

# Bilancio Sociale cooperativa sociale OfficineVispa 2023

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)  
Bolzano, 22.03.2024

## Parte introduttiva

### Introduzione

Anche per questa quarta edizione, il presente Bilancio Sociale è redatto secondo le indicazioni fornite dalla piattaforma ISCOOP di Legacoopsociali.

### La lettera della Presidente

Nel corso del 2023 la cooperativa sociale ha concluso una prima lunga fase (10 anni) di avvio e consolidamento, in gran parte caratterizzata da un lavoro orientato alla piena conoscenza e allo sviluppo di quelle che sono le peculiarità e potenzialità espresse dalla forma giuridica sottostante. In questi 10 anni non sono mancate le sperimentazioni progettuali in particolare vocate al tema dell'innovazione, ma il loro peso percentuale può essere definito comunque marginale.

La seconda fase, iniziata con il grosso lavoro di ridefinizione di tutti gli *asset* della cooperativa e con un orientamento chiaro ai temi della sostenibilità e, appunto, dell'innovazione ha trovato una prima espressione nella scelta delle candidature per la composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione che, con l'introduzione di componenti con esperienze pregresse anche economico/imprenditoriali, ha rappresentato uno scostamento rispetto alle gestioni passate.

Il lavoro si è concentrato 1. sulla rivisitazione della *Mission* e della *Vision*, 2. sulla definizione di un metodo di lavoro che in qualche modo contenesse con maggiore forza e chiarezza tutte le componenti della cooperativa, 3. su un modello organizzativo funzionale al nuovo scopo/orientamento; 4. su una "prima possibile attività" d'impresa sociale e di attività imprenditoriale. In particolare, la crescente enfasi sulla sostenibilità e sulla generatività dei servizi, ha reso evidente la necessità di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo centrale. Questa evoluzione ha richiesto e richiede un ripensamento delle strutture e dei processi aziendali per integrare in modo più efficace i principi di sostenibilità e innovazione in molte (o tutte) le funzioni e le operazioni della cooperativa. Ciò implica la revisione e l'adattamento dei processi decisionali e delle politiche di gestione del personale incoraggiando la partecipazione dei/le soci/e e dei/le dipendenti e la collaborazione tra le diverse funzioni aziendali per identificare e implementare soluzioni adeguate. Inoltre, si è ritenuto opportuno iniziare ad introdurre misurazioni e indicatori di performance specifici legati alla sostenibilità del nuovo modello/orientamento generale nel sistema di monitoraggio e valutazione della cooperativa, al fine di monitorare/analizzare in modo accurato e trasparente l'impatto delle iniziative messe in essere e guidare il miglioramento continuo.

La nostra cooperativa non è un'organizzazione complessa, ma complesso è il contesto nel quale si inserisce e al quale ci rivolgiamo, sia nel rapporto con le persone presenti nei nostri servizi, sia nel rapporto con la Pubblica Amministrazione dalla quale in parte dipendiamo per la parte relativa ai sostegni economici. Da qui è nata la necessità di essere ancora più solidi e attrezzati per affrontare la mutevole realtà sociale: vogliamo essere sostenibili, generativi, innovativi e praticare un nuovo protagonismo.

Crediamo quindi che, dopo 3 esercizi consecutivi in perdita (ma in costante aumento di fatturato), frutto sia di elementi esogeni a saldo negativo e di rilevanza mondiale sia di elementi endogeni quali una "politica dei prezzi orientata al cliente e tendente ad un risultato sostanziale di pareggio di bilancio", abbiamo rinnovato e sviluppato un nuovo modello di *business plan* e allo stesso tempo reperito altre e nuove risorse economiche che almeno per i primi 2-3 anni a venire dovrebbero garantire una base di partenza più solida e tendenzialmente positiva.

Infine, rispetto ai 4 punti evidenziati lo scorso anno in questa sezione, la cooperativa ha:

1. implementato la parte progettuale (ed economica) riferita all'Europa;
2. sviluppato ulteriormente un'idea imprenditoriale per posizionarsi meglio sul mercato privato;
3. continuato ad utilizzare al meglio le diverse proposte formative offerte dai nostri consueti canali preferenziali;
4. esplorato nuovi modelli di innovazione e di business relativi.

### Nota Metodologica

OfficineVispa, che nel corso di questi ultimi 4 anni ha esplorato e sviluppato diversi modelli di analisi, ha scelto come strumento principali per l'indirizzo la matrice di Hoshin Kanri e per la valutazione il Community Index. In questa prima fase di adozione si è scelta una linea più soft per poi implementarla nei prossimi 2 anni e portarla a pieno compimento.

## Identità

### Presentazione e dati Anagrafici

▪ Ragione Sociale	cooperativa sociale OfficineVispa
▪ Partita IVA	02815450214
▪ Codice Fiscale	02815450214
▪ Forma Giuridica	Cooperativa sociale tipo A
▪ Settore Legacoop	Sociale
▪ Anno Costituzione	2013
▪ Associazione di rappresentanza	Legacoop
▪ Regione	Trentino-Alto Adige
▪ Provincia	Bolzano

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

#### Tipologia attività

i) Organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato, e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo

#### Descrizione attività svolta

La cooperativa si occupa di rigenerazione urbana, di beni comuni, di sviluppo di comunità, di protagonismo giovanile, di formazione della famiglia e di scuola, in prevalenza attraverso interventi socio-culturali a carattere territoriale. Le aree di riferimento sono:

1. socio-pedagogica,
2. culturale interculturale,
3. scuola e formazione,
4. formazione famiglia e
5. volontariato.

#### Principale attività svolta da statuto di tipo A

Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.), ricreazione, intrattenimento, animazione e promozione culturale.

La cooperativa svolge il proprio mandato nel contesto urbano di Bolzano (in tutta la Provincia per alcune attività peculiari), e nello specifico, nelle sue periferie che, seppur di una città e provincia dotata di mezzi economici importanti, sono caratterizzate in gran parte (e con le dovute proporzioni) degli stessi problemi di cui soffrono le periferie cittadine in Italia: carenza di servizi e

ove presenti, scarsa attrattività, lontananza dai centri di potere, alta densità di case di edilizia agevolata, concentrazione di situazioni di multi problematicità. Allo stesso tempo all'interno dei territori in questione si sviluppano, in parte controbilanciando la situazione, forze ed energie positive e rigeneratrici.

### Sede Legale

▪ Indirizzo	Piazzetta Anne Frank n.9
▪ C.A.P.	39100
▪ Regione	Trentino-Alto Adige
▪ Provincia e Comune	Bolzano
▪ Telefono	0471 934975
▪ Email	ortlescasanova@officinevispa.com
▪ Sito Web	www.officinevispa.com

### Sedi Operative

▪ Indirizzo	Piazzetta Anne Frank n.17/a
▪ C.A.P.	39100
▪ Regione	Trentino-Alto Adige
▪ Provincia e Comune	Bolzano
▪ Telefono	334 1699346
▪ Email	lavispa@officinevispa.com
▪ Sito Internet	www.officinevispa.com

▪ Indirizzo	Via Alessandria n.47/b
▪ C.A.P.	39100
▪ Regione	Trentino-Alto Adige
▪ Provincia e Comune	Bolzano
▪ Telefono	346 2239259
▪ Email	larotonda@officinevispa.com
▪ Sito Internet	www.officinevispa.com

▪ Indirizzo	Via Maso della Pieve n.60/a
▪ C.A.P.	39100
▪ Regione	Trentino-Alto Adige
▪ Provincia e Comune	Bolzano
▪ Telefono	334 1699344
▪ Email	vivimasodellapieve@officinevispa.com
▪ Sito Internet	www.officinevispa.com

### Sede Amministrativa

▪ Indirizzo	Piazzetta Anne Frank n.5
▪ C.A.P.	39100
▪ Regione	Trentino-Alto Adige
▪ Provincia e Comune	Bolzano
▪ Telefono	335 6468327
▪ Email	segreteria@officinevispa.com
▪ Sito Internet	www.officinevispa.com

## Storia dell'Organizzazione

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

La cooperativa sociale OfficineVispa, a partire dalla fine dell'anno 2013, ha raccolto il testimone dall'associazione La Vispa Teresa, attiva dal 1993, in relazione alla gestione dei servizi/progetti di Sviluppo di Comunità, iniziando ad operare negli stessi un cambiamento reso necessario dal mutare del contesto socio-culturale di riferimento e societario più in generale. Per loro natura i progetti di sviluppo di comunità sono definiti generalmente come “interventi di promozione territoriale a carattere sociale e culturale, il cui scopo è il recupero e/o la valorizzazione delle risorse che lo stesso territorio (attraverso i propri abitanti/cittadini e servizi) porta con sé o riesce ad attrarre”.

In collaborazione con diversi Partner sia istituzionali che non, ed in particolare su mandato della PA, la cooperativa agisce sui territori specifici dei quartieri don Bosco e Oltrisarco di Bolzano, con interventi capaci di contrastare elementi manifesti di devianza sociale e, più in generale, per una più ampia valorizzazione del territorio circostante con particolare riferimento e attenzione all'aumento quantitativo e qualitativo di proposte sociali e culturali capaci di (ri)generare la comunità.

Oggi, dopo 10 anni di vita, in cui si sono prima esplorati e poi sviluppati nuovi filoni di intervento, la cooperativa è fortemente concentrata sui temi della generatività, della sostenibilità e dell'innovazione e dell'impresa sociale.

### Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici

“Dall'essere un sistema Famiglia a costruire una cultura condivisa dell'Organizzazione”.

## Mission, Vision e valori

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

Nel corso dell'anno è iniziato un processo di revisione di tutto l'impianto fondativo comprese quindi le due grandi cornici della Vision e della Mission. Di seguito quindi, le nuove versioni:

#### Vision

Fase di transizione 2024-2026

Promuovere una comunità sostenibile, arricchendo la qualità di vita nei quartieri attraverso l'inclusività e il benessere, per una crescita sociale ed economica armonica dei luoghi in cui operiamo.

Fase di approdo > 2026

Migliorare la sostenibilità economica e sociale delle comunità locali e dei luoghi in cui si sviluppano.

#### Mission

Fase di transizione 2024-2026

Officine Vispa si dedica a rafforzare i legami tra individui, comunità e territorio, promuovendo l'inclusione, il benessere e prevenendo la vulnerabilità. Attraverso attività socioculturali, formazione e servizi innovativi, miriamo a sviluppare un senso critico e civico, incoraggiando una partecipazione attiva alla vita pubblica. La nostra priorità è valorizzare le capacità e professionalità dei nostri soci, rispondendo proattivamente alle esigenze e aspirazioni delle comunità in cui operiamo.

Fase di approdo > 2026

La nostra cooperativa si impegna a promuovere l'imprenditorialità sociale e l'innovazione come motori di un lavoro sostenibile ed equo. Attraverso l'impresa sociale, coinvolgiamo attivamente i nostri soci, puntando sulla loro formazione, nel processo di creazione di soluzioni che migliorano la sostenibilità economica delle comunità locali. Crediamo in un approccio imprenditoriale che

valorizzi ogni individuo e che, al contempo, rafforzi il tessuto sociale ed economico dei luoghi in cui operiamo.

### **Partecipazione e condivisione della mission e della vision**

La Vision e la Mission necessitano di costante manutenzione e di un dialogo costante con tutti/e i/le nostri/e interlocutori/trici.

Per poterlo fare si affida ad ulteriori livelli di definizione e approfondimento.

Le parole chiave a seguire sono parte di questo processo di cura e di condivisione.

#### *Eguaglianza, Equità e Pluralità Culturale*

La cooperativa sociale OfficineVispa si impegna a fornire a tutti/e, servizi caratterizzati da eguaglianza ed equità nel rispetto delle più diverse pluralità culturali e con particolare attenzione a tutti i soggetti che per la propria storia personale risultino più fragili.

#### *Partecipazione, Protagonismo e Responsabilità*

La cooperativa sociale OfficineVispa promuove e facilita il coinvolgimento di tutte le persone interessate al miglioramento della qualità (gestionale) dei servizi incentivando processi di partecipazione ai diversi livelli e accompagnando in processi di protagonismo attivo e di responsabilità condivisa.

#### *Qualità e Quantità*

La cooperativa sociale OfficineVispa si impegna a organizzare e riorganizzare i propri servizi secondo i criteri della qualità e della quantità, garantendo lo svolgimento professionale, volontario, continuo e regolare dei propri servizi cercando di limitare al minimo le eventuali sospensioni (non preventivabili in fase di programmazione).

#### *Comunicazione e Trasparenza*

La cooperativa sociale OfficineVispa si impegna ad operare in una dimensione di trasparenza permettendo così a tutti di conoscere le attività svolte, facilitare processi di coinvolgimento, partecipazione ed inclusione, nonché i nomi dei rispettivi referenti e/o responsabili e le procedure collegate alle eventuali richieste da sottoporre all'attenzione degli stessi, sia di carattere positivo che le possibili criticità, con i relativi tempi di esecuzione.

Particolare attenzione viene posta nei processi comunicativi volti all'informazione, al coinvolgimento e al dialogo in una dimensione di rispetto e plurilinguismo.

#### *Sostenibilità e Generatività (introdotte anno 2023)*

La cooperativa sociale OfficineVispa si impegna a soddisfare i bisogni attuali senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri. Si tratta di un approccio multidisciplinare che mira a equilibrare gli aspetti economici, sociali e ambientali per garantire un futuro migliore per tutti. La generatività si riferisce alla capacità di creare valore e benessere non solo per sé stessi, ma anche per gli altri e per l'ambiente circostante. È un concetto che va oltre la mera sostenibilità, incentrato quindi sulla creazione di soluzioni innovative e inclusive.

#### *Innovazione e Inclusione (introdotte anno 2023)*

La cooperativa sociale OfficineVispa si impegna a introdurre nuove idee, processi, servizi o prodotti che portino a miglioramenti significativi nella società, nell'economia o nell'ambiente: attraverso la ricerca, lo sviluppo e l'adozione di soluzioni creative e originali che soddisfino bisogni emergenti o migliorino quelli esistenti, contribuendo così al progresso e alla competitività. Particolare attenzione viene posta alla creazione di ambienti e opportunità che favoriscano la partecipazione piena e paritaria di tutti i membri della società, indipendentemente dalle loro differenze o background. Questo concetto promuove l'equità, il rispetto e la diversità, assicurando che nessuno venga escluso/a o discriminato/a, e che tutti/e abbiano accesso alle risorse e alle opportunità necessarie per realizzare il proprio potenziale.

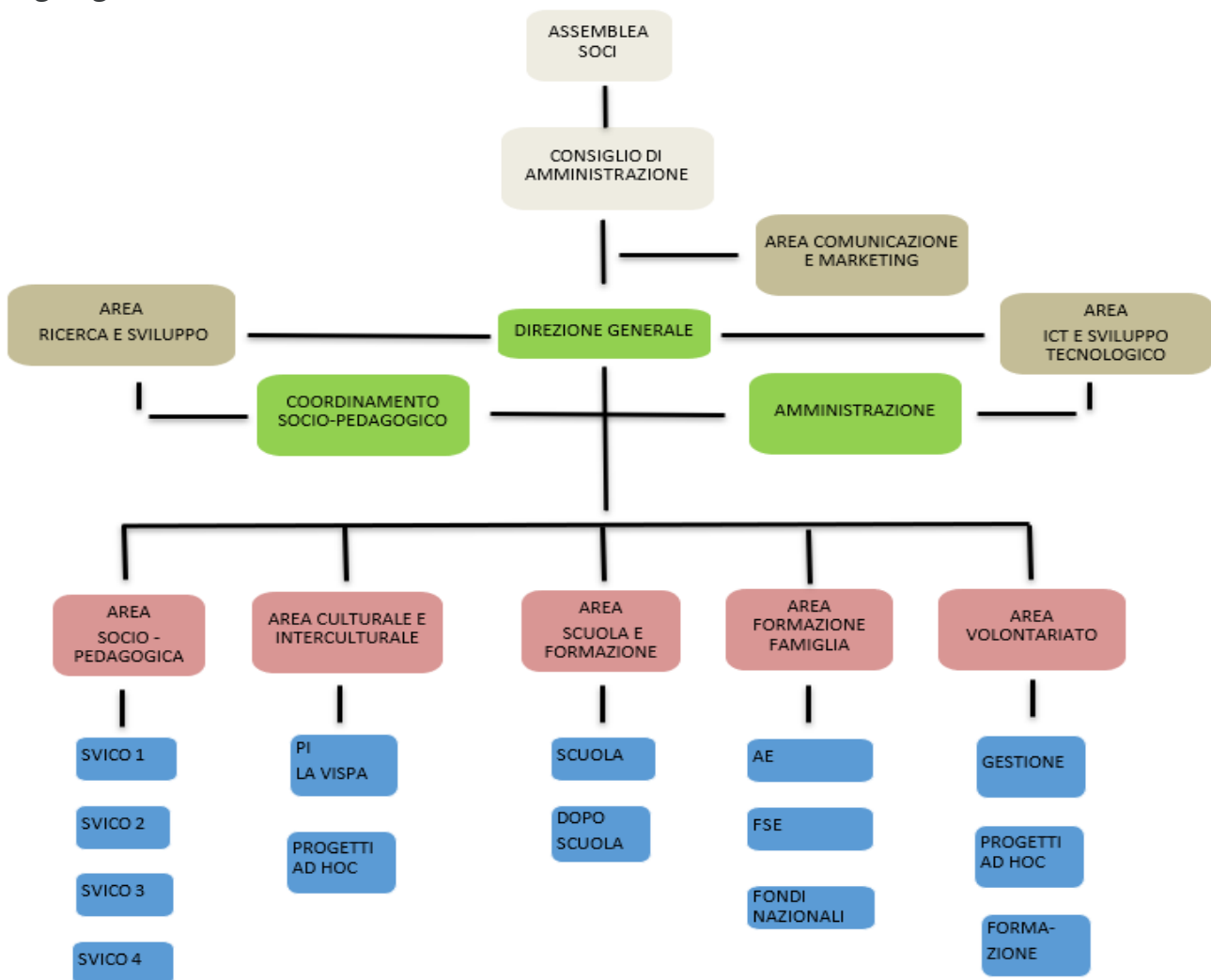
## Governance

### Sistema di governo

Il sistema di governo della cooperativa, oltre a quanto previsto dalle norme specifiche (assemblea dei soci, Consiglio di amministrazione e lavoratori/trici) prevede un modello misto orientato il più possibile all'equilibrio tra istanze di direzione up-down e bottom-up: questo ha portato alla costituzione di una cabina di regia composta dalla presidenza, dalla direzione e dai referenti amministrativi e pedagogici, con funzione di “perno” tra le diverse strutture dell'organizzazione. Con il Consiglio di Amministrazione coinvolto nell'individuazione e monitoraggio delle linee di indirizzo e la parte operativa con una buona libertà di interpretazione delle stesse.

Il sistema è attualmente supportato anche da strumenti tecnologico-informatici in fase di veloce sviluppo e dalla stesura di standard di servizio generali e relativa modularità di orientamento, gestione e valutazione.

### Organigramma



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

Nessuna certificazione in merito: ad oggi il lavoro fatto è stato rivolto prevalentemente agli aspetti formativi e consulenziali in particolare per quanto riguarda la già citata Sa8000, il d.lgs 231/2001, l'audit famiglia e gli SdGs).

## Responsabilità e composizione del sistema di governo

- Assemblea dei/Ile Soci/e
- Consiglio di Amministrazione
- Direzione

Per organi sociali riferimento in statuto.

Per direzione, Job Description (in revisione per anno 2024).

## Responsabilità e composizione del sistema di governo

<b>Nominativo</b>	<b>Carica ricoperta</b>	<b>Data prima nomina</b>	<b>Periodo in carica</b>
Tiziana Marcolin	Presidente	16 - 12- 2020	4 esercizi
<b>Nominativo</b>	<b>Carica ricoperta</b>	<b>Data prima nomina</b>	<b>Periodo in carica</b>
Gianluca Tenin	Vice Presidente	08 - 05- 2017	7 esercizi
<b>Nominativo</b>	<b>Carica ricoperta</b>	<b>Data prima nomina</b>	<b>Periodo in carica</b>
Xenia Trojer	Consigliera	05 - 05- 2023	1 esercizio
<b>Nominativo</b>	<b>Carica ricoperta</b>	<b>Data prima nomina</b>	<b>Periodo in carica</b>
Lorena La Rocca	Consigliera	05 - 05- 2023	1 esercizio
<b>Nominativo</b>	<b>Carica ricoperta</b>	<b>Data prima nomina</b>	<b>Periodo in carica</b>
Davide Miori	Consigliere	05 - 05- 2023	1 esercizio

## Presidente e Consiglio di Amministrazione

**Durata mandato (Anni)** 3

**Numero mandati della Presidente** 2

• N.° componenti persone fisiche	5
• Maschi	2
• Totale Maschi	40,00 %
• Femmine	3
• Totale Femmine	60,00 %
• fino a 40 anni	2
• fino a 40 anni	40,00 %
• da 41 a 60 anni	2
• da 41 a 60 anni	40,00 %
• oltre 60 anni	1
• oltre 60 anni	20,00 %
• Nazionalità italiana	5
• Nazionalità italiana	100,00 %
• Nazionalità Europea (non italiana)	0
• Nazionalità Europea (non italiana)	0,00 %
• Nazionalità Extra-europea	0
• Nazionalità Extraeuropea	0,00 %



## Partecipazione

### Vita associativa

La vita associativa è caratterizzata da diversi livelli di partecipazione:

la maggior parte dei/lle soci/e è coinvolta direttamente nella gestione della cooperativa o perché soci/e lavoratori/trici o in quanto soci/e appartenenti al Consiglio di Amministrazione e una parte più residuale ha solo rapporti formali (le assemblee) o saltuari con il resto della cooperativa.

• Numero aventi diritto di voto	24
• Numero di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione	1

### Partecipazione dei soci alle assemblee

• Data Assemblea	05-05-2023
• Numero partecipanti (fisicamente presenti)	18
• Numero partecipanti (con conferimento di delega)	1
• Indice di partecipazione	79,16 %

### Mappa degli Stakeholder

#### Stakeholder Segments

Soci e dipendenti (già assolto sezioni precedenti)

Cittadini (utenza gratuita o pagante)

Gruppi informali

Giovani e Studenti/esse

PA (Comune/Provincia/ASSB)

Finanziatori privati

Enti formativi (Scuola - Università)

Rete lavoro socio-culturale – Terzo Settore

Servizi istituzionali di assistenza

Servizi pubblici territoriali

Esercenti del territorio

#### Key Partners

Università di Bolzano\_Facoltà di Design e Arti

Labsus/laboratorio per la sussidiarietà\_Beni comuni

Ci.Effe\_Formazione e Progettazione Europea

InEuropa\_Formazione e Progettazione Europea

AICCON\_ formazione e valutazione

Metodi\_sviluppo di comunità

Istituto italiano di valutazione\_ valutazione

Lungomare\_arte e cultura

Biblioteca Culture del Mondo\_cultura

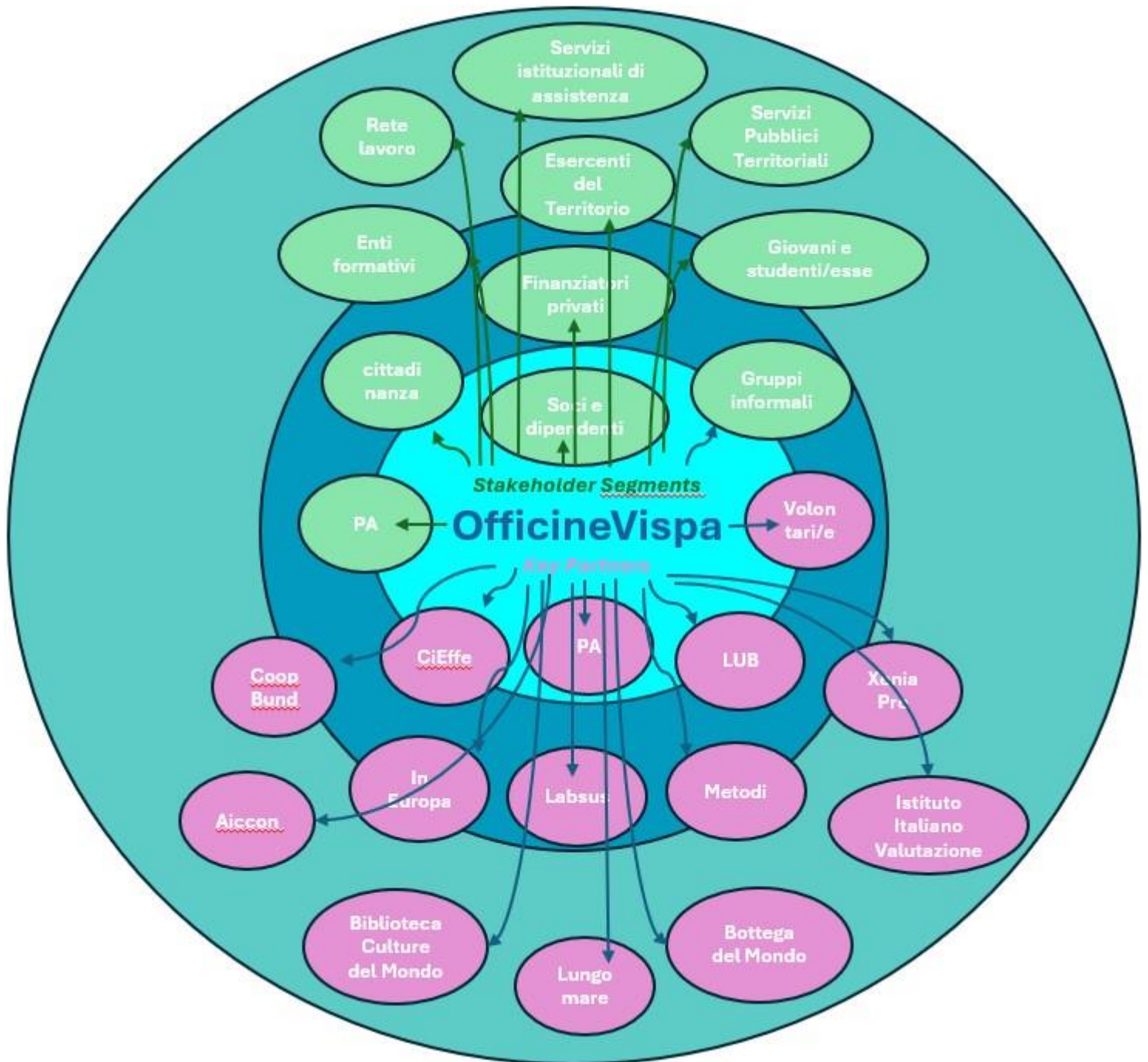
Bottega del Mondo\_le Formiche\_sostenibilità

Xenia Pro\_Digital marketing

CoopBund Bolzano

Volontari e Cittadinanza

## Stakeholder/ Grafico



### Sociale: persone, Obiettivi e Attività Sviluppo e valorizzazione dei soci

*Vantaggi di essere socio/a*

La qualità di socio/a implica essere comproprietari/e della cooperativa e compartecipare alla vita sociale della stessa.

Ai/lle soci/e fondatori/trici si sono affiancate nel corso del tempo persone con medesime visioni e competenze diversificate che hanno portato alla situazione attuale: circa la metà dei/lle soci/e ha un contratto in essere con la cooperativa. Un quarto è nel Consiglio di Amministrazione e il rimanente quarto ha più un ruolo marginale e defilato.

Oggi l'orizzonte di riferimento nel breve-medio termine prevede:

un coinvolgimento diretto di ingaggio in qualità di soci/a per i/le dipendenti che hanno almeno 2 anni di servizio alle spalle e che si riconoscono nella Mission e nella Vision della cooperativa oltre che della loro traduzione nei servizi territoriali;

un maggiore coinvolgimento e una maggiore qualità nel dialogo tra tutte le diverse modalità e sfumature dell'essere socio/a;

una maggiore presa di coscienza e responsabilità rispetto al ruolo esercitato nell'espletazione della carica sociale.

In termini di vantaggio, il valore aggiunto di tali posizioni riguarda la possibilità di essere non solo parte di un'organizzazione ma di poterla costruire insieme secondo logiche e scenari comuni.

### **Numero e Tipologia soci**

• Soci Ordinari	24
• Soci Volontari	2
<hr/>	
	<i>Totale 26</i>

### **Focus Tipologia Soci**

• Soci Lavoratori	11
• Soci Svantaggiati	0
• Soci Persone Giuridiche	1
<hr/>	

### **Focus Soci persone fisiche**

*Genere*

• Maschi	12
	48,00 %
• Femmine	13
	52,00 %
<hr/>	
	<i>Totale 25</i>

### **Età**

• fino a 40 anni	7
	28,00 %
• dai 41 ai 60 anni	14
	56,00 %
• oltre 60 anni	4
	16,00 %
<hr/>	
	<i>Totale 25</i>

### **Nazionalità**

• Nazionalità italiana	25
	100,00 %
• Nazionalità Extraeuropea	0
	00,00 %
<hr/>	
	<i>Totale 25</i>

## Studi

• Laurea	20
	80,00 %
• Scuola media superiore	5
	20,00 %
	<i>Totale 25</i>

## Anzianità associativa

• Da 0 a 5 anni	4
	16,00 %
• Da 6 a 10 anni	21
	84,00 %
	<i>Totale 25</i>

## Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

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

Il contratto di lavoro è quello nazionale delle cooperative sociali.

La cooperativa ha sviluppato una politica integrata relativa a “lavoro, salute e sicurezza” orientata ad un sostanziale equilibrio tra istanze professionali e istanze personali: cercando quindi di salvaguardare sia le caratteristiche di servizio che le esigenze personali.

In merito alla specifica della sicurezza, oltre a garantire quanto prescritto dalle norme in vigore, i contesti di servizio si presentano come luoghi a bassa soglia di rischio.

### Welfare aziendale

OfficineVispa ha storicamente pratiche a carattere informale capaci di garantire validi livelli di benessere aziendale, in un solido equilibrio tra istanze professionali e istanze personali: garantendo così sia le caratteristiche del servizio che le istanze più private.

In particolare, offre ampi margini di libertà nella gestione della risorsa tempo e nella programmazione del servizio di riferimento. Allo stesso tempo il limite e rischio è una sovraesposizione al tema dell'auto responsabilizzazione.

Nel 2022 si è conclusa una prima fase di riorganizzazione interna con l'individuazione di ruoli intermedi, tra le cui funzioni, trovano spazio anche le tematiche relative al welfare aziendale (formazione ad hoc, assicurazione sanitaria integrativa, ...).

Nel 2023 si è ulteriormente ampliata l'offerta con la concessione di giorni extra per il tempo libero (2).

Nel 2024 è prevista una prima corposa valutazione delle iniziative messe in essere e una possibile e ulteriore implementazione.

### Numero Occupati

24

### Occupati soci e non soci

• Occupati soci Maschi	5
• Occupati soci Femmine	8
	<i>Totale 13</i>

• Occupati non soci Maschi	4
• Occupati non soci Femmine	7

*Totale 11*

• Occupati soci fino ai 40 anni	6
• Occupati soci da 41 a 60 anni	7
• Occupati soci oltre 60 anni	0

*Totale 13*

• Occupati NON soci fino ai 40 anni	6
• Occupati NON soci fino dai 41 ai 60 anni	5
• Occupati NON soci oltre i 60 anni	0

*Totale 11*

• Occupati soci con Laurea	12
• Occupati soci con Scuola media superiore	1
• Occupati soci con Scuola media inferiore	0
• Occupati soci con Scuola elementare	0
• Occupati soci con Nessun titolo	0

*Totale 13*

• Occupati NON soci con Laurea	9
• Occupati NON soci con Scuola media superiore	2
• Occupati NON soci con Scuola media inferiore	0
• Occupati NON soci con Scuola elementare	0
• Occupati NON soci con Nessun titolo	0

*Totale 11*

• Occupati soci con Nazionalità Italiana	13
• Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana	0
• Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea	0

*Totale 13*

• Occupati NON soci con Nazionalità Italiana	10
• Occupati NON soci con Nazionalità Europea non italiana	1
• Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea	0

*Totale 11*

#### **Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)**

• Volontari Svantaggiati Maschi	0
• Volontari Svantaggiati Femmine	0
• Volontari NON Svantaggiati Maschi	4
• Volontari NON Svantaggiati Femmine	5

*Totale svantaggiati 0*

*Totale non svantaggiati 9*

• Tirocinanti Svantaggiati Maschi	0
• Tirocinanti Svantaggiati Femmine	0
• Tirocinanti NON Svantaggiati Maschi	0
• Tirocinanti NON Svantaggiati Femmine	0

*Totale svantaggiati 0*

*Totale non svantaggiati 0*

### **Attività svolte dai volontari**

Dal supporto e gestione dell'attività ordinaria della cooperativa allo sviluppo di aree di intervento in fase di avvio (es. grafica e tecnologie); dal supporto amministrativo (es. contabilità) alla gestione delle sedi operative (cura degli spazi e dell'accoglienza); dal supporto logistico nell'organizzazione degli eventi) alla promozione diretta di specifiche attività (es. laboratori e corsi generici).

### **Livelli di inquadramento personale dipendente**

	<b>Totale 24</b>
• A1 (ex 1° livello)	0
• A2 (ex 2° livello)	0
• B1 (ex 3° livello)	
di cui aiuto animatore Maschio	3
di cui aiuto animatrice Femmina	4
	<i>Totale 7</i>
• C1 (ex 4° livello)	
di cui animatore culturale polivalente Maschio	1
	<i>Totale 1</i>
• C2	
di cui impiegata amministrativa Femmina	2
	<i>Totale 2</i>
• C3 (ex 5° livello)	0
• D1 (ex 5° livello)	
di cui contabile Femmina	2
di cui educatrice Femmina	1
	<i>Totale 3</i>
• D2 (ex 6° livello)	
di cui educatore professionale Maschio	4
di cui educatrice professionale Femmina	5
	<i>Totale 9</i>
• D3 (ex 7° livello)	
di cui coordinatore generale Maschio	1
	<i>Totale 1</i>
• E1 (ex 7° livello)	0
• E2 (ex 8° livello)	0
• F1 (ex 9° livello)	0
• F2 (ex 10° livello)	
di cui direzione generale Maschio	1
	<i>Totale 1</i>

## Tipologia di contratti di lavoro applicati

### Nome contratto

- CCNL\_contratto nazionale cooperative sociali.

Rispetto ai ruoli e rispettivi livelli vi è una buona uniformità tra tipologie di lavoro e di fatto il modello è alquanto semplificato: di fatto, oltre ad un'unica posizione dirigenziale e una posizione legata al coordinamento generale, il resto dell'organizzazione è divisa in 2 filoni principali. Il lavoro di fascia intermedia, che corrisponde a grandi linee alla gestione dei servizi, vede coinvolti/e i/le soci/e dipendenti e il lavoro di fascia base, che corrisponde ai servizi extrascolastici, vede coinvolto personale meno qualificato e con carattere di stagionalità.

Il tema degli incentivi e premi non ha struttura formale anche in relazione al valore della produzione molto legato ai contributi correlati alla Pubblica Amministrazione: il modo in cui OfficineVispa cerca di curare questi aspetti è legata al passaggio da una situazione di precarietà (tempo determinato) ad una di maggiore solidità (tempo indeterminato) e da un aumento di ore contrattuali in pianta stabile.

• Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	3
	6,25 %
• Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	7
	14,58 %
• Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	0
	0,00 %
• Dipendenti a tempo determinato e a part time	8
	16,66 %
• Collaborazioni continuative	0
	0,00 %
• Lavoratori/trici autonomi/e	5
	10,41 %
• Altre tipologie di contratto	25
	52,08 %
	<b>Totale 48</b>

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

### Organo di amministrazione e controllo

• Retribuzione annua lorda minima	euro 19.970,17
• Retribuzione annua lorda massima	euro 38.208,45
• Rapporto	38.208,45/ 19.970,17 = 1,91

### Dirigenti

• Presidente	indennità di carica	euro 0,00
• Direttore	retribuzioni	euro 38.208,45

### Volontari

• Importo dei rimborsi complessivi annuali	euro 31.950,00
• Numero volontari che hanno usufruito del rimborso	12

## Turnover

Tasso turnover complessivo

• Entrati nell'anno di rendicontazione (A)	5
• Usciti nell'anno di rendicontazione (B)	4
• Organico medio al 31/12 (C)	20
• Rapporto % turnover	45 %

## Malattia e infortuni

Nel 2023, la situazione è tornata quasi alla normalità con un'unica eccezione che ha comportato una lunga degenza già evidenziata anche nella precedente relazione di bilancio.

### N. malattie e infortuni e incidenza

• Numero infortuni professionali	0
• Numero malattie professionali	72
<i>Totale</i> 72	

## Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

Il clima in cooperativa è il risultato delle politiche e pratiche messe in essere nel corso del tempo e, come già anticipato, frutto di un buon equilibrio tra le istanze dei diversi attori e le rispettive funzioni.

L'individuazione di specifici ruoli capaci anche di assolvere e presidiare questi aspetti importanti della vita sociale della cooperativa ha dato ulteriore impulso a un processo, seppur migliorabile, comunque in uno stadio avanzato.

## Formazione

### Tipologia e ambiti corsi di formazione 1

La formazione ha sempre avuto un ruolo centrale sia sulla qualità della vita dei/lle dipendenti sia sulla qualità espressa nell'azione con quelli/e che sono i/le nostri/e interlocutori/trici territoriali a tutti i livelli (dalla cittadinanza alla politica).

Sono 3 le indicazioni di rilievo:

1. una parte sistematica individuata dalla Presidenza e/o Direzione sulle macroaree di intervento e come modello di sviluppo;
2. una parte libera e flessibile sugli interessi dei/lle Singoli/e Dipendenti;
3. una parte strutturale individuata dal Coordinamento Generale e relativa ai servizi.

### Tipologia e ambiti corsi di formazione 2

- Ambito formativo: amministrativo
- Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo (specifica): Camera di Commercio (in primis controllo di gestione e bilancio).

## Breve descrizione (facoltativo)

Nello specifico il 2023 ci ha visti proseguire nell'implementazione degli aspetti relativi ai diversi modelli organizzativi in una logica orientata all'innovazione e all'imprenditoria sociale.

• n. ore di formazione	(specificamente area amministrativa)	138
• n. lavoratori/trici formati/e	(specificamente area amministrativa)	4



### Ore medie di formazione per addetto

• Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	390
<hr/>	
Totale organico nel periodo di rendicontazione	26
<hr/>	
Rapporto	390/26 =15

### Feedback ricevuti dai partecipanti

Il livello di soddisfazione dei/lle partecipanti è stato ed è generalmente alto, non solo per la qualità delle docenze ma anche per la qualità delle interazioni. Essendo per gran parte iniziative promosse con logica *bottom up*, è un luogo di confronto e crescita con un alto grado di pertinenza/congruenza al bisogno e alle prospettive.

### Qualità dei Servizi

#### Attività e qualità di servizi

##### Descrizione

I nostri servizi di Sviluppo di Comunità aiutano gli abitanti dei quartieri periferici della città di Bolzano attraverso momenti aggregativi, sociali, culturali e formativi e l'offerta di contesti/spazi fisici, relazionali e progettuali, a:

- Sviluppare senso critico e civico
- Creare legami singolo/comunità/territorio/intercultura
- Incentivare la partecipazione alla vita pubblica includendo il dialogo cittadinanza/PA
- Valorizzare gli spazi come bene pubblico
  
- Creare opportunità di formazione, lavoro e ricerca casa
- Facilitare accesso risorse pubbliche
- Incentivare innovazione dei servizi (design dei servizi)
  
- Riducendo:
  - Senso di dipendenza e vulnerabilità
  - Rischio emarginazione ed isolamento (cura legami comunitari)
  - Rischio degrado e marginalità (cura legame territoriale)

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

- i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo.

#### Carattere distintivo nella gestione dei servizi

L'orizzonte semantico di OfficineVispa è riconducibile ai temi della (ri)qualifica urbana, dei beni comuni e dello sviluppo di comunità, con la piena valorizzazione dei modelli metodologici afferenti alla ricerca-azione e alla pedagogia esperienziale.

Il valore aggiunto dell'azione territoriale di OfficineVispa è la capacità di muoversi su un territorio specifico (di norma la periferia della città di Bolzano) nella sua totalità, per l'abilitazione di contesti e condizioni favorevoli alla promozione e cura di relazioni di comunità e di territorio significative, sostenibili, solidali e generative attraverso azioni sociali e culturali a carattere territoriale che favoriscano la partecipazione e la presa in carico diretta del territorio da parte delle persone residenti.

Più in generale, tra i caratteri distintivi emersi nel corso degli anni: la trasparenza nella gestione, la professionalità nell'approccio e nelle azioni, la resilienza alle dinamiche evolutive socio-comunitarie e la passione degli/le interpreti.

Un elemento importante introdotto negli ultimi anni e oggi parte della struttura organizzativa è sviluppo di pratiche innovative a carattere sperimentale e la grande attenzione verso la sostenibilità e processi generativi.

### **Utenti/Partecipanti per tipologia di servizio**

#### *Tipologia Servizio*

Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo  
Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)

#### *Numero utenti/partecipanti diretti*

Come sempre, e per caratteristiche intrinseche alle progettualità in essere che prevedono spiccati margini di autonomia riconducibili ai potenziali clienti/utenti/partecipanti (e quindi anche alla visibilità e relativa possibilità di un conteggio diretto delle presenze) dare un profilo puntuale risulta molto complesso e, sinteticamente, i dati espressi qui di seguito esprimono una tendenza “per difetto”.

Quello che abbiamo visto avere senso è offrire una rappresentazione/tipizzazione il più possibile approssimativa della multiforme varietà di utenti diretti che andiamo ad incontrare, dividendo in macrocategorie:

- 1.800, partecipanti da attività ordinaria
- 950, partecipanti da attività straordinaria (eventi),
- 700, partecipanti attività chiusa (a iscrizione) e
- 900, partecipanti attività aperta (senza iscrizione)

*Totale 4.350*  
di cui 1.752 maschi e 2.598 femmine

### **Unità operative Cooperative Tip.A**

*Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo*  
*Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)*

Numero Unità operative	4
Provincia in cui si opera	Bolzano

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

Dai diversi strumenti in uso per la rilevazione del grado di soddisfazione dell'utente e della qualità dei servizi (colloqui informali, questionari, interviste, grafici e modelli interattivi, relazioni formali), la valutazione risulta nel complesso da positiva a molto positiva.

Nel 2023 (da completare nel corso del 2024) la cooperativa ha avviato un processo interno di semplificazione con approfondimenti specifici relativi alla proposta di Aiccon e denominata Community Index.

### **Impatti dell'attività**

#### **Ricadute sull'occupazione territoriale**

Negli ultimi 4 anni l'impatto occupazionale territoriale risulta in crescita, sia nei numeri (aumento dell'organico) che nella qualità (consolidamento di diverse posizioni prima precarie). Inoltre

parte dell'organico vive anche all'interno dello stesso territorio di riferimento, elemento questo che oggi valutiamo come positivo.

Il tema dell'occupazione continua ad essere al centro della riflessione interna: l'idea, evidenziata anche con l'inserimento all'interno della Vision e della Mission, è quella non solo di generare lavoro interno/diretto (per i propri/e soci/e e dipendenti) ma anche esterno/indiretto, e cioè opportunità lavorative per le/gli stesse/i abitanti (in particolare giovani) del territorio.

### Andamento occupati nei 3 anni

• Media occupati del periodo di rendicontazione	24
• Media occupati (anno -1)	21
• Media occupati (anno -2)	18

### Rapporto con la collettività

Muovendoci in ambito territoriale tutto quello che facciamo come cooperativa rientra nell'attività diretta della stessa, avendo chiaramente un grandissimo margine di intervento e possibilità di espressione dei territori in cui siamo operativi.

Se nel triennio, appena concluso abbiamo dedicato numerose energie per lo sviluppo di interventi che potessero esplorare le dimensioni del sociale, della cultura e della pedagogia, il prossimo triennio è nostra volontà implementare gli ambiti legati alla formazione e al lavoro (in parte già in essere) e quello dell'abitare con particolare riferimento ai contesti periferici.

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

• Ambito attività svolta	ludico-ricreativa + sociale/culturale
• Tipologia attività svolta	sviluppo di comunità e qualifica urbana
• Numero di Stakeholder coinvolti	254
• Tipologia di stakeholder "collettività"	elenco prevalenti in sezione stakeholder

### Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Con la PA abbiamo un buon livello di dialogo e partecipazione gestendo insieme o "per conto di" gran parte dei servizi che mettiamo in essere. Si tratta nella maggior parte di dialoghi bilaterali e legati ad una spiccata sensibilità degli/lle attori/trici coinvolti/e.

Parte dello sforzo è ancora dedicato allo stimolo verso l'adozione del Regolamento dei Beni Comuni da parte della città di Bolzano che, nei format promossi nel resto del territorio nazionale, accompagnano e regolano i rapporti tra le parti e quindi anche con la Pubblica Amministrazione all'interno di una cornice di senso più ampia e qualificata.

Sulla falsariga di quanto appena scritto, nel corso dell'anno 2022 e 2023 abbiamo partecipato ad un lungo percorso di co-progettazione per la gestione di un servizio di sviluppo di comunità in zona Casanova/Bolzano con decorrenza triennale e con inizio per gennaio 2024.

### Ambito attività svolta

n.1

• Altre iniziative di sensibilizzazione e/o promozione (es.eventi, manifestazioni)	
• Descrizione attività svolta	ZipLab/ Sartoria Sociale
• Denominazione P.A. coinvolta	Comune di Bolzano

### Ambito attività svolta

n. 2

- Ricerca di sinergie con altre imprese del territorio

• Descrizione attività svolta	District Innovation Lab/FSE 20245
• Denominazione P.A. coinvolta	Provincia di Bolzano

**Ambito attività svolta** **n.3**

• Altre iniziative di sensibilizzazione e/o promozione (es.eventi, manifestazioni)	
• Descrizione attività svolta	Liscià/ Donne che raccontano Donne
• Denominazione P.A. coinvolta	Comune e Provincia di Bolzano

**Ambito attività svolta** **n.4**

• Altre iniziative di sensibilizzazione e/o promozione (es.eventi, manifestazioni)	
• Descrizione attività svolta	Apprendimento Esperienziale/ Formazione Famiglia
• Denominazione P.A. coinvolta	Provincia di Bolzano

**Impatti ambientali**

Come per gli anni precedenti, nessuna attività risponde nello specifico a queste caratteristiche almeno formalmente. Vi è però un'indicazione interna/informale di una gestione che si propone in tutte le sue derivazioni a basso impatto ambientale. Per lavorare sulla qualifica dei territori l'orientamento dato è quello dell'ecologia delle relazioni con evidenti ricadute dirette e indirette sul tema inerente all'impatto ambientale più in generale.

**Situazione Economico-Finanziaria**

**Attività e obiettivi economico-finanziari**

**Situazione economica, finanziaria e patrimoniale**

Anche l'anno 2023 è stato caratterizzato internamente da due elementi in particolare:

- da una parte e per il secondo anno consecutivo per un importante incremento del valore della produzione e
- dall'altra da una maggiorazione dei costi del personale (aggiornamento CCNL) e di gestione (affitti, utenze e costo del denaro).

Questo ha determinato un risultato di esercizio al 31/12/2023 negativo per un valore di euro - 7.325,00.

Allo stesso tempo, la situazione patrimoniale si presenta comunque solida con un buon accesso alle risorse finanziarie, e con un modello previsionale che dovrebbe permettere alla società di non avere ulteriori ripercussioni nel corso dell'anno 2024, con una specifica (riprendendo quanto su accennato): una riflessione importante riguarda le progettualità/servizi in essere, con “le storiche” che nel complesso risultano economicamente deficitarie e quindi non più sostenibili e, allo stesso tempo “le nuove”, costruite con marginalità positive, non sono sufficienti a “colmare il gap” tra le une e le altre.

E' evidente che i prossimi anni costituiscono una sfida importante, prima per la sopravvivenza stessa della cooperativa e dopo per la sua evoluzione e sviluppo: una programmazione ancora più puntuale, una diversificazione ulteriore rispetto ai finanziamenti pubblici e un avvicinamento più solido al mercato privato, con interessanti margini di esplorazione.

## Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico (€)

• Fatturato	€ 172.042,00
• Attivo patrimoniale	€ 353.447,00
• Patrimonio proprio	€ 78.320,00
• Utile di esercizio	€ -7.325,00

## Valore della produzione (€)

• Valore della produzione anno di rendicontazione	€ 722.999,00
• Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1)	€ 645.508,00
• Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2)	€ 554.202,00

## Composizione del Valore della produzione

Composizione del valore della produzione (derivazione dei ricavi)

• Ricavi da Pubblica Amministrazione	€ 671.589,00	92,8 %
• Ricavi da aziende profit	€ 0,00	0 %
• Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	€ 15.255,00	2,1%
• Ricavi da persone fisiche	€ 25.679,00	3,6 %
• Donazioni (compreso 5 per mille) / altro	€ 10.176,00	1,5 %
<i>Totale</i>		€ 722.999,00

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

Tipologia Servizi

l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;

*Fatturato* € 49.895,00

## Fatturato per servizio Cooperative tip. A (€)

Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)

*Fatturato* € 122.147,00

## Fatturato per Territorio

Provincia	Bolzano
<i>Fatturato</i> € 172.042,00	
100,00 %	

## Obiettivi economici prefissati

Partendo da quanto evidenziato in premessa i macro-obiettivi della cooperativa anche per il triennio 2023-2025 si confermano:

1. lo sviluppo e consolidamento dei finanziamenti in prima istanza europei e in seconda istanza nazionali e
2. il potenziamento del fatturato relativo al libero mercato con la produzione di servizi dedicati e inerenti l'oggetto sociale della cooperativa. Il tutto caratterizzato, se possibile, dalla logica dell'impresa sociale e dell'innovazione.

## RSI

### Responsabilità Sociale e Ambientale

#### Buone pratiche

La cooperativa sociale OfficineVispa si occupa in particolare di Qualifica Urbana, Sviluppo di Comunità e Beni Comuni.

Questo comporta, come già accennato, un'attenta cura e sviluppo dei legami e relazioni: cura dei legami sociali tra le persone e cura del legame delle persone con il territorio, e che noi decliniamo secondo la dimensione dell'ecologia sociale e delle relazioni sociali.

Si tratta quindi di pratiche diffuse, emanazione diretta di una Vision e una Mission nelle quali trovano traccia e sostanza elementi di responsabilità sociale e ambientale.

Gli orari di lavoro flessibili, la parità di retribuzione tra i generi sono 2 degli aspetti generali che confermano questa direzione.

Ci sono inoltre alcune progettualità specifiche che rispondono appieno alle caratteristiche menzionate in questa sezione (e che ricalcano in gran parte le versioni degli anni precedenti), come gli Orti di Comunità, i progetti sulla partecipazione civica e i Beni Comuni, e Liscia sulla valorizzazione dell'universo femminile e della parità di genere.

#### Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

- Tipologia Partner pubblica amministrazione
- Denominazione Partnership rete WE (Woman Empowerment)

#### Tipologia Attività

LISCIA' - donne che raccontano donne nasce per riuscire a dare voce e nuovo significato alle storie e ai vissuti di alcune donne bolzanine andando ad indagare le varie sfaccettature dell'identità delle donne nell'ottica di una promozione di una cultura di genere che possa valorizzare le specificità, le differenze, le risorse e i vissuti di ognuna, nonché di sensibilizzare e stimolare la riflessione sulla complessità degli stereotipi di genere nei contesti sociali, diffondendo il principio di pari opportunità fra donna e uomo.

- Tipologia Partner pubblica amministrazione
- Denominazione Partnership rete DIL (District Innovation Lab)

#### Tipologia Attività

FSE20245/DIL - Sullo sfondo di questo progetto di innovazione sociale c'è il lavoro e ci sono donne che vorrebbero farlo diventare parte integrante della propria quotidianità. Gli anni trascorsi a stretto contatto con le potenziali destinatarie nella formazione specialistica e nelle attività di sartoria domestica e di quartiere, ci hanno fatto capire che quando ci rivolgiamo ad una popolazione femminile, periferica e migrante di provenienza, non è sufficiente offrire competenze di tipo tecnico-specialistico per la realizzazione professionale ma è fondamentale lavorare sui pre-requisiti lavorativi e sull'auto-consapevolezza, in particolare nell'individuare soluzioni concrete che possano incrementare la loro sicurezza ed autonomia sociale.

## Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

- 5. parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze;
- 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;
- 11. città e comunità sostenibili: rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.

### Politiche e strategie

Come anticipato, OfficineVispa, è molto sensibile alle tematiche di questa sezione e, nel corso dell'anno ha ulteriormente approfondito la questione.

L'anno 2024 dovrebbe offrire un panorama più chiaro ed esaustivo con delle possibili scelte in merito all'adozione di alcune pratiche anche dal punto di vista formale.

## Coinvolgimento degli stakeholder

### Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Pensando agli Stakeholder e al loro coinvolgimento, la premessa porta a evidenziare sia le molteplicità tipologiche degli stessi sia le diverse forme di ingaggio.

In generale, OfficineVispa ha in essere diversi livelli di coinvolgimento (ingaggio diretto e indiretto, accordi bilaterali, questionari e interviste di valutazione, azioni di sensibilizzazione) tanti quanti i diversi partecipanti: per ognuna delle posizioni, l'indicazione è di procedere per gradualità sino, laddove possibile e opportuno, al pieno coinvolgimento.

Se il lavoro territoriale è caratterizzato appunto da una molteplicità di Stakeholder, in via prioritaria l'attenzione è rivolta per gli "interni" ai/lle soci/e e ai/lle dipendenti, e per gli "esterni" ai/lle partner, agli/lle utenti e ai/lle committenti.

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

• Categoria	<b>Soci</b>
• Tipologia di relazione o rapporto	Decisionale e di coinvolgimento
• Livello di Coinvolgimento	Responsabilità sociale e bilancio sociale
• Modalità di coinvolgimento	Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group)
• Categoria	<b>Lavoratori</b>
• Tipologia di relazione o rapporto	Decisionale e di coinvolgimento
• Livello di Coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa
• Modalità di coinvolgimento	Azioni di tipo "consultivo" (Es: questionario di valutazione)

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

• Categoria	<b>Partner</b>
• Tipologia di relazione o rapporto	Co-progettazione
• Livello di Coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa
• Modalità di coinvolgimento	Azioni "bidirezionali" (Es.: focus group)

• Categoria	<b>Partner</b>
• Tipologia di relazione o rapporto	Coinvolgimento
• Livello di Coinvolgimento	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)
• Modalità di coinvolgimento	Azioni di tipo “consultivo” (Es: questionario di valutazione)
• Categoria	<b>Utenti</b>
• Tipologia di relazione o rapporto	Co-progettazione
• Livello di Coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa
• Modalità di coinvolgimento	Azioni “bidirezionali” (Es.: focus group)
• Categoria	<b>Utenti</b>
• Tipologia di relazione o rapporto	Coinvolgimento
• Livello di Coinvolgimento	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)
• Modalità di coinvolgimento	Azioni di tipo “consultivo” (Es: questionario di valutazione)
• Categoria	<b>Utenti</b>
• Tipologia di relazione o rapporto	Qualità dei servizi
• Livello di Coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa
• Modalità di coinvolgimento	Azioni “bidirezionali” (Es.: focus group gli stakeholder)
• Categoria	<b>Committenti</b>
• Tipologia di relazione o rapporto	Co-progettazione
• Livello di Coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa
• Modalità di coinvolgimento	Azioni “bidirezionali” (Es.: focus group gli stakeholder)
• Categoria	<b>Committenti</b>
• Tipologia di relazione o rapporto	Coinvolgimento
• Livello di Coinvolgimento	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo,..)
• Modalità di coinvolgimento	Azioni di tipo “consultivo” (Es.: questionario di valutazione)

## Innovazione

### Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Una prima sperimentazione, in particolare, sui temi della Qualifica Urbana e dei Beni Comuni (con specifici progetti quali Lab 0471, Parkour, PSI e TCC), è stata avviata negli anni precedenti (triennio 2018-2020) ma è con il 2020 che si è concretizzato in un obiettivo specifico con il risultato attuale di cercare di armonizzare pratiche più tradizionali con pratiche più a vocazione sperimentale e originali.

Oggi, e dopo diversi anni, il tema dell'innovazione è inserita direttamente nella *Mission*.



## Elenco attività di ricerca e progettualità innovative

### 1.

*Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa*

ZIPLAB: sartoria sociale

---

*Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa*

Promozione territoriale, formazione e lavoro

---

*Tipologia attività svolta*

Progetto + servizio

---

*Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati*

OfficineVispa ha il desiderio di far nascere un laboratorio sartoriale basato sull'economia circolare. Per dare una nuova vita alle cose e alle persone, il progetto parte dalla creazione un'identità di quartiere e dall'inserimento lavorativo delle signore del quartiere. Persone che si incontrano, luoghi che connettono, stoffe che si uniscono. Il prodotto del tessere è il tessuto non solo tessile ma anche urbano, sociale, è una connessione di elementi che si relazionano in una rete.

---

*Reti o partner coinvolti*

Cieffe srl, Università di Bolzano - Master in Eco-Social Design, Servizi territoriali

### 2.

*Denominazione attività di ricerca o progettualità innovativa*

DIL: District Innovation Lab

---

*Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa*

Partecipazione e protagonismo al femminile/ Parità di Genere

---

*Tipologia attività svolta*

Bando + Progetto

---

*Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati*

Già in sezione RSI

Sullo sfondo di questo progetto di innovazione sociale c'è il lavoro e ci sono donne che vorrebbero farlo diventare parte integrante della propria quotidianità. Gli anni trascorsi a stretto contatto con le potenziali destinatarie nella formazione specialistica e nelle attività di sartoria domestica e di quartiere, ci hanno fatto capire che quando ci rivolgiamo ad una popolazione femminile, periferica e migrante di provenienza, non è sufficiente offrire competenze di tipo tecnico-specialistico per la realizzazione professionale ma è fondamentale lavorare sui pre-requisiti lavorativi e sull'auto-consapevolezza, in particolare nell'individuare soluzioni concrete che possano incrementare la loro sicurezza ed autonomia sociale.

*Reti o partner coinvolti*

Provincia di Bolzano/Ufficio FSE, Cieffe srl, Università di Bolzano

## Cooperazione

### Il valore cooperativo

La forma cooperativa nasce come evoluzione naturale di quella associativa precedentemente in essere e, in linea di massima, per:

rafforzare il rapporto tra lavoro dipendente e proprietà (in questo caso della cooperativa);

distribuire più equamente tra gli/le aderenti il tema della responsabilità passando a quello della corresponsabilità.

Oggi invece, comprese e recepite in gran parte queste dimensioni pur nella loro continua manutenzione ed evoluzione, il valore individuato risiede:

nella logica che unisce i termini “impresa e sociale”;  
e uno spiccato accostamento tra i termini “cooperativa e innovazione”.  
Come per la sezione precedente, il tutto trova espressione all’interno della Mission.

## Obiettivi di Miglioramento

### Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale (in linea con bilancio sociale 2022)

1. Formazione specifica (livello senior)
2. Costruzione nuovo modello di rendicontazione come snodo della vita organizzativa della cooperativa.

#### Obiettivo 1

Livello di approfondimento del Bilancio sociale

---

*Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo*

Formazione specifica

---

Entro quando verrà raggiunto

30-06-2024

#### Obiettivo 2

Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato

---

*Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo*

All'interno del percorso di formazione, individuare le modalità di condivisione più significative e funzionali

---

*Entro quando verrà raggiunto*

31-12-2023

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

Nel corso del 2021 si è lavorato sulla costruzione dei prerequisiti per una piena consapevolezza e funzionalità della rendicontazione sociale.

Nel corso del 2022 si è lavorato sull'approfondimento dello strumento e lo studio della sua messa in opera e piena funzionalità per l'anno 2023.

*Nel corso del 2023,*

*rispetto al primo obiettivo siamo in linea con la pianificazione e abbiamo in previsione un'ultima grossa formazione in merito nel corso dell'anno;*

*rispetto al secondo obiettivo abbiamo individuato alcuni momenti e format di condivisione e compartecipazione in particolare a livello di presidenza, direzione e coordinamenti.*

*Nel corso del 2024 l'idea è di implementare ulteriormente i diversi processi e arrivare ad una piena adozione/partecipazione nei/dei servizi.*

## Obiettivi di miglioramento strategici

### Obiettivi di miglioramento strategici

Come per gli anni precedenti (congruenza e gradualità) anche per l'anno 2023, si è lavorato con logiche “gestionali” orientate all'innovazione e all'impresa sociale.

Partendo dagli Obiettivi pregressi (ex 2020):

1. aumentare qualità dei servizi tradizionali + innovazione

2. cercare nuove fonti di finanziamento e sostenibilità attraverso 2 filoni prevalenti: fondi nazionali ed europei da una parte e il libero mercato dall'altro".
3. consolidare alcune posizioni lavorative caratterizzate da precarietà strutturale e, compatibilmente, attrarre nuove professionalità.

Anche nel corso del 2023 (come per il 2022 e per il 2021), vi sono stati importanti riscontri e conferme, in particolare per il punto 1: evoluzione della struttura aziendale (supportata da formazione e consulenza) con impostazione di un *modello di riferimento unico* (Design dell'Organizzazione e Matrice di Hoshin Kanri);

punto 2: prosecuzione del bando FSE 20245 (aggiudicato nell'anno 2022) con possibili sviluppi in merito all'Imprenditoria Sociale (ZipLab) e *partecipazione a nuovo bando FSE* (sempre su innovazione e con carattere biennale);

punto 3: aumento sia del monte ore che di alcune unità della pianta organica (Sviluppo Risorse Umane), con contatti diretti e continuativi con nuove professionalità (5 unità parziali).

#### *Obiettivo*

Crescita professionale interna

---

*Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo*

Maggiore caratterizzazione dei servizi e allo stesso tempo maggiore definizione dei ruoli con particolare attenzione alla valorizzazione delle potenzialità in essere; formazione generale e specifica;

maggiore coinvolgimento e condivisione scelte strategiche

---

*Entro quando verrà raggiunto*

31-12-2023

*(parzialmente "splittato/implementato" anche per l'anno 2024 con la partecipazione a due grossi bandi -livello nazionale ed europeo- relativi alla parte pedagogica e a quella amministrativa)*

#### *Obiettivo*

Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi

---

*Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo*

Gestire con qualità quanto in essere e sviluppare ulteriormente tutto il filone dell'innovazione

---

*Entro quando verrà raggiunto*

30-06-2024

*(ancora in essere con partecipazione bando FSE/Innovazione)*

#### *Obiettivo*

Welfare aziendale

---

*Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo*

Affinare la qualità del tempo lavoro e affinare l'integrazione tra tempo-lavoro e tempo-famiglia; attraverso pratiche di coordinamento sempre più incisive e inclusive, in un processo reciproco di maggiore responsabilizzazione dei ruoli.

Ampliare le possibilità di un pieno supporto personale e professionale attraverso un modello gestionale più condiviso, un sistema mobile di benefit e di opportunità formative sempre più puntuali

---

*Entro quando verrà raggiunto*

31-12-2023

*(chiusa una prima fase di impostazione e prevista fase di analisi ed eventuale implementazione per fine anno 2024)*

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

In linea con quanto preventivato nel precedente documento di bilancio e, la cui riposta sintetica, è riportata in corsivo e grigio scuro all'interno della presente sezione e di quella precedente .

Bolzano, 25/03/2024

p. il Consiglio di Amministrazione  
La Presidente  
TIZIANA MARCOLIN

## 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**"

<b>LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE</b> 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)	<b>Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI</b>
<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,</li> </ul>

	<p>titolo di studio, nazionalità (B, A+B)</p> <ul style="list-style-type: none"> <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</p> <p><b>SEZIONE:</b> Governance</p> <p><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</p> <p><b>SEZIONE:</b> Partecipazione</p> <p><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</p> <p><b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci</p> <p><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</p> <p><b>SEZIONE:</b> Mappa degli Stakeholder</p> <p><b>INDICATORE:</b> Mappa categoria di stakeholder</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale</p> <p><b>SEZIONE:</b> Coinvolgimento degli stakeholder</p> <p><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;</p> <p>Contratto di lavoro applicato ai dipendenti;</p> <p>Natura delle attività svolte dai volontari;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività</p> <p><b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori</p> <p><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</p> <p><b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori</p> <p><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</p> <p><b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori</p> <p><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.</p> <p>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</p> <p><b>SEZIONE:</b> Qualità dei servizi</p> <p><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</p> <p><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</p> <p><b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento strategici</p> <p><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</p> <p><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;</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p><b>SEZIONE:</b> Attività e obiettivi economico-finanziari</p> <p><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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p><b>INDICATORE:</b> Introduzione</p> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività</p> <p><b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività</p> <p><b>INDICATORE:</b> Impatti ambientali</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale</p> <p><b>SEZIONE:</b> Responsabilità sociale e ambientale</p> <p><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</p> <p><b>SEZIONE:</b> Partecipazione</p> <p><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>