociale ha un certo ruolo nel suo territorio e impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità. Si può quindi affermare che il più elevato valore aggiunto che la cooperativa

sociale AM.IC.A. ha per il suo territorio sia quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

È vero che accanto a questi elementi descrittivi ci possono essere anche azioni dirette compiute verso la comunità e capaci di generare per la stessa ulteriori impatti e forme di attivazione della cittadinanza. La presenza sul territorio della cooperativa ha due possibili elementi di riscontro: quello sulla visibilità della stessa e quello sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale della cooperativa. Rispetto all'attivazione dei cittadini, sono già state date ampie indicazioni della capacità di attrarre e coinvolgere volontari (come presentato nei capitoli della governance e delle persone che operano per l'ente) e dell'incidenza delle donazioni sulle entrate della cooperativa.

Accanto a questi momenti di confronto più di tipo diretto, la comunicazione verso la comunità è stata comunque intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, carta dei servizi, certificazioni di qualità e altre certificazioni di prodotto e processo (in particolare Family Audit e Family in Trentino), sito internet e social network.

Come si può ora in sintesi declinare la capacità della cooperativa sociale AM.IC.A. di aver generato anche nel 2021 valore sociale per il territorio e per la comunità e di aver avuto quindi un certo impatto sociale? Oltre ai numeri sin qui presentati, il gruppo di stakeholder della cooperativa chiamato a valutare le politiche, i processi ed i risultati raggiunti (si ricorda composto da un gruppo eterogeneo di portatori di interesse della cooperativa, e nello specifico da lavoratori ordinari) ha anche riflettuto e si è di conseguenza espresso rispetto alla capacità della cooperativa sociale di aver perseguito e raggiunto alcuni obiettivi di interesse sociale. Le parole chiave identificate (anche in linea con la definizione di ente di Terzo settore fornita giuridicamente dalla L. 106/2016) e sottoposte a valutazione sono state innovazione sociale.

INNOVAZIONE SOCIALE La cooperativa sociale ha realizzato alcune azioni specifiche per innovare, con risultati concreti:

- Progetto Agyla (promozione del benessere organizzativo dei lavoratori): il progetto ha ottenuto grande sviluppo durante quest'anno, entrando in collaborazione con diversi enti del territorio che hanno chiesto la nostra formazione. Il team di Agyla, coordinato da Tiziana Semeraro, ha fatto evolvere il prodotto progettuale andando ad aggiungere della documentazione di supporto alla formazione.
- Welfare Aziendale in collaborazione con FtCoop per la gestione delle pratiche collegate alla piattaforma WelfareXAziendale gestita da CGMoving. Il progetto di contatto ed inserimento fornitori nella piattaforma di welfare aziendale ha visto la sua continuazione per l'anno 2021, con la preparazione e continuazione anche per il 2022;
- Progetto Girovitalità: il progetto avente la promozione di sani stili di vita alle famiglie, coniugando il contrasto all'obesità minorile con il lavoro di intervento sulla fragilità familiare, si è esteso lungo tutto l'anno 2021 e si è concluso ad ottobre;
- La mia famiglia è spassosa: ciclo di incontri on-line con la proposta di attività e giochi ludico-motori rivolti alla famiglia. L'iniziativa si propone di utilizzare il contesto della corporeità come strumento educativo per raggiungere diversi scopi quali favorire il benessere psico-fisico della mamma nel periodo post-parto, fornire strumenti di gioco alla famiglia da utilizzare anche durante la quotidianità, valorizzazione della relazione bambino-genitore;

- Centri Estivi: intercettazione di nuovi contesti per la proposta di centri estivi per minori: in evidenza è il centro estivo di Luserna
- in collaborazione con l'Istituto della Cultura degli Altipiani Cimbri). Significativi sono poi stati i progetti di rete con la Valle di Cembra (Comuni del territorio, Comunità della Valle di Cembra – Distretto Famiglia, Cooperative sociali Am.ic.a, Kaleidoscopio e La Coccinella), che ha visto la riproposizione dell'architettura lanciata con l'iniziativa "Estate sicura 2020"; infine si sottolinea l'ampliamento dei servizi legati all'asilo nido a Cinte Tesino con l'aggiunta di un centro estivo rivolto alla fascia 6-12 anni durante il periodo dell'estate luglio-agosto.
- Area Anziani: alle attività consolidate proposte in collaborazione con alcune cooperative sociali (Kaleidoscopio, FAI, Spes), nel corso del 2021 si sono aggiunti due corsi di formazione a cura dei nostri docenti esperti in attività motorie: uno dedicato alle OSS presso il Centro Diurno di Gardolo, la cui supervisione è stata affidata a Liliana Andreatta, per permettere loro di svolgere in autonomia e in supporto la ginnastica agli ospiti; un altro corso proposto ai caregivers degli anziani, supportandoli nel loro lavoro di supporto, offrendo loro conoscenze e abilità anche nell'ambito della salute e del movimento. Infine, ricordiamo la continuazione della ginnastica a domicilio per SCUP: nel corso del 2021 si è dato ugualmente spazio ad un giovane in Servizio Civile all'interno del nostro ufficio, così come all'interno degli asili nido e nelle colonie, dando loro la possibilità di confrontarsi con il mondo del lavoro e sviluppare competenze nell'ambito cooperativo;
- Lavoro di restyling asili nido per gli asili di Roncegno, Cinte e Bedollo: per i diversi asili nido si è ricercato il miglioramento del servizio, partendo dalle caratteristiche proprie dei servizi.

Trento, 24 maggio 2022

Il Presidente

Mario Fiori

