

Bilancio Sociale 2020

RISORSAPIU' SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS



Sommario

| | |
|--|----|
| 1. PREMESSA/INTRODUZIONE..... | 4 |
| 2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE..... | 5 |
| 3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE..... | 6 |
| Aree territoriali di operatività..... | 6 |
| Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)..... | 6 |
| Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)..... | 8 |
| Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale..... | 9 |
| Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)..... | 9 |
| Contesto di riferimento..... | 9 |
| Storia dell'organizzazione..... | 10 |
| 4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE..... | 11 |
| Consistenza e composizione della base sociale/associativa..... | 11 |
| Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi | 11 |
| Modalità di nomina e durata carica..... | 12 |
| Tipologia organo di controllo..... | 14 |
| Mappatura dei principali stakeholder..... | 15 |
| Presenza sistema di rilevazioni di feedback..... | 16 |
| Commento ai dati..... | 16 |
| 5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE..... | 18 |
| Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)..... | 18 |
| Composizione del personale..... | 18 |
| Attività di formazione e valorizzazione realizzate..... | 20 |
| Contratto di lavoro applicato ai lavoratori..... | 21 |
| Natura delle attività svolte dai volontari..... | 22 |
| 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" | 22 |
| Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente..... | 23 |
| 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..... | 23 |

| | | |
|----|---|----|
| 6. | OBIETTIVI E ATTIVITÀ | 24 |
| | Dimensioni di valore e obiettivi di impatto | 24 |
| | Output attività | 26 |
| | Tipologie beneficiari (cooperative sociali di tipo A)..... | 26 |
| | Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)..... | 27 |
| | Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti..... | 27 |
| | Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse | 27 |
| | Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)..... | 28 |
| | Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati | 28 |
| | Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni..... | 28 |
| 7. | SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA..... | 29 |
| | Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati | 29 |
| | Capacità di diversificare i committenti..... | 30 |
| | Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista) | 31 |
| | 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..... | 31 |
| | Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi | 31 |
| 8. | ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE | 32 |
| | Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale | 32 |
| | Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc..... | 32 |
| | Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti | 32 |
| | Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni | 32 |
| | La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? No | 32 |
| | La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No | 32 |
| | La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? No..... | 32 |
| 9. | MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti) | 33 |

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

Perché un bilancio sociale

Nella gestione di una Cooperativa il Bilancio Sociale è sempre un'occasione privilegiata per verificarne l'andamento e riflettere sulle novità intercorse nel corso di un anno di cui stiamo già vivendo l'eco. Non solo, il Bilancio Sociale è anche l'espressione di un preciso dovere cui la Cooperativa si attiene volentieri ogni anno: informare, far conoscere, rendere trasparenti i processi decisionali, raccontare tutto quello che c'è al di là delle performances economiche. Infine, è anche uno strumento divulgativo che ci permette di rendere accessibile a tutti il senso e il significato del nostro lavoro.

Senza dimenticare mai che – oltre a far quadrare i conti, occuparsi dell'amministrazione, rispettare le scadenze di ogni genere - ci sono soprattutto i Ragazzi e le Ragazze. Per loro la Cooperativa è fatta di nomi, volti, persone, gesti, piccoli e grandi eventi.

2020, un anno di durissima lotta contro la Pandemia

Negli anni scorsi sono bastate le considerazioni del paragrafo precedente, ma la storia recente mi impone una breve e profonda riflessione.

Non è facile – emotivamente e professionalmente - descrivere quello che è successo nel 2020, per l'epilogo che tutti sappiamo e soprattutto perché è successo all'improvviso. Non solo a Risorsapiù. Ma a San Donato Milanese, in Lombardia, in Italia, in Europa, nel mondo intero.

Non era neanche finito febbraio quando abbiamo dovuto chiudere – quasi sigillare - le porte della Comunità per difenderci dalla rapidissima avanzata del virus e più ancora dalla confusione di indicazioni pratiche che in pochi giorni ha avvolto la vita di tutti noi come una nebbia fittissima.

Abbiamo dovuto riorganizzare in tempi rapidissimi la vita di ogni giorno e quasi ogni minuto dei ragazzi, interrompere bruscamente il contatto fisico che per loro vale come il respiro, azzerare qualsiasi ingresso esterno se non necessario, attivare un costante monitoraggio della situazione psicologica e sanitaria senza precedenti, attingere a tutta la professionalità e l'umanità accumulate che avevamo dentro.

Oltre alla frequente sanificazione dei locali e degli oggetti, abbiamo dovuto instaurare regole di comportamento che hanno profondamente modificato la vita quotidiana, per esempio pranzando e cenando in gruppi diversi come pure limitando al massimo i momenti di convivenza: un percorso di adattamento ad una situazione di estrema emergenza e di incertezza sociale – dovute anche all'alternarsi di "ondate" a momenti di calo - picchi in cui anche le Autorità Sanitarie locali e nazionali faticavano a orientarsi. Con regole e strumenti in continua evoluzione e, purtroppo per tutti, sempre più severi.

La tempesta Covid ci ha fatto inevitabilmente barcollare come una nave in balia della tempesta ma non cadere. Mai. Giorno dopo giorno, grazie anche alla meravigliosa collaborazione dei ragazzi, delle famiglie e all'infaticabile lavoro di tutto il personale, abbiamo mantenuto saldissima la coesione umana, sociale ed educativa. Questo bilancio sociale ne è una testimonianza concreta.

Il Presidente
Valeria Coran

2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Il Consiglio di Amministrazione di RISORSAPIÙ ONLUS, in ottemperanza a quanto previsto dalle norme vigenti e in continuità con le indicazioni del primo bilancio sociale del 31/12/2006, ha redatto il bilancio sociale per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2020, quale strumento di rendicontazione delle attività realizzate nel corso dell'esercizio, considerate sotto il profilo etico-sociale ed analizzate secondo i principi di accountability che si stanno affermando a livello nazionale e internazionale. In questo Bilancio Sociale c'è la fotografia della nostra realtà e del nostro mondo, quello con il quale ci confrontiamo quotidianamente, fatto di piccole e grandi soddisfazioni e allo stesso tempo di sfide. Il bilancio sociale, a partire dal proprio interno, si rivolge ai soci, ai consiglieri, ai volontari, agli utenti e alle loro famiglie, agli enti che ne hanno condiviso le sfide e i cambiamenti e a tutti gli interlocutori territoriali ed istituzionali. Nei paragrafi che seguono abbiamo cercato di analizzare e tracciare un rendiconto del risultato del lavoro di Risorsapiù nei confronti di tutti i nostri principali interlocutori. Il Bilancio Sociale permette alle strutture operative di misurare quanto la mission e le linee strategiche si traducano in una prassi coerente. E' stato costituito un apposito gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio Sociale che ha provveduto, di volta in volta, a coinvolgere le risorse interne più adeguate a fornire le informazioni e i dati necessari alla redazione. Il coinvolgimento ha riguardato soprattutto la struttura interna e in particolare alcuni organi di governo e le direzioni che hanno partecipato all'analisi e impostazione del processo. L'accountability è il dovere, la responsabilità di spiegare, giustificare a chi ne ha diritto (rendicontare) cosa si sta facendo per rispettare gli impegni presi con i portatori di interesse sia sul piano economico-reddituale (per esempio verso i sostenitori attuali o potenziali) sia su altri punti di vista.

MODALITA' DI COMUNICAZIONE

Il presente bilancio sociale è stato diffuso:

- Assemblea dei soci
- Pubblicazione sul sito internet della cooperativa.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

Il presente bilancio sociale è stato redatto seguendo Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore pubblicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Decreto 4 luglio 2019).

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

| | |
|---|--|
| Nome dell'ente | RISORSAPIU' SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS |
| Codice fiscale | 13393470151 |
| Partita IVA | 13393470151 |
| Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore | Cooperativa Sociale di tipo A |
| Indirizzo sede legale | VIA UNICA BOLGIANO, 2 - 20097 - SAN DONATO MILANESE (MI) - SAN DONATO MILANESE (MI) |
| N° Iscrizione Albo Delle Cooperative | A111839 |
| Telefono | 02 55607184 |
| Fax | |
| Sito Web | www.risorsapiu.org |
| Email | valeria.coran@risorsapiu.org |
| Pec | risorsapiu@pec.confcooperative.it |
| Codici Ateco | 87.90.00 |

Aree territoriali di operatività

La Cooperativa gestisce al 31 dicembre 2020 strutture situate nel Comune di San Donato Milanese. Gli ospiti della CSS Agàpe e di Casa Oikìa provengono dal territorio di San Donato Milanese e dai comuni limitrofi, dove le nostre strutture sono un punto di riferimento per gli enti territoriali.

L'ATS di riferimento è ATS Milano.

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)

La Cooperativa non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione dei servizi sociali orientati in via prioritaria ma non esclusiva alla risposta ai bisogni di persone disabili adulti e con ritardi di apprendimento. La nostra mission è promuovere autonomie fisiche e relazionali della persona nella globalità e complessità dei suoi bisogni, capacità, risorse, potenzialità, limiti e difficoltà da sviluppare nella società capace di modificarsi per accogliere il diverso annoverandolo tra i suoi membri.

I VALORI

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la

democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

LA MISSION

- Riconoscere e tutelare le persone con handicap nella loro globalità e complessità di bisogni, capacità, risorse, potenzialità e limiti da sviluppare in una società che sappia annoverarli tra i suoi membri.
- Favorire il benessere psico-fisico mediante la promozione delle autonomie e delle competenze fisiche e relazionali delle persone con handicap.
- Fornire accoglienza, assistenza e progetti educativi sperimentali alle persone disabili in difficoltà familiare e/o con desiderio di vita in autonomia e autodeterminata.
- Realizzare percorsi professionalizzanti finalizzati all'inserimento nel mondo del lavoro e di progetti di residenzialità autodeterminata in un contesto sociale più idoneo alle loro aspettative.
- Promuovere autonomie, libere scelte e auto-organizzazione del proprio tempo libero.
- Offrire sollievo, sostegno e supporto al nucleo familiare.

I PRINCIPI DELLA POLITICA E FILOSOFIA AZIENDALI

I principi ai quali si ispira la filosofia aziendale sono:

- Centralità della persona intesa come soggetto portatore di diritti e doveri, risorse e bisogni e nel rispetto dell'unicità della sua storia
- Condivisione intesa come valorizzazione della dialettica interna e della comunione di intenti
- Trasparenza intesa anche come informazione frutto di un percorso condiviso di analisi e qualificazione dell'operato
- Riservatezza dei dati e delle informazioni (RE 679/2016)
- Coerenza intesa come conformità tra risorse economiche e qualità dei servizi erogati
- Continuità e flessibilità intesa come erogazione regolare dei servizi, senza interruzione, ma anche duttilità degli interventi
- Efficacia ed Efficienza intese come incontro delle responsabilità e risorse dei diversi attori impegnati al fine di garantire elevato standard qualitativi
- Diritto di scelta inteso come attenzione e rispetto della persona della sua dignità
- Imparzialità intesa come riconoscimento della pari dignità, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali
- Partecipazione dei cittadini intesa come esperienza d'integrazione, conoscenza e testimonianze concrete di solidarietà.

Da questi principi derivano i seguenti obiettivi:

- promuovere autonomie fisiche e relazionali della persona disabile vista nella sua globalità e complessità dei bisogni, capacità, risorse, potenzialità, limiti e difficoltà da sviluppare nella società;
- costruire per gli ospiti e in collaborazione con essi e con le proprie famiglie, percorsi di autonomie e indipendenze;
- elaborare dei Progetti Educativi Individualizzati, che tengano conto della individualità dell'ospite, delle sue peculiarità, dei suoi bisogni e dei suoi desideri. La famiglia è

anch'essa attore partecipa nell'individuazione dei bisogni, nella lettura e nella trasformazione in itinere del progetto;

- essere punto di incontro per il territorio in cui Risorsapiù opera ed è attiva, coinvolgendo nelle sue attività enti, associazioni, singoli cittadini, e partecipando essa stessa della vita del territorio, in un continuo scambio di esperienze, informazioni, attività, progettualità.

Le aspirazioni di Risorsapiù si possono così riassumere:

- La puntuale individuazione dei bisogni dell'utenza per strutturare risposte sempre più mirate individualmente;
- Rilevare i bisogni del territorio per creare nuovi servizi;
- Consolidare e valorizzare i rapporti con i servizi sociali di Zona del distretto Milano Sud-Est e con i Servizi territoriali;
- Proseguire e favorire il confronto con le altre realtà del territorio attive sul tema della disabilità;
- Avviare nuove progettualità che possano rendere più incisiva e organica la proposta educativa;
- Ampliare l'offerta complessiva del servizio con un'attenzione particolare ai bisogni espressi dal territorio;
- Proseguire nel percorso di ottimizzazione delle risorse economico-finanziarie in un'ottica di efficacia e di efficienza senza disgiungere da tali ambiti quello della qualità dell'offerta.

Tali fondamenti, nel rispetto delle competenze, dei ruoli, dei diritti e dei doveri di ciascuno (come persona e come lavoratore) sono così declinati:

- nei riguardi dell'organizzazione interna del lavoro,
- nel rapporto tra gli operatori tra loro,
- degli operatori nei rapporti con l'esterno,
- nei rapporti con l'utenza e con le loro famiglie.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

Risorsapiù Onlus gestisce la comunità alloggio Agàpe dal 2001 e il progetto Casa Oikia dal 2009.

La Comunità Alloggio Agàpe è accreditata presso la Regione Lombardia come CSS. È prevista l'accoglienza di massimo dieci persone disabili e si rivolge a persone maggiorenni, con un livello di handicap medio e medio lieve, ossia a persone con discrete capacità gestionali, relazionali e comunicative e ritenute in grado, in futuro, di poter provvedere ai propri bisogni essenziali e di gestire l'organizzazione della propria vita in autonomia.

Al loro ingresso viene elaborato un P.E.I., progetto educativo individualizzato, indipendentemente dal livello di gravità della patologia presente.

Il progetto educativo viene elaborato con una duplice finalità: offrire la migliore qualità di vita per il periodo di permanenza in Comunità, nonché una strutturazione di vita futura orientata alla loro maggiore autonomia possibile.

I progetti educativi individualizzati vengono strutturati dall'equipe educativa di Agàpe, in collaborazione con i Servizi Sociali del Comune di appartenenza, dell'ospite stesso e/o della sua famiglia e/o del suo tutore/ amministratore di sostegno.

Casa Oikia è un progetto sperimentale di co-housing attivato da Risorsapiù nell'estate del 2009 (ad oggi è attivo in un appartamento sito in via Ferrandina). L'appartamento è destinato ad adulti con disabilità fisiche e psichiche di livello medio-lieve, con discrete abilità gestionali, cognitive e relazionali, ritenuti in grado di provvedere ai bisogni essenziali e di gestire l'organizzazione di una vita indipendente, che necessitano di una bassa protezione socio-sanitaria. Al loro ingresso viene elaborato un P.E.I., progetto educativo individualizzato, strutturato dall'equipe educativa, in collaborazione con i Servizi Sociali del Comune di appartenenza, dell'ospite stesso e/o della sua famiglia e/o del suo tutore/amministratore di sostegno.

In ciascun servizio, genitori e parenti, come beneficiari indiretti, sono nostri partner nell'elaborazione di un progetto di vita futura possibile per i propri figli. Il rapporto con i familiari o i tutori è costante ed è finalizzato alla soddisfazione delle esigenze degli utenti e alla risoluzione di problematiche specifiche individuali. Il rapporto tra le famiglie e gli operatori è improntato sulla fiducia reciproca, vista la delega alla presa in carico che il servizio svolge rispetto alla persona.

Dall'1 agosto 2009 al 7 gennaio 2014, Risorsapiù ha gestito il Centro Socio Educativo Mandà e il Centro Aggregazione Disabili Giodis (la cui autorizzazione al funzionamento è detenuta da ASSIA).

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

La cooperativa non esercita ulteriori attività oltre a quella principale.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

| Denominazione | Anno |
|----------------------|-------------|
| CONFCOOPERATIVE | 2002 |

Contesto di riferimento

Risorsapiù ONLUS vive ed è parte integrante della comunità dove è inserita. Per questi motivi la nostra cooperativa ha scelto di attuare una politica di totale apertura nei confronti del territorio e dei soggetti in esso presenti ed attivi. Ciò ha consentito una grande visibilità e un alto grado di coinvolgimento del mondo esterno al nostro interno.

Questa scelta ha voluto dire, nel corso degli anni, essere promotori nonché di partecipare attivamente all'organizzazione e attuazione di svariate iniziative. Purtroppo le limitazioni imposte dall'emergenza sanitaria hanno ridotto i contatti con il territorio, ma sono comunque stati in parte mantenuti tramite l'utilizzo dei canali social.

La cooperativa ha, da sempre, privilegiato tra i propri clienti gli enti locali.

I più significativi sono:

- Comune di San Donato Milanese
- Comune di Milano
- Comune di Melegnano
- Comune di Mediglia
- Comune di San Giuliano Milanese

In particolare si segnalano:

- Adesione al Piano di Zona del Distretto Sud Est-Milano
- Partecipazione ai tavoli aderenti e ai tavoli d'area handicap
- Partecipazione alla Consulta della disabilità e alle iniziative da essa promosse
- Collaborazione con il CAV (Centro Aiuto alla Vita)

Storia dell'organizzazione

La cooperativa sociale Risorsapiù Onlus nasce il 19 Marzo 2001 attorno al gruppo di lavoro che, dal Gennaio '97, aveva avviato operativamente il progetto "Dopo Genitori" Assia, configurando un ampio programma di sviluppo culturale, strutturale ed operativo a favore delle persone portatrici di handicap. Il progetto infatti prevedeva:

- 1) la disponibilità di una Comunità Alloggio,
- 2) l'organizzazione di una Rete di Servizi,
- 3) l'attivazione dei programmi di Sperimentazione,
- 4) la costituzione di un Osservatorio,
- 5) la definizione dell'Orientamento Culturale.

Il gruppo di lavoro ha trasferito nella costituenda Risorsapiù i principi ispiratori dell'originario progetto "Dopo Genitori".

L'attività di sperimentazione e di sostegno alle famiglie, propedeutica alle attività della cah, fu avviata, nel Maggio '97, all'interno di un appartamento appositamente affittato a San Giuliano Mil.se. I lavori della comunità alloggio (si chiamerà Agàpe) iniziarono il 4 agosto '97 e terminarono nel gennaio 2001. La rete di servizi fu strutturata a sostegno dell'attività di sperimentazione e altre attività collaterali. Per l'orientamento culturale furono organizzati diversi incontri con e fra le famiglie che avevano come temi di discussione: l'ansia del distacco, il contesto sociale, le possibili soluzioni, ecc.; per l'osservatorio fu organizzata un'iniziativa di monitoraggio sui bisogni, risorse e dinamiche determinati dalla presenza dell'handicap sul territorio.

Terminati i lavori di ristrutturazione per la realizzazione di Agàpe, il 19/3/2001 si è costituita, con apposito atto notarile, la cooperativa sociale Risorsapiù Onlus, la quale il 3 Settembre 2001 ha ottenuto l'Autorizzazione al Funzionamento di Agàpe, divenendone, a pieno titolo per tutti gli aspetti decisionali ed operativi, l'ente gestore.

Risorsapiù è una Cooperativa Sociale di tipo A (cooperative per la gestione di servizi socio-assistenziali ed educativi) che ha lo scopo di fornire e sviluppare servizi a favore di persone portatrici di handicap.

Ad oggi, Risorsapiù gestisce servizi residenziali per persone disabili (CSS Agàpe e Casa Oikia), offrendo ambienti di vita familiare in grado di rispondere ad alcuni dei bisogni fondamentali della persona, quali l'accudimento, le relazioni sociali, l'autonomia e la partecipazione alla vita comunitaria.

4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

| Numero | Tipologia soci |
|--------|-------------------------------------|
| 10 | Soci cooperatori lavoratori |
| 7 | Soci cooperatori volontari |
| 0 | Soci cooperatori fruitori |
| 2 | Soci cooperatori persone giuridiche |
| 0 | Soci sovventori e finanziatori |

La Cooperativa ha la prevalenza di soci lavoratori. Da ciò discende il forte richiamo alla responsabilità rivolto a ciascuno rispetto allo svolgimento delle propria mansione specifica; si partecipa alla vita della cooperativa condividendone le scelte di sviluppo nonché le attività rivolte agli ospiti dei servizi. L'ammissione a socio non è automatica al momento dell'instaurarsi del rapporto lavorativo, ma avviene dopo un periodo di reciproca conoscenza. L'adesione a socio non è obbligatoria e avviene attraverso una richiesta scritta al CdA e il pagamento della quota associativa. Inoltre la Cooperativa ha scelto di avere tutti lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con CCNL delle cooperative sociali: ciò significa opportunità concreta di stabilità lavorativa.

Non vi è distinzione di trattamento tra lavoratori soci e non soci.

Nel corso degli anni, molti dei dipendenti hanno ottenuto l'acquisizione di livello come riconoscimento di un obiettivo miglioramento e impegno nel proprio ambito di lavoro.

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

| Nome e Cognome amministratore | Rappresentante di persona giuridica – società | Sesso | Età | Data nomina | Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A. | Numero mandati | Ruoli ricoperti in comitati per controllo, rischi, nomine, remunerazione, sostenibilità | Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse | Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili |
|-------------------------------|---|---------|-----|-------------|--|----------------|---|--|---|
| VALERIA CORAN | No | femmina | 43 | 29/06/2021 | | 5 | | No | PRESIDENTE |
| LAURA MARIA CEREDA | No | femmina | 42 | 29/06/2021 | | 5 | | No | CONSIGLIERE |
| CARMEN DISTEFANO | No | femmina | 38 | 29/06/2021 | | 4 | | No | CONSIGLIERE |
| MARCO SALAMON | No | maschio | 49 | 29/06/2021 | | 2 | | No | CONSIGLIERE |
| VINCENZA MARTINATI | No | femmina | 71 | 29/06/2021 | | 4 | | No | CONSIGLIERE |

Questi sono i principali compiti attribuiti dal Consiglio di Amministrazione ai singoli consiglieri:

- **Coran Valeria**, socio lavoratore, presidente del CdA: ha la rappresentanza legale della società di fronte a terzi e in giudizio, la gestione della parte amministrativa relativa al pagamento dei fornitori, la gestione del personale per stipendi e paghe, assunzioni, e i rapporti con le banche; fa parte della Commissione Valutazione;
- **Salamon Marco**, socio lavoratore, consigliere: ha la responsabilità del buon funzionamento delle strutture; segue gli acquisti diretti dei materiali; è rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS); si occupa della gestione/manutenzione dei mezzi di trasporto della cooperativa;
- **Distefano Carmen**, socio lavoratore, consigliere: ha la responsabilità di seguire i bandi e i concorsi per implementare i servizi della cooperativa e di seguirne la progettazione in collaborazione con il presidente e con il consigliere Martinati; fa parte della Commissione Valutazione. E' la coordinatrice dei servizi della cooperativa (CSS Agàpe e Casa Oikìa);
- **Martinati Vincenza Cinzia**, socio costituente, consigliere: ha la responsabilità di monitorare che, all'interno dei servizi gestiti dalla cooperativa, il lavoro sia coerente con la mission; affianca il consigliere Distefano nella stesura di progetti per implementare i servizi della cooperativa; fa parte della Commissione Valutazione; mantiene i rapporti con le scuole per sviluppare nuovi progetti;
- **Cereda Laura Maria**, socio lavoratore, consigliere: è la responsabile dei servizi della cooperativa (CSS Agàpe e Casa Oikìa); segue la cassa contanti di Agàpe e Oikìa; assiste e supporta il presidente nella selezione del personale; segue gli approvvigionamenti di Agàpe e Oikìa; è referente della Commissione Valutazione.

Descrizione tipologie componenti CdA:

| Numero | Membri CdA |
|---------------|--|
| 5 | totale componenti (persone) |
| 1 | di cui maschi |
| 4 | di cui femmine |
| 0 | di cui persone svantaggiate |
| 5 | di cui persone normodotate |
| 4 | di cui soci operatori lavoratori |
| 1 | di cui soci operatori volontari |
| 0 | di cui soci operatori fruitori |
| 0 | di cui soci sovventori/finanziatori |
| 0 | di cui rappresentanti di soci operatori persone giuridiche |
| 0 | Altro |

Modalità di nomina e durata carica

Sono organi della Cooperativa l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione e il Revisore. L'Assemblea, sia essa ordinaria o straordinaria, delibera sulle materie attribuite alla propria competenza dalla Legge.

L'Assemblea ordinaria può inoltre essere convocata dagli amministratori, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 5, c. c. per l'autorizzazione di determinati atti di gestione individuale dagli amministratori, ferma in ogni caso la responsabilità di questi per gli atti compiuti.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, in caso di sua mancanza o rinuncia, dal vicepresidente se nominato, ovvero ancora da una persona eletta con il voto della maggioranza dei presenti. Funzione, poteri e doveri del presidente sono regolati dalla legge.

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di consiglieri, oggi pari a cinque, ma che può variare da tre a nove. Sono eletti dall'Assemblea dei soci, che ne determina il numero. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della cooperativa, esclusi solo quelli riservati all'Assemblea dalla legge. Tutti i membri del Consiglio durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati.

Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione ha la rappresentanza della cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio. La rappresentanza della cooperativa spetta, nei limiti delle deleghe conferite, anche ai consiglieri delegati, se nominati. Il Consiglio d'Amministrazione può nominare direttori generali, institori e procuratori speciali.

Il presidente della cooperativa ne è il legale rappresentante. La gestione economico-finanziaria della cooperativa prevede che, entro un certo limite, il presidente abbia piena autonomia; oltre tale limite esso viene affiancato da un altro consigliere attraverso il meccanismo della doppia firma.

Ogni consigliere gode di ampia autonomia nella gestione della propria area di competenza, anche se il riferimento rimane ovviamente il Presidente, in prima battuta, e poi il Consiglio d'Amministrazione e l'Assemblea dei soci.

Il Consiglio d'Amministrazione è l'organo decisionale per eccellenza. Si riunisce periodicamente e affronta qualunque questione ecceda l'autonomia dei singoli consiglieri. È inoltre il luogo in cui tutte le informazioni relative alla cooperativa vengono rese note a tutti i consiglieri e nel quale convergono tutti i temi legati alla quotidianità, allo sviluppo delle decisioni prese nell'Assemblea dei soci e che qui trovano compimento.

N. di CdA/anno + partecipazione media

Per permettere una maggior partecipazione alle decisioni del CDA, nel corso del 2020 sono stati convocati 7 Consigli di Amministrazione in cui si sono dibattute le seguenti tematiche legate all'attività della cooperativa:

- lavori di manutenzione/acquisti per i servizi;
- esito revisione annuale;
- richieste di dipendenti (aspettativa non retribuita, prestiti);
- situazione emergenza Covid 19 e isolamento dei servizi;
- approvazione della bozza di bilancio d'esercizio 2019;
- approvazione della bozza di bilancio sociale 2019

Durante il lockdown, l'attività del CdA è proseguita regolarmente poiché le riunioni si sono tenute in modalità da remoto (quando necessario). Ogni riunione ha visto la partecipazione di tutti i membri.

Tipologia organo di controllo

L'organo di controllo della cooperativa è rappresentato dal revisore contabile nominato per tre anni, e comunque fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 nella persona del Dott. Angelo Raffaele Lasala, Dottore Commercialista e Revisore Legale dei Conti. Il revisore provvede ad effettuare durante l'anno verifiche trimestrali e procede al controllo sul bilancio annuale rilasciando la relazione di revisione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 39/2010.

La cooperativa è inoltre sottoposta al controllo annuale da parte di Confcooperative Confederazione Cooperative Italiane, che vigila sugli enti cooperativi ai sensi del D.Lgs. 220/2002 e annualmente esegue un controllo presso la nostra cooperativa e rilascia un'attestazione. L'ultima revisione è stata effettuata il 28 ottobre 2020. Confcooperative ha rilasciato l'attestazione di revisione da cui risulta che, in base alle verifiche effettuate, la nostra cooperativa deve considerarsi a mutualità prevalente di diritto.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

| Anno | Assemblea | Data | Punti OdG | % partecipazione | % deleghe |
|-------------|------------------------------|-------------|---|-------------------------|------------------|
| 2020 | ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI | 09/07/2020 | 1) Approvazione del Bilancio di Risorsapiù Onlus, esercizio anno 2019, 2) Approvazione del Bilancio sociale di Risorsapiù Onlus anno 2019, 3) Nomina del revisore, 4) Compenso agli Amministratori per l'esercizio 2020, 5) Varie ed eventuali. | 74,00 | 28,00 |
| 2019 | ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI | 12/06/2019 | 1) Approvazione del Bilancio di Risorsapiù Onlus, esercizio anno 2018, 2) Compenso agli Amministratori per l'esercizio 2019, 3) Varie ed eventuali. | 68,00 | 38,00 |

| | | | | | |
|------|------------------------------|------------|---|-------|-------|
| 2019 | ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI | 14/07/2019 | 1) Approvazione del Bilancio Sociale di Risorsapiù Onlus anno 2018, 2)Varie ed eventuali. | 58,00 | 0 |
| 2018 | ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI | 02/05/2018 | 1) Approvazione del Bilancio di Risorsapiù Onlus, esercizio anno 2017, 2) Rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2018-2020, 3) Compenso agli Amministratori per l'esercizio 2018, 4) Varie ed eventuali. | 86,00 | 33,00 |
| 2018 | ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI | 18/07/2018 | 1) Approvazione del Bilancio Sociale di Risorsapiù Onlus anno 2017, 2) Varie ed eventuali. | 63,00 | 0 |

La partecipazione alla vita della Cooperativa è fondata sulla condivisione di spirito e valori di cooperazione e sulla condivisione delle alte finalità sociali della attività svolta. Ciascun socio ha diretto accesso alle informazioni ed alle decisioni inerenti la vita sociale e possibilità di accedere alle cariche amministrative, avendo la cooperativa una struttura fortemente democratica.

Mappatura dei principali stakeholder

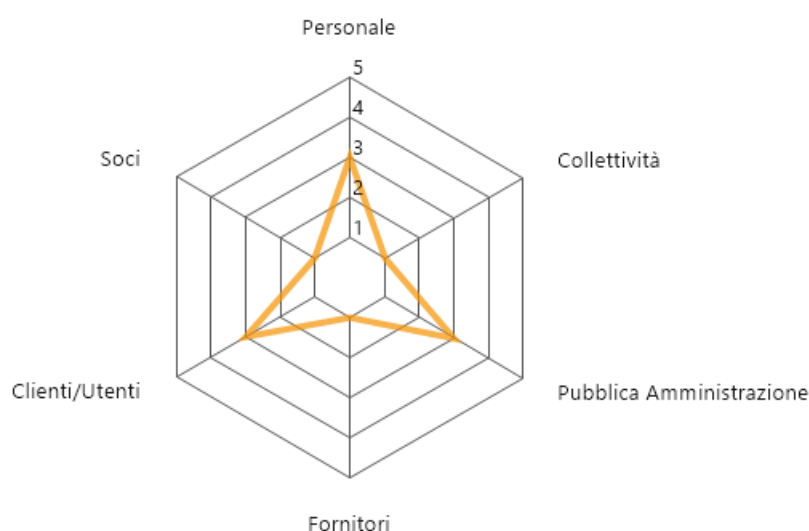
Tipologia di stakeholder:

| Tipologia Stakeholder | Modalità coinvolgimento | Intensità |
|-----------------------|---------------------------------|----------------------|
| Personale | Assemblea ordinaria Incontri | 3 - Co-progettazione |

| | | |
|--------------------------|--|----------------------|
| | Informazioni tramite mail | |
| Soci | Assemblea ordinaria Informazione tramite mail | 1 - Informazione |
| Finanziatori | Non presente | Non presente |
| Clienti/Utenti | Erogazione di servizi | 3 - Co-progettazione |
| Fornitori | Segnalazione di bisogni tramite contatti telefonici diretti o tramite mail | 1 - Informazione |
| Pubblica Amministrazione | Incontri di monitoraggio dei progetti Relazioni periodiche | 3 - Co-progettazione |
| Collettività | avvisi e comunicazione tramite social | 1 - Informazione |

Percentuale di Partnership pubblico: 0,00%

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

30 questionari somministrati
29 procedure feedback avviate

Commento ai dati

Risorsapiù provvede alla rilevazione della customer satisfaction, rivolgendola ai residenti/ospiti, alle loro famiglie, al personale che opera all'interno della stessa. Scopo di una rilevazione della customer satisfaction è di permettere al fornitore di servizi (nel nostro

caso "sociali") di valutare/confrontare il livello della qualità da lui fornita nei servizi erogati con il livello della qualità percepita dai destinatari dei servizi stessi.

Nei questionari proposti ai lavoratori, oltre alle stesse domande proposte ai residenti e alle famiglie, sono state poste altre domande riguardanti il loro impegno professionale, il rapporto con la cooperativa e con i colleghi, le aspirazioni professionali e i limiti rilevati. La lettura e l'analisi dei dati porta la riflessione sulla coerenza tra obiettivi e risultati. Della rilevazione annuale della customer satisfaction è prodotta apposita relazione, riportante i risultati ottenuti su ogni specifico argomento, che viene distribuita ai destinatari.

L'anno in esame, il 2020, è stato fortissimamente condizionato dalla pandemia. Il quadro emerso è stato di ampia soddisfazione.

Il livello generale della soddisfazione delle famiglie, che emerge dalla rilevazione del 2020 (94,8%, quasi quattro punti percentuali in più rispetto al 2019), è certamente di grande soddisfazione.

Il livello generale di soddisfazione dei lavoratori è indicato nel 96,5% delle risposte (51,5% come molto positivo) ed il 2,5% delle risposte è collocato su una posizione di indifferenza (5 risposte "né bene, né male"). Una sola indicazione (0,5%) per parte all'area dell'insoddisfazione ed all'area della non risposta.

L'area della soddisfazione per i residenti è stata indicata nel 73% delle scelte (73 indicazioni) mentre l'insoddisfazione è stata indicata per il 5% delle risposte (nessuna "gravemente insoddisfatto"). Emerge un forte desiderio di uscire, tornare in famiglia, di "godere" di maggiori occasioni col mondo esterno, di attività fuori dalla comunità.

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni/Cessazioni:

| N. | Occupazioni |
|----|--|
| 12 | Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento |
| 2 | di cui maschi |
| 10 | di cui femmine |
| 10 | di cui under 35 |
| 2 | di cui over 50 |

| N. | Cessazioni |
|----|---------------------------------------|
| 0 | Totale cessazioni anno di riferimento |
| 0 | di cui maschi |
| 0 | di cui femmine |
| 0 | di cui under 35 |
| 0 | di cui over 50 |

Assunzioni/Stabilizzazioni:

| N. | Assunzioni |
|----|---------------------------------------|
| 0 | Nuove assunzioni anno di riferimento* |
| 0 | di cui maschi |
| 0 | di cui femmine |
| 0 | di cui under 35 |
| 0 | di cui over 50 |

* da disoccupato/tirocinante a occupato

| N. | Stabilizzazioni |
|----|--------------------------------------|
| 0 | Stabilizzazioni anno di riferimento* |
| 0 | di cui maschi |
| 0 | di cui femmine |
| 0 | di cui under 35 |
| 0 | di cui over 50 |

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

| Contratti di lavoro | A tempo indeterminato | A tempo determinato |
|---------------------|-----------------------|---------------------|
| Totale | 12 | 0 |
| Dirigenti | 0 | 0 |
| Quadri | 0 | 0 |
| Impiegati | 3 | 0 |
| Operai fissi | 0 | 0 |
| Operai avventizi | 0 | 0 |
| Altro | 9 | 0 |

Composizione del personale per anzianità aziendale:

| | In forza al 2020 | In forza al 2019 |
|------------|------------------|------------------|
| Totale | 12 | 12 |
| < 6 anni | 3 | 3 |
| 6-10 anni | 1 | 1 |
| 11-20 anni | 8 | 8 |
| > 20 anni | 0 | 0 |

| N. dipendenti | Profili |
|----------------------|--|
| 12 | Totale dipendenti |
| 2 | Responsabile di area aziendale strategica |
| 0 | Direttrice/ore aziendale |
| 1 | Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi |
| 0 | Capo ufficio / Coordinatrice/ore |
| 2 | di cui educatori |
| 6 | di cui operatori socio-sanitari (OSS) |
| 0 | operai/e |
| 0 | assistenti all'infanzia |
| 0 | assistenti domiciliari |
| 0 | animatori/trici |
| 0 | mediatori/trici culturali |
| 0 | logopedisti/e |
| 0 | psicologi/ghe |
| 0 | sociologi/ghe |
| 0 | operatori/trici dell'inserimento lavorativo |
| 0 | autisti |
| 0 | operatori/trici agricoli |
| 0 | operatore dell'igiene ambientale |
| 0 | cuochi/e |
| 0 | camerieri/e |
| 1 | ADDETTA ALLE PULIZIE |

| Di cui dipendenti Svantaggiati | |
|---------------------------------------|--|
| 0 | Totale dipendenti |
| 0 | di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc) |
| 0 | di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale) |

| N. Tirocini e stage | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| 0 | Totale tirocini e stage |
| 0 | di cui tirocini e stage |
| 0 | di cui volontari in Servizio Civile |

Livello di istruzione del personale occupato:

| N. Lavoratori | |
|----------------------|-----------------------------|
| 0 | Dottorato di ricerca |
| 0 | Master di II livello |
| 2 | Laurea Magistrale |
| 0 | Master di I livello |
| 3 | Laurea Triennale |
| 4 | Diploma di scuola superiore |

| | |
|---|---------------|
| 3 | Licenza media |
| 0 | Altro |

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

La cooperativa non si avvale di lavoratori svantaggiati.

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale:

| Ore totali | Tema formativo | N. partecipanti | Ore formazione pro-capite | Obbligatoria/ non obbligatoria | Costi sostenuti |
|------------|---|-----------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------|
| 24 | IL BURN OUT E LA GESTIONE DELLO STRESS | 11 | 24,00 | No | 1.171,20 |
| 24 | LA GESTIONE EDUCATIVA DELLE PATOLOGIE PSICHIATRICHE | 11 | 24,00 | No | 998,40 |

La Cooperativa ha ottenuto un contributo per la formazione per il progetto "Il miglioramento jit dei servizi per la disabilità: criticità e nuove prospettive" presentato al Fondo Artigianato Formazione.

Formazione salute e sicurezza:

| Ore totali | Tema formativo | N. partecipanti | Ore formazione pro-capite | Obbligatoria/ non obbligatoria | Costi sostenuti |
|------------|---|-----------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------|
| 4 | VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO | 11 | 4 | Si | 252,00 |
| 2 | FORMAZIONE SPECIFICA DEL LAVORATORI: AGGIORNAMENTO | 12 | 2 | Si | 300,00 |

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

| N. | Tempo indeterminato | Full-time | Part-time |
|-----------|---------------------------------|------------------|------------------|
| 12 | Totale dipendenti indeterminato | 10 | 2 |
| 2 | di cui maschi | 2 | 0 |
| 10 | di cui femmine | 8 | 2 |

| N. | Tempo determinato | Full-time | Part-time |
|-----------|-------------------------------|------------------|------------------|
| 0 | Totale dipendenti determinato | 0 | 0 |
| 0 | di cui maschi | 0 | 0 |
| 0 | di cui femmine | 0 | 0 |

| N. | Stagionali /occasionali |
|-----------|------------------------------------|
| 0 | Totale lav. stagionali/occasionali |
| 0 | di cui maschi |
| 0 | di cui femmine |

| N. | Autonomi |
|-----------|----------------------|
| 3 | Totale lav. autonomi |
| 1 | di cui maschi |
| 2 | di cui femmine |

La Cooperativa ha:

- *la prevalenza di soci lavoratori*: da ciò discende il forte richiamo alla responsabilità rivolto a ciascuno rispetto allo svolgimento delle propria mansione specifica; si partecipa alla vita della cooperativa condividendone le scelte di sviluppo nonché le attività rivolte agli ospiti dei servizi. L'ammissione a socio non è automatica al momento dell'instaurarsi del rapporto lavorativo, ma avviene dopo un periodo di reciproca conoscenza. L'adesione a socio non è obbligatoria e avviene attraverso una richiesta scritta al CdA e il pagamento della quota associativa;
- *contratti a tempo indeterminato*: ciò significa opportunità concreta di stabilità lavorativa, in un settore in cui la precarietà è la tonalità emotiva dominante.

Per quanto riguarda la gestione del personale nel periodo di emergenza sanitaria COVID-19, Risorsapiù ha agito specificamente a tre livelli:

1. ha fatto proprie le indicazioni relative alle modalità di prevenzione emanate dalle Autorità Sanitarie competenti (OMS - Istituto Superiore di Sanità, Consiglio Superiore di Sanità – Regione e ATS) in materia di dispositivi di protezione individuale (DPI), riservandosi in alcuni casi di applicare misure maggiormente tutelanti; ha garantito al personale dotazioni adeguate di DPI ed ha elaborato specifiche procedure per il loro corretto utilizzo, in relazione alla tipologia di utenza e alle diversificate situazioni lavorative;
2. per offrire il massimo livello di prevenzione e protezione tutto il personale mette in atto strategie di sorveglianza attiva per l'identificazione precoce di casi sospetti di COVID-19 tra

gli utenti e gli operatori delle strutture. Con cadenza bimensile, tutto il personale è sottoposto alla somministrazione dei test antigenici;

3. tutto il personale è oggetto di adeguata e specifica formazione sui rischi di contagio COVID-19 e sulle relative procedure di prevenzione.

La Cooperativa si avvale anche di volontari che partecipano alle attività socializzanti del tempo libero e ludico-ricreative che coinvolgono gli ospiti dei servizi.

FORMAZIONE

Risorsapiù ONLUS considera la formazione uno strumento indispensabile per sostenere la professionalità e la motivazione dei lavoratori che operano in Cooperativa, erogando servizi che hanno un forte contenuto relazionale. Tutto il personale partecipa periodicamente e a turno a corsi di formazione e/o di aggiornamento. Il personale riceve inoltre una supervisione continua. "Formazione" per la nostra Cooperativa significa offrire al personale opportunità di crescita e cambiamento, trasmissione di conoscenze ed esperienze significative.

Ogni anno viene stilato un programma di formazione del personale sulla base delle esigenze professionali di ciascun lavoratore e dei servizi stessi.

Risorsapiù onlus, in data 20 luglio 2020 (come da delibera di CdA) ha affidato a un consulente esterno l'incarico di referente Covid-19 per i servizi gestiti dalla Cooperativa. Con riferimento a quanto definito dalla DGR 3226 del 9/6/2020, ha presentato in ATS il Piano Organizzativo Gestionale (POG) per tutte le UdO gestite quale Ente Gestore Unico. Si è dotata di opportuni e adeguati protocolli e istruzioni interne finalizzati alla prevenzione e contenimento del contagio COVID-19, che vengono costantemente aggiornati sulla base delle normative e linee di indirizzo nazionali e regionali.

In ottemperanza alla D.G.R. n° XI/3226, è stato costituito un "COMITATO MULTIDISCIPLINARE DI SUPPORTO".

Natura delle attività svolte dai volontari

I volontari svolgono attività socializzanti e ludico-ricreative. A causa della pandemia, l'attività dei volontari si è svolta unicamente nei primi due mesi del 2020 in presenza. Nel restante periodo sono state mantenute vive le relazioni in modalità da remoto.

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"

| | Tipologia compenso | Totale Annuo Lordo |
|---------------------|---------------------------|---------------------------|
| Membri Cda | Indennità di carica | 8.000,00 |
| Organi di controllo | Retribuzione | 2.000,00 |
| Dirigenti | Non definito | 0,00 |
| Associati | Non definito | 0,00 |

CCNL applicato ai lavoratori: **CCNL COOPERATIVE SOCIALI**

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

Il rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima è di 1,56 ed è dato da:

R.A.L. massima € 29.134/ R.A.L. minima € 18.655

Il dato è stato ottenuto estraendo i dati delle retribuzioni lorde e successivamente mettendo a confronto il dato più alto con quello più basso, su base full time.

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

Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: **0,00 €**

Numero di volontari che ne hanno usufruito: **0**

Modalità di regolamentazione per rimborso volontari: **Nessuna**

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

Sviluppo economico del territorio, capacità di generare valore aggiunto economico, attivazione di risorse economiche "comunitarie" e aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:

Non presente

Governance democratica ed inclusiva, creazione di governance multistakeholder (stakeholder engagement) e aumento della presenza di donne/giovani/altre categorie (?) negli organi decisionali (% di donne/giovani/altre categorie (?) in posizione apicale negli organi decisionali sul totale dei componenti):

Nel CdA, quattro consiglieri su cinque sono donne. Il Presidente è donna.

Partecipazione e inclusione dei lavoratori, coinvolgimento dei lavoratori, crescita professionale dei lavoratori e aumento del livello di benessere personale dei lavoratori oppure riduzione dell'incidenza di occupati sovraistruiti (% di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati):

La partecipazione e l'inclusione dei lavoratori sono garantite da equipe e formazione. L'incidenza di occupati sovraistruiti è pari a zero.

Resilienza occupazionale, capacità di generare occupazione, capacità di mantenere occupazione e aumento del tasso di occupazione 20-64 anni del territorio di riferimento oppure % di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0):

L'occupazione è rimasta stabile negli ultimi tre anni.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, benessere dei lavoratori svantaggiati e riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone svantaggiate:

La cooperativa non si avvale di lavoratori svantaggiati.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti) e aumento del livello di benessere personale degli utenti oppure aumento della % di persone soddisfatte per la propria vita (soddisfazione per la propria vita: percentuale di persone di 14 anni e più che hanno espresso un punteggio di soddisfazione per la vita tra 8 e 10 sul totale delle persone di 14 anni e più):

Dall'analisi dei questionari di gradimento, il quadro emerso è stato di ampia soddisfazione.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, miglioramento qualità della vita (familiari) e riduzione dell'indice di asimmetria del lavoro familiare (tempo dedicato al

lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100):

Dalla rilevazione di gradimento del 2020 emerge un giudizio fortemente positivo da parte dei familiari degli utenti dei servizi della cooperativa.

Qualità e accessibilità ai servizi, accessibilità dell'offerta, qualità ed efficacia dei servizi e costruzione di un sistema di offerta integrato:

Non presente.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, attivazione di processi di community building e aumento della partecipazione sociale (% di persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto almeno una attività di partecipazione sociale sul totale delle persone di 14 anni e più):

Causa eventi pandemici sono state sospese tutte le attività relazionali e sociali sul territorio dedicate agli utenti.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, trasparenza nei confronti della comunità e aumento della fiducia generalizzata (% di persone di 14 anni e più che ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia sul totale delle persone di 14 anni e più):

Informazione non fornita in quanto non pertinente o non rilevante.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, sviluppo e promozione del territorio e aumento della consistenza del tessuto urbano storico (% di edifici in ottimo o buono stato di conservazione sul totale degli edifici abitati costruiti prima del 1919) oppure riduzione dell'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (% di persone di 14 anni e più che dichiarano che il paesaggio del luogo di vita è affetto da evidente degrado sul totale delle persone di 14 anni e più):

Informazione non fornita in quanto non pertinente o non rilevante.

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, creatività e innovazione e aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo (% di imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto-servizio nell'arco di un triennio sul totale delle imprese con almeno 10 addetti):

Informazione non fornita in quanto non pertinente o non rilevante.

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, propensione imprenditoriale e aumento dell'incidenza dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione (% di occupati con istruzione universitaria (iscod 5,6, 7 e 8) in professioni scientifico-tecnologiche (isco 2-3) sul totale degli occupati):

Informazione non fornita in quanto non pertinente o non rilevante.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, risparmio per la p.a. e aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare:

Informazione non fornita in quanto non pertinente o non rilevante.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, rapporti con istituzioni pubbliche e aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione:
Informazione non fornita in quanto non pertinente o non rilevante.

Sostenibilità ambientale, attività di conservazione e tutela dell'ambiente e aumento del conferimento dei rifiuti urbani in discarica (% di rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale dei rifiuti urbani raccolti):
Informazione non fornita in quanto non pertinente o non rilevante.

Sostenibilità ambientale, promozione di comportamenti responsabili da un punto di vista ambientale e aumento del livello di soddisfazione per la situazione ambientale (% di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (aria, acqua, rumore) della zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più):
Informazione non fornita in quanto non pertinente o non rilevante.

Sviluppo tecnologico, utilizzo di ict, competenze ict e aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie:
Informazione non fornita in quanto non pertinente o non rilevante.

Output attività

I servizi residenziali della cooperativa sono ambienti di vita familiare in grado di rispondere ad alcuni dei bisogni fondamentali della persona, quali l'accudimento, le relazioni sociali, l'autonomia e la partecipazione alla vita comunitaria. I ritmi sono scanditi sulla base dei bisogni dei residenti, nella logica del modello di vita familiare. L'obiettivo di ogni attività è quello di aumentare la qualità della vita di ciascuno dei residenti. Nonostante l'isolamento imposto dal periodo di emergenza sanitaria, agli utenti è stato garantito il rispetto del proprio percorso di vita.

In ciascun servizio, genitori e parenti, come beneficiari indiretti, sono nostri partner nell'elaborazione di un progetto di vita futura possibile per i propri figli. Il rapporto con i familiari o i tutori è costante ed è finalizzato alla soddisfazione delle esigenze degli utenti e alla risoluzione di problematiche specifiche individuali. Il rapporto tra le famiglie e gli operatori è improntato sulla fiducia reciproca, vista la delega alla presa in carico che il servizio svolge rispetto alla persona.

Tipologie beneficiari (cooperative sociali di tipo A)

Nome Del Servizio: AGAPE

Numero Di Giorni Di Frequenza: 365

Tipologia attività interne al servizio:

Le attività proposte nei progetti individuali si discostano volutamente da quelle proposte nei servizi diurni, poiché si è deciso di privilegiare quelle attinenti alla vita quotidiana e al contesto abitativo. Le aree interessate sono: la dimensione corporea, la dimensione affettiva, la dimensione intenzionale, il rapporto con sé, il rapporto con la realtà e il rapporto con gli altri.

| N. totale | Categoria utenza |
|------------------|--|
| 10 | soggetti con disabilità fisica e/o sensoriale |
| 0 | soggetti con disabilità psichica |
| 0 | soggetti con dipendenze |
| 0 | soggetti detenuti, in misure alternative e post-detenzione |
| 0 | soggetti con disagio sociale (non certificati) |
| 0 | Anziani |
| 0 | Minori |

Nome Del Servizio: CASA OIKIA

Numero Di Giorni Di Frequenza: 365

Tipologia attività interne al servizio:

Le attività proposte nei progetti individuali si discostano volutamente da quelle proposte nei servizi diurni, poiché si è deciso di privilegiare quelle attinenti alla vita quotidiana e al contesto abitativo. Le aree interessate sono: la dimensione corporea, la dimensione affettiva, la dimensione intenzionale, il rapporto con sé, il rapporto con la realtà e il rapporto con gli altri.

| N. totale | Categoria utenza |
|------------------|--|
| 3 | soggetti con disabilità fisica e/o sensoriale |
| 0 | soggetti con disabilità psichica |
| 0 | soggetti con dipendenze |
| 0 | soggetti detenuti, in misure alternative e post-detenzione |
| 0 | soggetti con disagio sociale (non certificati) |
| 0 | Anziani |
| 0 | Minori |

Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)

Numero attività esterne: 0

Tipologia: A causa della pandemia non è stato possibile organizzare attività esterne.

Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti

Nessuna.

Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse

Si veda quanto indicato in "Output attività"

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)

Nessuna.

Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati

90%

L'emergenza sanitaria e le limitazioni imposte dalla pandemia hanno condizionato il completo raggiungimento degli obiettivi.

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

Pandemia.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e provenienti:

| | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---------|---------|---------|
| Contributi privati | 21.830 | 27.342 | 14.903 |
| Ricavi da Privati-Non Profit | | | |
| Ricavi da Privati-Imprese | | | |
| Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento | 93.660 | 109.115 | 115.077 |
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...) | | | |
| Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi | 375.371 | 399.101 | 376.669 |
| Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative | | | |
| Contributi pubblici | 10.639 | 4.004 | 8.733 |
| Ricavi da altri | 3.227 | 3.985 | 4.374 |

Patrimonio:

| | 2020 | 2019 | 2018 |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Capitale sociale | 612 | 612 | 32.307 |
| Totale riserve | 299.167 | 274.900 | 246.249 |
| Utile/perdita dell'esercizio | 25.325 | 25.018 | (3.047) |
| Totale Patrimonio netto | 325.104 | 300.530 | 275.509 |

Conto economico:

| | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|--------|--------|---------|
| Risultato Netto di Esercizio | 25.325 | 25.018 | (3.047) |
| Eventuali ristorni a Conto Economico | 0 | 0 | 0 |
| Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE) | 27.672 | 27.934 | 303 |

Composizione Capitale Sociale:

| Capitale sociale | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|------|------|--------|
| capitale versato da soci persone giuridiche | 52 | 52 | 31.747 |
| capitale versato da soci operatori lavoratori | 252 | 252 | 252 |
| capitale versato da soci operatori volontari | 309 | 309 | 309 |
| capitale versato da soci operatori fruitori | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| capitale versato da soci soventori/finanziatori | | | |
|--|--|--|--|

| | |
|---|-------------|
| Composizione soci soventori e finanziatori | 2020 |
| cooperative sociali | 0 |
| associazioni di volontariato | 0 |

Valore della produzione:

| | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| | 2020 | 2019 | 2018 |
| Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE) | 504.725 | 543.546 | 519.757 |

Costo del lavoro:

| | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| | 2020 | 2019 | 2018 |
| Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE) | 365.435 | 356.768 | 375.854 |
| Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE) | 17.149 | 19.909 | 17.278 |
| Peso su totale valore di produzione | 76% | 69% | 76% |

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2020:

| | | | | |
|-------------------------|-------------|----------------------|---------------------|---------------|
| | 2020 | Enti pubblici | Enti privati | Totale |
| Vendita merci | | | | |
| Prestazioni di servizio | | | | |
| Lavorazione conto terzi | | | | |
| Rette utenti | 375.371 | | 93.660 | 469.030 |
| Altri ricavi | | | | |
| Contributi e offerte | 10.639 | | 21.830 | 32.468 |
| Grants e progettazione | | | | |
| Altro | | | | |

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2020:

| | | |
|---------------------------|-------------|-----|
| | 2020 | |
| Incidenza fonti pubbliche | 386.009 | 76% |
| Incidenza fonti private | 118.716 | 24% |

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)

Promozione iniziative di raccolta fondi:

- Progetto "Biking for change: un'impresa per ricostruire il sogno": consiste in due imprese. La prima ha visto un operatore della comunità, accompagnato da due amici, pedalare fino a Gressoney, scalare il Monte Rosa e tornare pedalando a Milano. La seconda, ha visto 14 atleti amatoriali che il 26 settembre 2020, simulando i campioni del ciclismo, hanno percorso i 294 km della mitica Milano-Sanremo. L'obiettivo del progetto "Biking for change: un'impresa per ricostruire il sogno" era la ristrutturazione della CSS Agàpe, che dopo anni inizia a risentire del tempo che passa. La raccolta è stata effettuata tramite la piattaforma "GoFundMe";
- Progetto "YogaPiù": nasce da un'idea di quattro insegnanti di yoga per raccogliere fondi a favore di Risorsapiù, tramite una maratona di yoga che si è svolta il 4, 5 e 6 dicembre 2020. A questa maratona hanno partecipato circa una trentina di insegnanti di yoga e l'intero ricavato delle iscrizioni è stato devoluto alla nostra cooperativa. Inoltre, è stato creato da una delle insegnanti un braccialetto con il logo di questa iniziativa, il cui ricavato è stato anch'esso devoluto a Risorsapiù.
- Inoltre, la Cooperativa con il sostegno di Fondazione Spina Onlus e la collaborazione del Comune di San Donato Milanese ha attivato il progetto "La bolla degli abbracci" nato dalla volontà di permettere incontri tra gli ospiti della comunità e i propri familiari che, a causa dell'emergenza sanitaria, erano interrotti ormai da mesi. L'allestimento in esterno di un gonfiabile con all'interno un divisorio morbido super sigillato hanno consentito un incontro "fisico" in condizioni di massima sicurezza.

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

Raccolta fondi per lavori di miglioramento infrastrutture.

Purtroppo il momento di emergenza sanitaria non ci ha ancora permesso di avviare i lavori di ristrutturazione della CSS Agàpe.

Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

Indicare se presenti:

Nessuna.

8. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

Nessuna controversia in corso.

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

Nulla da segnalare.

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti

Assemblea ordinaria dei soci in data 9 luglio 2020, presenti 14 soci (di cui 4 per delega) su 19 totali.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

- 1) Approvazione del Bilancio di Risorsapiù Onlus, esercizio anno 2019,
- 2) Approvazione del Bilancio sociale di Risorsapiù Onlus anno 2019,
- 3) Nomina del revisore,
- 4) Compenso agli Amministratori per l'esercizio 2020,
- 5) Varie ed eventuali.

La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? No

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? No

9. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)

Si omette la sezione in quanto l'art. 6 – punto 8 – lett a) del D.M. 4/7/2019 - "Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.

Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).