

Bilancio Sociale 2025

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.....	13
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"	23
6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ.....	24
Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	24
Output attività	27
Tipologie beneficiari (cooperative sociali di tipo A).....	27

Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale).....	28
Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti.....	28
Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse	29
Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti).....	29
Livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati	29
Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	29
7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	30
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	30
Capacità di diversificare i committenti.....	31
Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi.....	32
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.....	32
Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi.....	32
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?.....	33
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità?	33
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi?	33
9. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)	34

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.

Gentili socie e soci,

care operatrici e cari operatori,

gentili familiari e tutti coloro che a vario titolo condividono il nostro percorso, con la presentazione del Bilancio Sociale desidero condividere una riflessione sull'anno appena trascorso e sul valore del lavoro svolto dalla nostra cooperativa.

Anche quest'anno abbiamo affrontato sfide importanti, legate ai bisogni sempre più complessi delle persone che accogliamo e all'evoluzione del contesto sociale e normativo in cui operiamo. Tuttavia, queste difficoltà hanno rappresentato anche un'occasione per rafforzare la nostra identità e rinnovare il nostro impegno verso una presa in carico sempre più attenta, personalizzata e centrata sulla persona.

La cooperativa continua a promuovere un modello di intervento fondato sulla dignità, sull'inclusione e sulla qualità della vita degli utenti. Nei nostri servizi residenziali, ogni progetto educativo è costruito partendo dalla storia, dalle capacità e dai desideri della persona, con l'obiettivo di favorirne il benessere e la maggiore autonomia possibile.

Un elemento fondamentale della nostra realtà è rappresentato dalle persone che vi lavorano: operatori, educatori, responsabili, coordinatori, volontari e collaboratori che, con professionalità e dedizione, contribuiscono ogni giorno a creare un ambiente accogliente, sicuro e umano. Il valore del lavoro di squadra e della condivisione degli obiettivi è ciò che ci permette di affrontare anche le situazioni più complesse con responsabilità e sensibilità.

Un ringraziamento particolare va anche alle famiglie, che con fiducia e collaborazione ci accompagnano nel percorso di crescita dei loro cari, e ai volontari, la cui presenza arricchisce i servizi di relazioni autentiche e significative.

Con gratitudine e fiducia nel lavoro svolto insieme, porgo a tutti voi il mio più sincero ringraziamento.

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 2025, 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. È 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	87.30.00

Aree territoriali di operatività

La Cooperativa gestisce al 31 dicembre 2025 strutture situate nel Comune di San Donato Milanese. Gli ospiti della CSS Agàpe e di Casa Oikìa provengono prevalentemente 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 partecipe 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 Oikìa 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 di ambo i sessi, con diversi gradi di fragilità, ossia a persone con capacità gestionali, relazionali, comunicative e di autonomia personale che possano confrontarsi all'interno di un contesto di vita comunitaria e il cui progetto di vita è orientato alla residenzialità a tempo indeterminato o determinato.

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 San Donato Milanese). L'appartamento è destinato a 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 sociosanitaria. 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.

Dal 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.

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
- Comune di Boffalora sopra Ticino

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)
- Adesione al Forum del Terzo Settore del Sud Milano

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 socioassistenziali 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
12	Soci cooperatori lavoratori
3	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
1	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 della 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	47	15/05/2024		7		No	PRESIDENTE
LAURA MARIA CEREDA	No	femmina	46	15/05/2024		7		No	CONSIGLIERE
CARMEN DISTEFANO	No	femmina	43	15/05/2024		6		No	CONSIGLIERE
MARCO SALAMON	No	maschio	53	15/05/2024		4		No	CONSIGLIERE
VINCENZA MARTINATI	No	femmina	75	15/05/2024		6		No	CONSIGLIERE

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

- Coran Valeria, Presidente CdA: è stata attribuita 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 Risorsapiù; è responsabile del sistema informativo (raccolta, elaborazione e archiviazione dati). 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 consigliere Martinati e il consigliere Cereda. Ha funzione educativa diretta sugli ospiti.
- Salamon Marco, consigliere: ha la responsabilità del buon funzionamento delle strutture; è rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS); si occupa della gestione/manutenzione dei mezzi di trasporto della cooperativa.
- Cereda Laura Maria, consigliere: ha la responsabilità della gestione dei servizi della cooperativa e ha funzione educativa diretta sugli ospiti; segue la cassa contanti dei servizi della cooperativa; segue gli acquisti diretti dei materiali; assiste e supporta il presidente nella selezione del personale; segue gli approvvigionamenti di Agàpe e Oikìa; è referente della Commissione Valutazione Risorsapiù; affianca il presidente Coran nella stesura di progetti per implementare i servizi della cooperativa.
- Martinati Vincenza, socio costituente: ha la responsabilità di monitorare che all'interno dei servizi gestiti dalla cooperativa il lavoro sia coerente con la mission; affianca il presidente Coran nella stesura di progetti per implementare i servizi della cooperativa; fa parte della commissione Valutazione Risorsapiù; mantiene i rapporti con le scuole per la collaborazione con alcuni progetti.
- Distefano Carmen, consigliere: è la coordinatrice dei servizi della cooperativa; si occupa della gestione educativa e organizzativa dei servizi e ha funzione educativa diretta sugli ospiti; è referente per i rapporti con le famiglie, per i colloqui individuali con gli utenti e per i rapporti con i servizi sociali degli ospiti. Fa parte della commissione Valutazione Risorsapiù..

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 cooperatori lavoratori
1	di cui soci cooperatori volontari
0	di cui soci cooperatori fruitori
0	di cui soci sovventori/finanziatori
0	di cui rappresentanti di soci cooperatori 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 tre 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 2025 sono stati convocati 7 Consigli di Amministrazione in cui si sono dibattute le seguenti tematiche legate all'attività della cooperativa:

- domande di ammissione a socio della cooperativa;
- destinazione utilizzo del "5 per mille";
- esito visita ispettiva;
- approvazione della bozza di bilancio d'esercizio 2024;
- approvazione della bozza di bilancio sociale 2024;
- aggiornamento servizio "Casa Oikia";
- proposte accantonamento del TFR.
- aggiornamenti utenti.

L'attività del CdA è proseguita regolarmente poiché le riunioni si sono tenute sia in modalità da remoto sia in presenza.

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 2025 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 24 novembre 2025. 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
2025	ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI	02/07/2025	1) Approvazione del Bilancio dell'esercizio 2024, 2) Compenso agli Amministratori esercizio 2025, 4) Approvazione del Bilancio sociale 2024, 4) Varie ed eventuali.	100 %	0 %
2024	ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI	15/05/2024	1) Approvazione del Bilancio dell'esercizio 2023, 2) Rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2024-2026 3) Compenso agli Amministratori esercizio 2024, 4) Approvazione del Bilancio sociale 2023, 4) Varie ed eventuali.	92,31%	8,33%
2023	ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI	24/05/2023	1) Approvazione del Bilancio di	100%	15,38%

	SOCI		Risorsapiù Onlus, esercizio anno 2022, 2) Compenso agli Amministratori per l'esercizio 2023, 3) Nomina del revisore, 4) Approvazione del Bilancio sociale di Risorsapiù Onlus anno 2022, 4) Varie ed eventuali.		
--	------	--	--	--	--

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 alla vita sociale e possibilità di accedere alle cariche amministrative, avendo la cooperativa una struttura fortemente democratica.

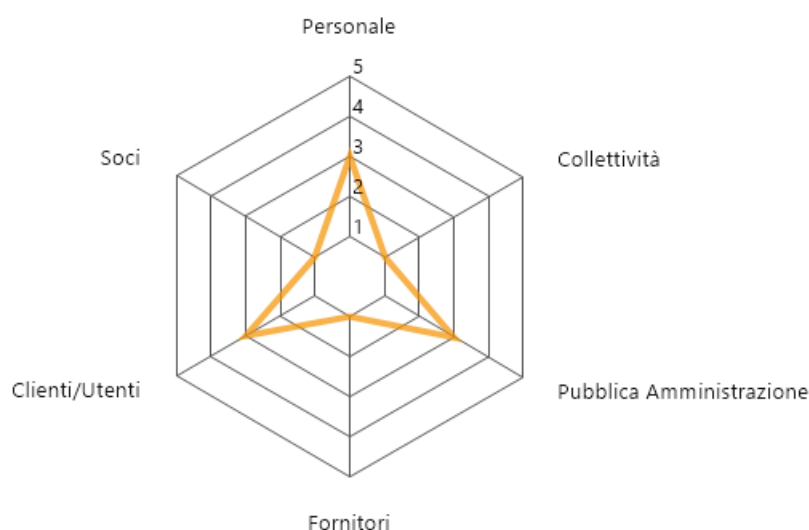
Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder:

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	Assemblea ordinaria Incontri Informazioni tramite mail	3 - Co-progettazione
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

- 31** questionari somministrati
- 31** 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.

Il quadro emerso nell'anno preso in esame, il 2025, è stato di ampia soddisfazione.

Il livello generale della soddisfazione delle famiglie che emerge dalla rilevazione del 2025 è di grande soddisfazione (con l'87,3% di grande soddisfazione e il 10,7% di soddisfazione). Non sono state indicate situazioni di malcontento.

Il livello generale di soddisfazione dei lavoratori è indicato nel 89,4% delle risposte (59,6% come molto positivo e 29,8% soddisfacente), il 7,07% delle risposte è collocato su una posizione di indifferenza e il 3,03% è collocato su una posizione di soddisfazione insufficiente.

L'area della soddisfazione per i residenti è stata indicata nel 91,09% (68,48% come molto positivo e 31,52% soddisfacente) delle scelte mentre l'insoddisfazione è stata indicata per il 3,96% delle risposte. Il 4,99% non sa/non risponde. Emerge sempre un forte desiderio di uscire, di fare attività fuori dalla comunità, di trovare un lavoro e misurarsi con le proprie abilità.

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
1	di cui maschi
11	di cui femmine
5	di cui tra 25/49
7	di cui over 50

N.	Cessazioni
1	Totale cessazioni anno di riferimento
0	di cui maschi
1	di cui femmine
1	di cui tra 25/49
0	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
1	Nuove assunzioni anno di riferimento*
0	di cui maschi
0	di cui femmine
1	di cui tra 25/49
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 tra 25/49
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	11	1
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	10	1
Operai fissi	1	0
Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2025	In forza al 2024
Totale	12	12
< 6 anni	2	2
6-10 anni	1	1
11-20 anni	3	7
> 20 anni	6	2

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) e socio-assistenziali (ASA)
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	
5	Totale tirocini e stage
5	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
5	Laurea Magistrale
0	Master di I livello
0	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
30	SUPERVISIONE PROFESSIONALE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	12	30	No	2.541,84

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
6	FORMAZIONE SPECIFICA LAVORATORI ART. 37 RISCHIO MEDIO	1	8	SI	158,00
12	FORMAZIONE SPECIFICA LAVORATORI ART. 37 RISCHIO ALTO	3	12	SI	244,00
4	FORMAZIONE GENERALE LAVORATORI ART. 37	2	4	SI	146,00

2	IL NUOVO REGOLAMENTO EUROPEO IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	12	2	NO	216,00
---	---	----	---	----	--------

Per quanto concerne la formazione relativa alla privacy (Regolamento Europeo UE 2016/679), la cooperativa ha stipulato un contratto con consulente esterno che prevede un costo annuo di € 616.

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
11	Totale dipendenti indeterminato	9	2
1	di cui maschi	1	0
10	di cui femmine	9	2

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
1	Totale dipendenti determinato	1	0
0	di cui maschi	0	0
1	di cui femmine	1	0

N.	Stagionali /occasionalisti
0	Totale lav. stagionali/occasionalisti
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 della 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.

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le Cooperative Sociali avvenuto nel 2024 rappresenta un passaggio rilevante per la cooperativa, con effetti significativi sia sul piano economico sia su quello sociale. Da un lato, l'adeguamento delle retribuzioni e degli istituti contrattuali ha comportato (e comporterà) un incremento dei costi del personale, incidendo sulla sostenibilità economica e richiedendo una maggiore attenzione nella gestione delle risorse e nella programmazione delle attività. Dall'altro, il rinnovo contrattuale costituisce un importante miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti, contribuendo a valorizzare il lavoro svolto, a sostenere il benessere dei lavoratori e a favorire maggiormente motivazione e qualità nei servizi erogati. In questo equilibrio tra sostenibilità economica e responsabilità sociale, la cooperativa conferma il proprio impegno nel promuovere condizioni di lavoro dignitose, nella consapevolezza che il valore generato per le persone rappresenta un elemento centrale della propria mission.

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. Nel 2025, è stato elaborato un piano annuale che ha coperto due ambiti principali:

- sicurezza sul lavoro e privacy;
- aspetti pedagogici/educativi.

Risorsapiù onlus, come previsto dalla normativa vigente, si è dotata di un proprio Piano Operativo Pandemico (P.O.P.) che definisce le misure da prevedere ed attivare nel caso in cui, gli organi competenti (Organizzazione Mondiale della Sanità e Ministero della Salute), dovessero comunicare una nuova fase di preallerta pandemica o pandemia conclamata. Il presente piano è stato elaborato in ottemperanza alle disposizioni nazionali e regionali al fine di dotare la cooperativa di uno strumento operativo di immediata applicazione nel caso di nuova e futura allerta pandemica. Il P.O.P. raccoglie tutti i documenti necessari all'organizzazione interna, nell'eventualità di effettiva allerta, e terrà in considerazione le indicazioni che di volta in volta perverranno dai decisori nazionali e regionali.

Natura delle attività svolte dai volontari

I volontari svolgono attività socializzanti, ludico-ricreative e di animazione del tempo libero. Partecipano alle uscite sul territorio, alle vacanze e agli eventi organizzati dalla cooperativa. Partecipano inoltre a un percorso di formazione.

I volontari rappresentano una risorsa preziosa all'interno dei nostri servizi, contribuendo in modo significativo al benessere degli utenti. La loro presenza arricchisce la quotidianità con

relazioni autentiche, momenti di ascolto e attività che favoriscono inclusione e socializzazione. Ogni volontario porta con sé caratteristiche uniche — empatia, creatività, pazienza, capacità comunicative — che diventano strumenti fondamentali per costruire legami significativi con gli utenti. Proprio questa diversità permette di rispondere in modo più flessibile ai bisogni individuali, valorizzando le potenzialità di ciascuna persona. In questo modo, il volontariato non solo integra il lavoro degli operatori, ma contribuisce a creare un ambiente più umano, accogliente e ricco di opportunità relazionali. Ad oggi i volontari che operano in cooperativa sono circa una decina.

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 1,50 ed è dato da:

R.A.L. massima € 34.868 € / R.A.L. minima € 23.202 €.

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):

La Cooperativa è composta da una maggioranza di donne. 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. La Cooperativa considera prioritaria la crescita professionale delle persone e la persegue attraverso la formazione continua dei lavoratori. Nel corso dell'anno la cooperativa ha consolidato il proprio impegno nel promuovere la partecipazione attiva e l'inclusione dei lavoratori, favorendo il coinvolgimento nei processi organizzativi e sostenendo percorsi di crescita professionale. Le iniziative adottate hanno l'obiettivo di migliorare il benessere personale, rafforzando motivazione, senso di appartenenza e qualità dell'ambiente di lavoro.

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. Sul piano occupazionale, la cooperativa ha dimostrato una significativa resilienza, mantenendo stabilità nei livelli occupazionali e confermando la propria capacità di generare e preservare opportunità di lavoro. La quasi totalità dei lavoratori è inquadrata con contratto a tempo indeterminato, a testimonianza di una scelta orientata alla continuità, alla sicurezza e alla valorizzazione delle risorse umane.

Un modo per valorizzare il lavoro ed i lavoratori dipendenti è quello di garantire incentivi, economici e non, che influenzano anche la qualità del lavoro offerto. Economicamente, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi quali fringe benefit e anticipi eccezionali su TFR. Un

benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro.

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 generale soddisfazione. Si registra infatti un costante miglioramento della qualità della vita dei beneficiari dei nostri servizi e delle loro famiglie. Gli interventi realizzati hanno inoltre prodotto effetti positivi sugli utenti e sulle loro famiglie, contribuendo a un miglioramento della qualità della vita. I servizi offerti hanno favorito maggiore autonomia, inclusione sociale e supporto alle reti familiari, generando un impatto concreto e duraturo sul benessere complessivo delle persone coinvolte.

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):

Dato non rilevato.

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):

Nel 2025 tutti gli utenti sono stati coinvolti nelle attività ludico-ricreative, di tirocinio lavorativo e di inclusione sociale sul territorio. La cooperativa ha rafforzato nel corso dell'anno il proprio ruolo di attore di sviluppo territoriale, promuovendo relazioni stabili e collaborative con enti locali, organizzazioni del terzo settore, istituzioni educative e cittadini. Attraverso l'attivazione di reti e partnership, sono stati avviati percorsi condivisi orientati alla valorizzazione delle risorse del territorio. Particolare attenzione è stata dedicata ai processi di community building, favorendo spazi di incontro, ascolto e co-progettazione che hanno coinvolto attivamente diversi stakeholder.

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):

La cooperativa è sempre molto attenta alla gestione dei rifiuti e dell'ambiente, differenziando i rifiuti prodotti (carta, plastica, organico, vetro, rifiuti speciali) utilizzando contenitori specifici.

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

La cooperativa sociale opera nell'ambito dei servizi residenziali rivolti ad adulti con disabilità, garantendo accoglienza continuativa e interventi personalizzati finalizzati a sostenere la qualità della vita, l'autonomia personale e l'inclusione sociale delle persone prese in carico. L'attività si realizza all'interno di strutture residenziali che assicurano assistenza socio-educativa e socio-sanitaria nell'arco delle ventiquattro ore, attraverso l'impegno coordinato di personale qualificato e la costruzione di progetti individualizzati condivisi con i servizi invianti e con le famiglie. I servizi 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. 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.

Nel corso dell'anno, l'operatività della cooperativa si traduce in una serie di output concreti, che comprendono l'erogazione continuativa del servizio residenziale, la presa in carico degli ospiti e l'attuazione dei Progetti Educativi Individualizzati. Vengono garantite quotidianamente attività di assistenza alla persona, supporto educativo e interventi di carattere riabilitativo, insieme alla gestione dei bisogni di vita quotidiana, quali l'igiene personale, la preparazione dei pasti, l'organizzazione degli spazi abitativi e l'accompagnamento nelle attività esterne. A queste si affiancano attività strutturate di socializzazione, occupazionali e ricreative, finalizzate al mantenimento e allo sviluppo delle abilità individuali e al rafforzamento delle relazioni interpersonali.

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
2	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)

La cooperativa promuove regolarmente attività esterne ed eventi di socializzazione finalizzati all'inclusione delle persone con disabilità nella comunità locale. Le iniziative comprendono uscite sul territorio (parchi, musei, eventi culturali e sportivi), partecipazione a manifestazioni cittadine, laboratori integrati con scuole e associazioni, nonché momenti di incontro con gruppi di volontariato e realtà associative del territorio. Tali attività favoriscono lo sviluppo delle competenze relazionali, l'autonomia personale e la partecipazione attiva alla vita sociale, contrastando l'isolamento e rafforzando il legame tra i servizi residenziali e la comunità locale. Queste attività vedono la partecipazione di tutti i beneficiari dei servizi della cooperativa, in base al loro progetto di vita.

Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti

Nessuna.

Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse

Gli outcome di tali interventi (si veda quanto indicato in "Output attività") si manifestano nel miglioramento progressivo della qualità della vita delle persone accolte. In particolare, si osserva un consolidamento delle autonomie personali, un rafforzamento delle competenze relazionali e sociali e una maggiore capacità di gestione della quotidianità all'interno di contesti protetti ma orientati all'apertura verso l'esterno. L'ambiente residenziale favorisce inoltre condizioni di maggiore benessere psicofisico, contribuendo a ridurre situazioni di isolamento e a contenere eventuali manifestazioni di disagio comportamentale, attraverso interventi educativi coerenti e continuativi.

Un ulteriore effetto significativo riguarda il sostegno alle famiglie, che trovano nel servizio residenziale un punto di riferimento stabile. Parallelamente, la cooperativa contribuisce al rafforzamento della rete territoriale dei servizi e ai processi di inclusione sociale, promuovendo una maggiore consapevolezza e partecipazione della comunità rispetto ai temi della disabilità.

Nel complesso, l'attività della cooperativa si configura non solo come erogazione di prestazioni assistenziali, ma come un percorso educativo e sociale orientato alla costruzione di progetti di vita personalizzati, capaci di valorizzare le risorse della persona e di promuoverne la piena partecipazione alla vita comunitaria.

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

Nessuna.

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

Nel 90% dei casi i risultati vengono sempre raggiunti. Un fattore che risulta determinante per il raggiungimento degli obiettivi è mettere al centro di ogni lavoro il benessere dell'utenza, che garantisce il perseguimento di una elevata qualità dei servizi erogati.

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

Un fattore che può compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali è il cambio di personale e la difficoltà di reperimento di profili professionali in area educativa.

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

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

Ricavi e provenienti:

	2025	2024	2023
Contributi privati	17.500	26.656	10.670
Ricavi da Privati-Non Profit			
Ricavi da Privati-Imprese			
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	142.180	110.508	129.276
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	393.984	420.567	420.791
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative			
Contributi pubblici	3.466	10.042	0
Ricavi da altri	1.392	4.328	5.461

Patrimonio:

	2025	2024	2023
Capitale sociale	457	432	382
Totale riserve	399.431	383.817	348.071
Utile/perdita dell'esercizio	(5.824)	16.097	36.850
Totale Patrimonio netto	394.064	400.346	385.303

Conto economico:

	2025	2024	2023
Risultato Netto di Esercizio	(5.824)	16.097	36.850
Eventuali ristorni a Conto Economico	0	0	0
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	(6.457)	16.917	38.099

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2025	2024	2023
capitale versato da soci persone giuridiche	26	26	26
capitale versato da soci operatori lavoratori	303	303	227
capitale versato da soci operatori volontari	128	103	129
capitale versato da soci operatori fruitori	0	0	0

capitale versato da soci sovventori/finanziatori	0	0	0
---	---	---	---

Composizione soci sovventori e finanziatori	2025
cooperative sociali	0
associazioni di volontariato	0

Valore della produzione:

	2025	2024	2023
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	558.522	572.101	566.197

Costo del lavoro:

	2025	2024	2023
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	414.411	395.806	368.387
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	15.047	14.157	12.890
Peso su totale valore di produzione	77%	72%	67%

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2025:

	2025	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0	0	0	0
Prestazioni di servizio	0	0	0	0
Lavorazione conto terzi	0	0	0	0
Rette utenti	393.984	142.180	536.164	
Altri ricavi	0	0	0	0
Contributi e offerte	3.466	17.500	20.966	

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2025:

	2025	
Incidenza fonti pubbliche	393.984	71%
Incidenza fonti private	159.680	29%

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi

Nel 2025 gli eventi di raccolta fondi hanno rappresentato uno strumento importante per entrare in contatto con il territorio e sensibilizzare alla nostra mission. Attraverso questi momenti di condivisione, è stato possibile creare legami più profondi e diffondere i valori di solidarietà e inclusione delle persone con disabilità. Nel corso dell'anno preso in esame, è stata effettuata la raccolta fondi "Dillo con i fiori".

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

La manifestazione "Dillo con i fiori" ha previsto il coinvolgimento dei nostri ragazzi, affiancati da personale della cooperativa, per la raccolta dei fiori e il loro confezionamento, in collaborazione con due cittadine sandonatesi.

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

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 2 luglio 2025, presenti 15 soci (di cui 5 per delega) su 15 totali.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

- 1) Approvazione del bilancio dell'esercizio 2024,

- 2) Compenso agli amministratori esercizio 2025,
- 3) Approvazione del bilancio sociale 2024,
- 4) 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).