

# **ENERGIE SOCIALI**

## **COOPERATIVA SOCIALE ONLUS**

# **BILANCIO DEL BENE COMUNE 2018**

Questo documento rappresenta la prima edizione del bilancio di sostenibilità di Energie Sociali. In quanto tale, esso ha come obiettivo quello di fornire un quadro completo dello stato dell'arte della cooperativa rispetto alla sua contribuzione al bene comune nel rapporto con i suoi principali portatori di interesse: fornitori (sezione A), soggetti finanziatori (sezione B), soci-lavoratori (sezione C), clienti (sezione D), ambiente e comunità locale (sezione E). Per questo bilancio Energie Sociali ha utilizzato come traccia la matrice e il manuale dell'economia del bene comune nella versione 5.0.

*Referente BBC di Energie Sociali: Cristiano Bolzoni*

*Consulente EBC coinvolta: Marta Avesani*



**Settore Servizi  
Socio  
Assistenziali e  
Educativi**

**Dipendenti**  
(equivalente a tempo pieno)  
**28**

**Fatturato**  
**1.333.615 €**

**Utile**  
**41.747 €**

**ENERGIE SOCIALI**  
**Cooperativa Sociale Onlus**

Via Bruto Poggiani, 4  
35135 Verona

[www.energiesociali.it](http://www.energiesociali.it)

# DAL PRESIDENTE DI ENERGIE SOCIALI

Negli ultimi anni abbiamo spesso parlato della necessità di dotarci di un bilancio sociale ma abbiamo prodotto solo piccoli report sulle nostre attività con un approccio prevalentemente.

Lo scopo è sempre stato quello di **rendere visibili e trasparenti** i servizi e i progetti che realizziamo nell'ambito del welfare senza tuttavia riuscire a sviluppare una analisi approfondita e qualitativa delle nostre pratiche di lavoro sociale.

L'elaborazione partecipata del Bilancio del Bene Comune 2018, oltre a garantire la trasparenza del nostro agire per il benessere sociale, ci ha permesso di approfondire il **senso delle nostre azioni**, di riflettere sul nostro modello organizzativo e sui processi aziendali, sul rapporto con i beneficiari, con i soci e con i collaboratori, sulla nostra cultura aziendale, capendone i punti di forza e il potenziale di miglioramento. Ci ha permesso di identificare le priorità sulle quali dovremo focalizzare il nostro lavoro nei prossimi anni.

Tra i vari modelli esistenti per redigere il bilancio sociale, abbiamo scelto quello dell'**Economia del Bene Comune** perché ci rappresenta nel modo migliore. Ci identifichiamo nei valori fondamentali che esprime quali la **dignità umana** l'**equità** e la **solidarietà**, la **sostenibilità ambientale**, la **giustizia sociale** e la **cogestione democratica** e condividiamo l'obiettivo comune di **migliorare la qualità della vita per tutte le persone**.

Questo modello ci permette di valutare l'impatto del nostro lavoro all'interno della cornice più ampia degli **obiettivi di sviluppo sostenibile** stabiliti dalle nazioni unite per il 2030 e di ripensare le nostre attività alla luce di questi obiettivi.

È stato un percorso intenso e stimolante che ci ha messo e ci metterà in discussione nei prossimi anni.

## INDICE

---

### A – FORNITORI pag. 5

---

### B – PROPRIETARI E FINANZIATORI pag. 10

---

### C – COLLABORATORI pag. 14

---

### D – CLIENTI pag. 20

---

### E – CONTESTO SOCIALE pag. 24

# ATTIVITÀ E CENNI STORICI

Energie Sociali nasce nel 2008 dall'interno di una storica organizzazione sociale veronese dalla quale alcuni soci hanno deciso di allontanarsi - per differenze di visione strategica e organizzativa - fondando un nuovo soggetto cooperativo e negoziando una cessione di ramo di azienda.

Energie Sociali opera nella provincia di Verona per promuovere la qualità integrale della vita delle persone, l'inclusione e la coesione sociale, con maggior attenzione a chi è più vulnerabile e svantaggiato.

In questa sfida la cooperativa è particolarmente impegnata a fianco dei giovani, che sono direttamente o indirettamente al centro della maggior parte dei nostri progetti e delle nostre iniziative socio-educative.

Energie Sociali si occupa di progettazione e gestione di:

- servizi socio-educativi con bambini, adolescenti e giovani,
- prevenzione delle diverse forme di dipendenze,
- animazione socio-culturale, aggregazione e partecipazione giovanile,
- inclusione lavorativa di giovani e persone svantaggiate,
- social housing e gestione socio-immobiliare.

La cooperativa è organizzata in quattro settori di attività: Abitare, Animare, Educare e Lavorare ciascuno con una propria autonomia progettuale e gestionale, espressa nel quadro di un piano triennale approvato dall'assemblea dei soci.

Oggi Energie Sociali è ente accreditato per i Servizi al Lavoro (Regione Veneto) e per la gestione di servizi per minori (Comune di Verona). E' inoltre iscritta ai registri nazionale e regionale degli enti che operano nel settore immigrazione. La cooperativa è socia dell'Agenzia Lavoro&Società, membro del Coordinamento Nazionale Comunità per Minori.

Nel 2018 Energie Sociali ha partecipato a 22 progetti in partenariato come proponente o come associato per complessive 18 partnership settoriali (soggetti simili nello stesso settore di attività) e 30 partnership intersettoriali (soggetti diversi che lavorano con lo stesso target).

## L'IMPRESA ED IL BENE COMUNE

La cooperativa, in linea con i valori fondanti dell'Economia del Bene Comune, si propone di promuovere la qualità della vita e di contribuire allo sviluppo di comunità locali solidali e attente alle persone, ispirandosi a principi di solidarietà e inclusione sociale, di giustizia sociale e diritti umani, di democrazia e partecipazione, del radicamento territoriale e della sussidiarietà con le Istituzioni e Amministrazioni Pubbliche. Le attività di Energie Sociali nascono dal costante ascolto e osservazione dei processi sociali che generano esclusione e vulnerabilità e cercano di adottare approcci innovativi alla soluzione dei problemi sociali. Energie Sociali per sua natura giuridica mette al centro della propria mission l'essere umano e il suo ecosistema nel quadro di una attività economica gestita in forma cooperativa e democratica.

**2008 | 2018**

**Dieci anni  
per l'inclusione,  
la giustizia  
sociale e  
il bene comune**

**#EDUCARE**

**#ANIMARE**

**#ABITARE**

**#LAVORARE**

# NOTA METODOLOGICA

## IL BILANCIO DEL BENE COMUNE

Per questo primo bilancio di sostenibilità Energie Sociali ha utilizzato come traccia la matrice e il manuale dell'economia del bene comune nella versione 5.0. Tale strumento prevede un processo di autovalutazione dell'apporto organizzativo al bene comune espresso in una scala da 1 a 10 per ogni tema e aspetto proposto dalla matrice.

Il processo di autovalutazione è stato guidato da Marta Avesani e sono stati coinvolti la presidente della cooperativa, i quattro coordinatori dei settori operativi (Abitare, Animare, Educare e Lavorare) e il responsabile amministrativo. Il processo si è concluso con la condivisione e votazione del bilancio nell'Assemblea dei soci.

I valori dell'autovalutazione per i singoli aspetti sono riportati nella presentazione dei temi del bilancio, mentre al termine del presente documento è possibile consultare il punteggio complessivo ottenuto in seguito alla Peer Evaluation realizzata con l'impresa Sadesign (TN) e con la Cooperativa Agricola Iris (CR). I valori riportati nei riquadri verdi in basso a destra, posti al termine di ogni pagina, riguardano l'autovalutazione e la peer evaluation (valore auto/valore peer).

Questo bilancio è altresì conforme alla normativa per la redazione del bilancio sociale per le imprese sociali (DM 24 gennaio 2008) in attesa della pubblicazione delle nuove linee guida previste dall'articolo 9 comma 2 del D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 112.

# A.1 DIGNITÀ UMANA LUNGO LA CATENA DI FORNITURA

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### CONDIZIONI DI LAVORO E CONSEGUENZE SOCIALI NELLA CATENA DI FORNITURA

Per l'acquisto di prodotti, nella maggior parte dei casi, i criteri principali sono il prezzo, come unità di misura, e il servizio offerto. Altri criteri che vengono tenuti in considerazione riguardano la professionalità di chi offre il prodotto e la possibilità di avere fornitori che coprono più servizi, per esempio un fornitore unico per le utenze. Per alcuni fornitori, anche se limitati, si tiene maggiormente in considerazione la fiducia nell'ente/azienda che lo offre, anche a fronte di una spesa più elevata, ma chiara e trasparente, o le finalità sociali che l'organizzazione fornitrice esprime (cooperative sociali di tipo B). In relazione alle nostre comunità educative con gli adolescenti, poiché la scelta dell'abbigliamento fa parte del percorso educativo ed è scelta autonoma dei ragazzi/e, non ci è possibile compiere scelte di acquisto basate su criteri etici e/o di impatto. Tuttavia, è possibile agire maggiormente sulla coscientizzazione dei ragazzi/e beneficiari per far crescere la loro consapevolezza in relazione agli acquisti.

Non abbiamo al momento strumenti e procedure, se non informali, per verificare se i nostri fornitori rispettano la dignità umana. Tuttavia non si riscontrano settori di acquisto con rischio elevato di violazione della dignità umana. La possibilità di influenzamento che abbiamo sui nostri fornitori è relativa ad un loro coinvolgimento nelle nostre campagne di raccolta fondi, sensibilizzandoli sulle tematiche sociali che affrontiamo, e chiedendo loro di offrire dei contributi in denaro o mezzi.

## VERSO IL BENE COMUNE

Le possibilità di miglioramento nella catena di fornitura sono ampie. È necessario, ponderando il principio di economicità, iniziare a dare valore ad altri criteri di valutazione nella scelta dei nostri fornitori: l'aspetto etico, l'aspetto ecologico, le condizioni di lavoro dei dipendenti. Per questo si prevede di mettere a punto uno strumento agile per raccogliere alcune informazioni utili alla scelta.



AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION	
A.1.1 Condizioni di lavoro e conseguenze sociali nella catena di fornitura	1/1
A.1.2 Violazione della dignità umana nella catena di fornitura	0/0

# A.2 SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA NELLA CATENA DI FORNITURA

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### RELAZIONI COMMERCIALI EQUE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI DIRETTI

Si adotta una politica di valutazione della congruità del rapporto prezzo-qualità. In alcuni casi, si sceglie il fornitore in base al valore aggiunto di tipo sociale, pur in presenza di un prezzo più elevato. La scelta di alcuni fornitori si basa anche sulla fiducia e sulla possibilità per entrambi di generare valore aggiunto grazie alla relazione (per citare i principali: Investire Sgr, Fondazione La Casa, Agenzia QuamProject). La cooperativa è regolare nel pagamento dei fornitori, secondo le scadenze contrattuali prestabilite. Spesso, anche in assenza di un pagamento del committente, si anticipano le spese sostenute dai fornitori. Pur non avendo fatto rilevazioni formali e puntuali, riteniamo che i fornitori siano soddisfatti del rapporto commerciale.

### INFLUSSI POSITIVI SULLA SOLIDARIETÀ E LA GIUSTIZIA LUNGO L'INTERA CATENA DI FORNITURA

La cooperativa mantiene un comportamento corretto nei confronti dei propri fornitori. Non abbiamo informazioni precise sulle altre parti coinvolte nella filiera.

### SFRUTTAMENTO DEL POTERE DI MERCATO NEI CONFRONTI DEI FORNITORI

L'impresa non possiede potere di mercato rispetto ai fornitori.

## VERSO IL BENE COMUNE

La mission della cooperativa deve essere maggiormente conosciuta dai fornitori e la relazione commerciale deve essere valorizzata per promuovere con loro processi di responsabilità sociale d'impresa orientati all'economia del bene comune.

I fornitori devono essere maggiormente coinvolti a sostegno di alcune attività sociali della cooperativa.

Dove possibile è necessario attivare un'analisi di filiera condivisa con i fornitori diretti.

rapporto creazione di valore / redistribuzione ai fornitori  
**38,94%**

acquisti con marchio che tenga conto della solidarietà e dell'equità  
**2,25%**

fornitori con cui è stato affrontato il tema del comportamento equo e solidale o scelti su questa base  
**0,0%**

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

A.2.1 Relazioni commerciali eque con i fornitori diretti	3/3
A.2.2 Influssi positivi sulla solidarietà e la giustizia lungo l'intera	0/0
A.2.3 Sfruttamento del potere di mercato con fornitori (NEG)	0/0

# A.3 SOSTENIBILITÀ ECOLOGICA NELLA CATENA DI FORNITURA

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### CONSEGUENZE AMBIENTALI LUNGO LA CATENA DI FORNITURA

La direzione della cooperativa ha stipulato un nuovo contratto con un fornitore di energie elettrica per accertare la provenienza esclusiva da fonti rinnovabili. Altre attenzioni alle conseguenze ambientali sono portate avanti spontaneamente da collaboratori sensibili. I rischi ecologici di un'impresa di servizi socio-educativi sono piuttosto bassi anche se non mancano pratiche lavorative ad impatto ambientale, in particolare è da segnalare il possibile rischio legato all'uso di alcuni prodotti per la pulizia delle sedi e delle strutture operative.

### CONSEGUENZE AMBIENTALI SPROPORZIONATAMENTE ELEVATE LUNGO LA CATENA DI FORNITURA

La cooperativa non acquista prodotti e servizi con rischi ambientali particolarmente elevati in termini di provenienza regionale o di settore merceologico.

## VERSO IL BENE COMUNE

Si ritiene necessario attivare un circuito virtuoso acquistando prodotti e servizi eco-sostenibili in tutti i settori della cooperativa, migliorando la gestione di imballaggi e scarti e promuovendo, tra i collaboratori, l'uso di mezzi di trasporto ecologici e pubblici.

quota di p/s acquistati che rappresentano alternative migliori a livello ecologico  
**0,0%**

fornitori che contribuiscono a ridurre le conseguenze ecologiche  
**2,25%**

prodotti/servizi acquistati che comportano conseguenze ambientali sproporzionatamente nocive  
**0,00%**

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

A.3.1 Conseguenze ambientali lungo la catena di fornitura	1/1
A.3.2 Conseguenze ambientali sproporzionatamente elevate lungo la catena di fornitura (NEG)	0/0

# A.4 TRASPARENZA E CONDIVISIONE DELLE DECISIONI LUNGO LA CATENA DI FORNITURA

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### TRASPARENZA E DIRITTI DI CONDIVISIONE DELLE DECISIONI PER I FORNITORI

Con i fornitori non si attuano procedure definite per la condivisione di decisioni, tuttavia con alcuni di loro vengono prese decisioni condivise in relazione alla tipologia di fornitura e al prezzo: InvestiRE Sgr e Fondazione La Casa sui temi dell'housing e QuamProject sulla comunicazione.

Alcuni fornitori conoscono più di altri le attività svolte dalla cooperativa, in quanto coinvolti nella sensibilizzazione realizzata con le campagne di raccolta fondi.

La cooperativa si dimostra aperta nel condividere informazioni nel momento in cui il fornitore lo richiedesse.

### INFLUSSI POSITIVI SULLA TRASPARENZA E LA CONDIVISIONE DELLE DECISIONI LUNGO L'INTERA CATENA DI FORNITURA

Non è definita una strategia che garantisca una compartecipazione e una trasparenza di tutti gli attori coinvolti. Non si sono definite procedure di verifica o sanzionatorie specifiche nei riguardi di criticità o rischi che potrebbero emergere nei riguardi di alcuni fornitori, a parte quanto previsto dalla legge 231.

## VERSO IL BENE COMUNE

Si rileva la necessità di condividere maggiormente le decisioni con alcuni fornitori con i quali si intrattiene un rapporto stabile e di fiducia, iniziando a definire delle procedure che favoriscano la trasparenza e aree di possibile condivisione.

Elaborare strategie che tengano conto delle valutazioni dei fornitori e che prevedano un'attenzione anche alle certificazioni in loro possesso.

prodotti e materie prime acquistati con un marchio che tenga conto della trasparenza e della condivisione delle decisioni

6,4%

fornitori con cui è stato affrontato il tema del comportamento trasparente e partecipativo

1,0%

## AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

A.4.1 Trasparenza e diritti di condivisione delle decisioni per i fornitori 1/2

A.4.2 Influssi positivi sulla trasparenza e la condivisione delle decisioni lungo l'intera catena di fornitura 0/0

# B.1

## ATTEGGIAMENTO ETICO NELL'IMPIEGO DEI FONDI

### L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

#### AUTONOMIA GRAZIE ALL'AUTOFINANZIAMENTO

Nell'ultimo quinquennio la cooperativa ha avuto un andamento economico positivo ed ha una buona autonomia finanziaria grazie ad una diversificazione delle entrate, alla non dipendenza dagli appalti, all'offerta di servizi a "mercato sociale", garantiti dalla qualità dei servizi offerti. Negli ultimi anni non è stato inoltre necessario ricorrere a finanziamenti bancari. Il capitale sociale è irrilevante perché la quota sociale è di soli 250 euro e perché i dipendenti non sono obbligati a diventare soci. Attualmente disponiamo di un totale di 427.481,00 euro tra riserva legale, riserva statutaria ed altre riserve che, pur non potendo essere utilizzate direttamente per futuri investimenti, ci garantiscono la copertura in caso di perdita di esercizio, dovuta ad investimenti. La Cooperativa si sostiene per l'80,46% con entrate derivanti da enti pubblici diversificati e per il restante 19,54% da enti privati e donazioni. La quota importante di fondi da enti pubblici potrebbe generare una dipendenza, anche se per la tipologia di servizi che gestiamo è in buona parte inevitabile.

#### FINANZIAMENTO ESTERNO ORIENTATO AL BENE COMUNE

Data la natura dei committenti (pubblici e filantropici) si può ritenere che, per loro mission, tutte le entrate siano orientate al bene comune e a promuovere i diritti sociali. Non è stato attivato alcun processo di verifica sull'origine di questi fondi, soprattutto in relazione a quelli derivanti da fondazioni di origine bancaria e di impresa.

### VERSO IL BENE COMUNE

È necessario promuovere con i dipendenti la possibilità di diventare soci, come fattore di partecipazione più che di autonomia economica. Devono essere ampliati i partenariati con soggetti profit per iniziative progettuali nell'ambito del welfare e con la cittadinanza in generale per la raccolta fondi. Dobbiamo prepararci per riuscire ad intercettare finanziamenti di soggetti che utilizzano modalità e linguaggi diversi dai nostri, riuscendo a coinvolgerli direttamente nelle nostre attività e servizi.

È necessario promuovere l'adesione come soci dei dipendenti, come fattore di partecipazione più che di autonomia economica.

Capitale sociale  
4.000,00 €

Attivo stato  
patrimoniale  
880.983,00 €

Immobilizzazioni  
55.760,00 €

Finanziamenti  
Soci: 0,00%  
Banche: 0,00%

operazioni in banca  
etica / altro  
0,00%

#### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

B.1.1 Autonomia finanziaria grazie all'autofinanziamento	1/2
B.1.2 Finanziamento esterno orientato al bene comune	1/1
B.1.3 Approccio etico di finanziatori esterni	5/5

# B.2 ATTEGGIAMENTO SOCIALE NELL'IMPIEGO DEL DENARO

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### IMPIEGO DEI FONDI SOLIDALE E ORIENTATO AL BENE COMUNE

I fondi di cui dispone la Cooperativa sono utilizzati, con trasparenza di rendicontazione, per la realizzazione di servizi e progetti a beneficio di persone e gruppi vulnerabili e con la finalità di contribuire a promuovere comunità inclusive, attente ai bisogni e ai diritti sociali delle persone più fragili. Esclusi i primi 2 anni di costituzione, la cooperativa dal 2010 ha un andamento patrimoniale ed economico positivo, con utili significativi, grazie ad analisi settoriali specifiche con un'attenzione particolare ai servizi/progetti che generano entrate e alle possibilità di sviluppo.

Gli utili che sono generati dalle attività consentono:

- di dare stabilità patrimoniale alla cooperativa, garantendo l'occupazione, la qualità e la giusta retribuzione degli occupati;
- di investire sull'aggiornamento del personale;
- nella sistemazione e nell'arredo di alcune strutture;
- di garantire servizi e attività non finanziate ma di alta rilevanza;
- di assumere rischi nell'investimento su progettualità innovative per le quali i finanziatori privati chiedono significativi apporti di cofinanziamento garantiti dalla cooperativa.

Grazie a processi di ottimizzazione, che però gravano sul personale e sulla qualità dei servizi, siamo in grado di offrire alcuni servizi e progetti a costi più bassi per i finanziatori (ad esempio rette per i minori in comunità) con un più basso impatto sul costo sociale pubblico.

### DISTRIBUZIONE INIQUA DEI FONDI

Non rileviamo forme di distribuzione iniqua dei fondi sia per l'applicazione regolare del contratto collettivo di lavoro, sia per la gestione dei servizi.

## VERSO IL BENE COMUNE

Sono allo studio modalità per erogare benefici/incentivi economici ai lavoratori, nel quadro di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Le ipotesi riguardano il superminimo e il welfare aziendale, tenendo in considerazione la garanzia di poterli mantenere nel tempo e la necessità di definire criteri oggettivi ed equi di erogazione. Nel quadro dell'andamento positivo della cooperativa negli ultimi anni, si prevede di perfezionare gli strumenti utili a definire gli investimenti da realizzare in cooperativa.

Reddito operativo  
netto dopo le spese  
**53.133,00 €**

Totale per  
immobilizzazioni  
**0,00 €**

Riserve  
legale: **131.398,00**  
statutaria: **293.457,00 €**

Utile di esercizio  
**41.748,00€**

Totale patrimonio netto  
**473.229,00 €**

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

B.2.1 Impiego dei fondi solidale e orientato al bene comune	6/7
B.2.2 Distribuzione iniqua dei fondi (NEG)	0/0

# B.3 INVESTIMENTI SOCIO-ECOLOGICI E IMPIEGO FONDI

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### CRITERI SOCIO-ECOLOGICI NEGLI INVESTIMENTI

Nelle attività di ristrutturazione di appartamenti da destinare al social housing si è prestata attenzione agli acquisti, nel limite delle disponibilità di budget, scegliendo serramenti più performanti, caldaie a condensazione e lampade led.

### CONTRIBUTO A PROGETTI SOLIDALI E SOCIO-ECOLOGICI

In virtù della natura di impresa sociale, Energie Sociali contribuisce al 100% alla realizzazione di progetti con impatto sociale.

Nella maggior parte dei casi le informazioni sugli impatti socio-ecologici derivano dalle valutazioni previste dai Progetti e dall'analisi del contesto in cui operiamo. Un altro elemento informativo deriva dal confronto diretto con gli stakeholder che partecipano a vario titolo ai diversi servizi o progetti. L'impegno della cooperativa è focalizzato su progetti sociali mentre è oggi marginale l'attenzione alla dimensione ecologica.

### DIPENDENZA DA RISORSE A RISCHIO ECOLOGICO

Energie Sociali non dipende da particolari risorse a rischio in termini ecologici.

## VERSO IL BENE COMUNE

Si ritiene necessario aumentare il budget per le ristrutturazioni al fine di rendere gli appartamenti energeticamente più efficienti e per aumentare le possibilità di utilizzo di materiali ecosostenibili.

Si programmerà di realizzare un check up sugli appartamenti e uffici della cooperativa per attivare strategie per un piano di riduzione dei consumi energetici sia nell'ottica di risparmio economico sia per una riduzione dell'impatto ambientale. Saranno adattati i dispositivi per il controllo in remoto del riscaldamento degli appartamenti e uffici della cooperativa.

Investimenti socio-ecologici sul totale degli investimenti  
**2018: 0,00%**

Progetti finanziati -  
Partecipazione in altre  
imprese cooperative  
(2018)  
**35.825,00 €**

Energia da fonti  
rinnovabili prodotta  
equivalente a  
**0,00 €**

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

B.3.1 Qualità ecologica degli investimenti 0/2

B.3.2 Investimento orientato al bene comune 7/7

B.3.3 Dipendenza da risorse a rischio in termini ecologici 0/0

# B.4 PROPRIETA' E CONDIVISIONE DELLE DECISIONI

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### STRUTTURA DI PROPRIETA' ORIENTATA AL BENE COMUNE

I proprietari della Cooperativa sono i soci lavoratori. L'ammissione a socio è volontaria e avviene attraverso richiesta motivata al C.d.A. e non vi è alcuna obbligatorietà per i neo assunti. Per la cooperativa l'essere socio è una decisione personale, legata alla propria visione del mondo e si ritiene debba essere determinata dalla condivisione degli obiettivi sociali e produttivi, dalla visione del bene comune e dalla centralità del benessere dei nostri beneficiari. Nel 2018 i soci della cooperativa sono stati 17, con un socio dimissionario. Le quote sociali sono uguali per tutti e ogni socio ha diritto ad un voto. L'assemblea dei soci è l'organo decisionale al quale possono presenziare anche i dipendenti non soci. Si riunisce almeno una volta all'anno per l'approvazione del bilancio consuntivo e della relazione del presidente. Inoltre approva il documento strategico triennale che definisce le linee politiche e di sviluppo della cooperativa. Oltre all'assemblea, dal 2016 al 2018, ci sono stati 7 incontri di cooperativa, a cui hanno partecipato i soci e i dipendenti. I principali temi affrontati riguardano l'andamento delle attività, l'aggiornamento su nuovi progetti e/o servizi, le raccolte fondi, lo sviluppo di nuove iniziative e/o progetti. Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle linee definite in assemblea, è l'organo esecutivo che decide le linee politico-operative. È composto da 4 femmine e 1 maschio di età compresa tra i 38 e i 54 anni con formazione superiore. Il CdA, dopo 8 anni di continuità nella sua composizione, è stato cambiato nel 2017 con 3 nuovi consiglieri e ne è stata modificata la natura concependolo come organismo di natura più "politica" rispetto a quello più "tecnico" degli anni precedenti.

## VERSO IL BENE COMUNE

Diventare soci della cooperativa è facile dal punto di vista burocratico, ma sentirsi soci è un'altra questione. Per questo vorremmo promuovere la consapevolezza dei potenziali soci e creare le condizioni per favorire la partecipazione e il senso di appartenenza alla cooperativa. A tal fine il CdA si propone di promuovere la possibilità di farsi socio attraverso la realizzazione di incontri conoscitivi ed informativi con i nuovi soci, visite ai diversi servizi/progetti della cooperativa, incontri tematici con soci e lavoratori. Si formalizzerà una delega, per le questioni associative, ad un consigliere di amministrazione.

Soci-cooperatori

2008: 14

2018: 17

Struttura del capitale proprio

Soci-cooperatori  
(lavoratori e sovventori)

100 %

Quota capitale sociale per socio

250,00 €

Quota lavoratori soci

45,9 %

Durata C.d.A.

3 anni

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

B.4.1 Struttura di proprietà orientata al bene comune	5/7
B.4.2 Scalata ostile (NEG)	0/0

# C.1 DIGNITÀ UMANA SUL POSTO DI LAVORO

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### CULTURA AZIENDALE ORIENTATA AI COLLABORATORI

La cooperativa è organizzata in settori, ciascuno con un proprio responsabile che coordina e sceglie i propri i coordinatori. Ogni equipe si riunisce periodicamente per programmare, monitorare e definire tempi di lavoro. I neo assunti, dopo un primo periodo di accompagnamento sono stimolati ad assumere autonomia organizzativa del lavoro e ne rispondono al proprio responsabile e all'equipe di lavoro. Dipendendo dallo stile di leadership del responsabile, tendenzialmente i lavoratori hanno un livello medio-alto di auto-organizzazione nello svolgimento delle proprie mansioni. L'errore è quindi parte del proprio campo di responsabilità e viene affrontato come fonte di apprendimento professionale, individuale o organizzativo, qualora nasca da criticità di ordine operativo per le quali sia necessario introdurre nuove soluzioni. Tuttavia, alcuni collaboratori temono di sbagliare per un'ansia personale e quindi richiedono costantemente conferme. Altri rischiano di dimettersi per la difficoltà di affrontare e di far emergere l'eccessivo carico di lavoro o la frammentarietà degli incarichi. Raramente vi sono situazioni conflittuali ma, qualora si verificano, vengono affrontate ai diversi livelli di responsabilità. I rapporti tra colleghi dello stesso settore e/o di settori diversi sono sereni, non si evidenziano particolari criticità, se non legate alla frammentarietà dei servizi. Il C.d.A. ha definito un proprio delegato interno per affrontare le questioni relative al personale e ai soci della cooperativa. In alcuni settori (animare e lavorare) per la tipologia dei servizi offerti, non vi sono relazioni costanti tra colleghi, in quanto operano individualmente in luoghi diversi e lontani tra loro. Gli operatori che hanno un tempo part-time, inoltre, spesso lavorano per altre cooperative similari. Le pluriappartenenze non sempre sono positive per organizzazioni come la nostra in quanto determinano un debole senso di appartenenza e un maggior investimento verso l'esterno. Si sta cercando, quindi, di fare massa critica sul monte ore degli operatori con incarichi diversificati nei diversi settori anche se, purtroppo, non sempre è possibile. Si prevede inoltre di realizzare coordinamenti tematici allargati tra gli operatori dei diversi settori.

### PROMOZIONE DI SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

La Cooperativa è in regola con le norme per la sicurezza sul posto di lavoro e ha definito attentamente il Documento di Valutazione dei rischi (D.Lgs 81/2008). I principali fattori di rischio evidenziati, oltre ai rischi standard, sono i) il lavoro al videoterminale per oltre 20 ore settimanali per il quale è stato nominato un medico competente per la verifica periodica dei lavoratori; ii) i fattori di stress per chi opera in strutture con minori.

Turn-over:  
14 %

Fine rapporto: 6  
Assunti: 7

Appartenenza media  
all'azienda  
56,8%  
da più di tre anni

Infortuni e malattie  
2018  
Infortuni: 2  
Indice di gravità: lieve

Giorni malattia: 145  
Giorni medi: 3,9

Utilizzando la check list dell'ULSS 9 non risultano evidenze di un livello di rischio che necessiti di un intervento immediato. Sono stati effettuati incontri informativi e formativi sui rischi lavorativi e tutti i dirigenti e gli operatori hanno partecipato a corsi di formazione a seconda della classe di rischio. Sono stati formati gli addetti antincendio e pronto soccorso. Nel Settore Educare, dove più alto è il rischio di turn over e di burn out è attiva una supervisione mensile e sono possibili counselling individuali. In tutti i settori si fa formazione continua interna e/o esterna con finanziamenti propri o grazie a Fondimpresa e si realizzano almeno 2 corsi all'anno su tematiche specifiche del nostro lavoro. In cooperativa "tutti si sentono insostituibili" e quindi sono restii a prendere malattia anche quando è veramente necessario, e a godersi dei meritati giorni di ferie. È necessario insistere per far sì che i lavoratori stiano a casa in caso di malattia di medio lieve gravità e spesso è necessario imporre dei giorni di ferie.

### DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Diversità e pari opportunità sono temi impliciti nella nostra cultura aziendale poiché le diversità sono oggetto della nostro operare quotidiano con persone a rischio di esclusione sociale. Nel reclutare nuovi lavoratori si considera unicamente il criterio di competenza rispetto al ruolo da ricoprire. Caratteristiche di genere, orientamento sessuale, credo religioso non vengono nemmeno prese in considerazione. Le donne sono il 63% del nostro organico e i 4/5 del C.d.A. sono donne. Il 49% degli operatori ha meno di 30 anni e il 10% è di origine straniera. L'alta percentuale femminile comporta un'attenzione particolare ai diritti legati alla maternità e alla conciliazione. Diamo ampia possibilità di gestire in modo flessibile l'orario di lavoro, abbiamo istituito la banca ore ed è possibile utilizzare lo smart working per funzioni non a contatto con l'utenza. Il livello di istruzione superiore è determinante solamente quando imposto da bandi o da accreditamenti. Come scelta aziendale non è un prerequisito per poter lavorare nei nostri settori; fondamentali sono le competenze acquisite, anche in altri contesti aziendali. Pur non avendo obblighi di assunzione di persone disabili, negli anni ne abbiamo assunte due, esclusivamente sulla base delle competenze richieste.

### VERSO IL BENE COMUNE

Nonostante dati e percezioni ci dicano che il clima in cooperativa è complessivamente positivo, si ritiene utile monitorare costantemente il clima organizzativo. Sarebbe utile approfondire questa tematica con un'indagine specifica che permetta di far emergere i fattori di criticità e i fattori di stress coinvolgendo soci lavoratori e lavoratori nella definizione di misure di miglioramento.

Si rende necessario elaborare un sistema di valutazione delle mansioni a tutti i livelli (operatori, coordinatori, responsabili, direttore) che ci permetta di identificare, in forma partecipata, indicatori e criteri specifici. Si tratta di un processo orientato al miglioramento e alle potenzialità di avanzamento di carriera per tutti.

Il tema del ricambio della classe dirigente è stato evidenziato spesso negli ultimi anni. È quindi urgente iniziare una riflessione sul ricambio generazionale nelle funzioni direttive e sulle posizioni future dei membri "anziani", in una prospettiva di compatibilità intergenerazionale. È necessario che il CdA abbia maggior tempo a disposizione e quindi si deve valutare la possibilità che i consiglieri riducano il loro orario di lavoro nei settori.

Genere

**Donne: 23**

**Uomini: 14**

Istruzione

**Licenza elementare: 0**

**Licenza media: 1**

**Diploma: 6**

**Laurea: 30**

Età media

**37 anni**

Quota stranieri

**10%**

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

C.1.1 Cultura aziendale orientata ai collaboratori	5/6
C.1.2 Promozione salute e sicurezza sul posto di lavoro	3/3
C.1.3 Diversità e pari opportunità	9/9
C.1.4 Condizioni di lavoro disumane	0/0

# C.2 WELFARE AZIENDALE, RETRIBUZIONE E ORGANIZZAZIONE

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### STRUTTURAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Per le retribuzioni non ci si attiene solo al minimo previsto dal CCNL delle cooperative sociali ma ogni anno l'Assemblea dei Soci delibera l'attribuzione di ristorni ai soci lavoratori. Per il personale, in assenza di titolo di studio si valuta l'esperienza acquisita per eventuali parificazioni a quanto previsto dal contratto. I livelli vengono rivalutati annualmente dal C.d.A. in relazione ai cambiamenti avvenuti.

Negli ultimi anni, grazie a bilanci in attivo con utili significativi, l'assemblea dei soci, nei termini di legge, ha deliberato l'attribuzione di ristorni ai soci lavoratori.

### ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è registrato autonomamente da ciascun lavoratore. Le ore in eccesso devono essere recuperate grazie alla banca ore. Le ore straordinarie sono pagate solo se non recuperabili entro fine anno. La distribuzione dell'orario di lavoro varia da settore a settore, dipendendo da alcuni fattori:

- 1) Progettualità: alcune prevedono un monte ore legato al beneficiario ma se questi si ritira anticipatamente il monte ore si riduce;
- 2) Intersettorialità: alcuni lavoratori hanno un monte ore distribuito tra più settori. Se da un lato è estremamente positivo per le relazioni e per le sinergie che si creano, dall'altro diventa difficile determinare con esattezza dove vengono effettuate più ore.

A tutti i dipendenti è concessa e richiesta ampia flessibilità, legata anche alla tipologia delle attività che richiedono la presenza in orari non sempre predeterminati e definibili. Gli orari di lavoro possono quindi subire variazioni sulla base delle esigenze dei beneficiari e delle attività che attiviamo ad hoc.

### CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

La cooperativa, ad esclusione del Settore Educare, lavora prevalentemente con progetti. Questo ha comportato modelli di lavoro estremamente flessibili sia per rispondere alle esigenze operative sia per rispondere alle esigenze personali. Il singolo operatore, nel quadro di linee guida operative definite in equipe, organizza autonomamente il proprio tempo di lavoro. Il lavoro personalizzato permette di rendere compatibili le flessibilità richieste dalla tipologia di attività e quelle di conciliazione mettendo il lavoratore nelle condizioni per organizzare il proprio orario di lavoro, l'organizzazione autonoma dei recuperi di eventuali ore in eccesso. Nonostante le necessità lavorative richiedano un monte orario superiore, non è mai stata negata la possibilità di effettuare il part-time. Nel Settore Educare, che prevede la gestione di servizi anche

Retribuzione Annua  
Minima: 16.588,00 €  
Massima: 31.746,36 €

Retribuzione Mensile  
Media: 1.559,06 €  
Mediana: 1.447,07€

Forbice salariale  
1,91

Orario settimanale  
Standard: ≤ 38 h  
Straordinari: 0 h

Totale collaboratori  
37

Contratti tempo  
determinato  
da 6 a 12 mesi  
37%

Contratti forfait, zero  
ore, stagionali  
0

## STRUTTURAZIONE INGIUSTA DEI CONTRATTI DI LAVORO

Il tempo determinato viene prevalentemente utilizzato come periodo di prova per verificare la capacità di tenuta in settori particolarmente delicati. In alcuni casi si applicano contratti di collaborazione per funzioni specifiche e temporalmente definite.

## VERSO IL BENE COMUNE

Nell'ambito della riflessione sul personale e sulle retribuzioni, si sta valutando l'applicazione del superminimo ad una categoria definita di lavoratori, inizialmente in base al criterio di anzianità. La decisione è stata sospesa in attesa e verrà valutata con il prossimo bilancio consuntivo 2019.

Per una maggior comprensione dei diversi aspetti legati alla retribuzione si ritiene utile pensare a degli incontri con il consulente del lavoro, anche per una lettura consapevole della propria busta paga. Per la trasparenza dei valori retributivi si può prevedere l'invio semestrale delle buste paga a tutti i lavoratori, senza ovviamente il nome dei lavoratori per questioni di privacy.

Si ritiene utile approfondire la questione dell'autodeterminazione, da parte dei lavoratori, dei salari, con percorsi centrati sui temi del senso del bene comune e di educazione al bene comune.

Alcune funzioni interne richiedono una maggior riflessione sulla "sostituibilità", evidenziando i punti di criticità e le possibili soluzioni.

Nell'ottica di situazioni di crisi, di perdita di ore dei lavoratori sarebbe utile riflettere sulla possibilità di istituire un fondo di solidarietà, capendo modalità e strumenti da mettere in campo.

Sebbene la flessibilità sia ampiamente consentita, è importante verificare quanto sia realmente percepita dai lavoratori e quanto ne siano percepiti i benefici, attraverso l'analisi del clima aziendale.

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

C.2.1 Strutturazione della retribuzione	5/5
C.2.2 Organizzazione dell'orario di lavoro	3/3
C.2.3 Organizzazione del rapporto di lavoro e conciliazione	6/6
C.2.4 Strutturazione ingiusta dei contratti di lavoro (NEG)	0/0

# C.3 PROMOZIONE COMPORAMENTO ECOLOGICO DEI DIPENDENTI

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### ALIMENTAZIONE IN ORARIO DI LAVORO

In cooperativa non esiste una mensa aziendale. Chi lavora in comunità residenziale pranza insieme ai ragazzi, con pasti preparati dalla cuoca presente in struttura.

Per gli altri lavoratori in sede è stato predisposto uno spazio per la conservazione e il riscaldamento dei cibi.

### MOBILITÀ

Non vengono monitorati i trasporti utilizzati dai dipendenti e non esistono politiche aziendali a riguardo. La distanza media dal posto di lavoro è di 18,5 km.

### CULTURA ORGANIZZATIVA, SENSIBILIZZAZIONE ALL'ORGANIZZAZIONE ECOLOGICA DEI PROCESSI

Non vi è una visione e una cultura aziendale attenta agli aspetti ecologici, vi sono però delle sensibilità personali di dipendenti che dimostrano attenzione al tema e che portano delle riflessioni all'interno della cooperativa. Alcune di queste vengono ascoltate e valorizzate (raccolta differenziata, tipologie di caffè, risparmio energetico, ecc.).

## VERSO IL BENE COMUNE

Previa comprensione dell'interesse da parte dei collaboratori, si ritiene utile far entrare il tema di un'alimentazione attenta all'ambiente nel welfare aziendale, attraverso un accordo con un GAS per i dipendenti per poi proporlo anche agli inquilini degli appartamenti del condominio di social housing "il Borgo", dove è inserita la sede della cooperativa.

Non s'intende imporre dei comportamenti "virtuosi", ma si ritiene importante iniziare un percorso di consapevolezza interna, favorendo le condizioni per una sana mobilità, anche attraverso una scelta politica con incentivi ai comportamenti virtuosi di mobilità.

Spostamenti casa-  
lavoro in auto, mezzi  
pubblici, bici, piedi  
**< 5 %**

soci-lavoratori che  
percepiscono la  
responsabilità  
dell'azienda verso  
l'ambiente  
**< 20 %**

Benefit per dipendenti  
rispettosi dell'ambiente  
**ASSENTI**

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

C.3.1 Strutturazione della retribuzione	0/1
C.3.2 Mobilità	0/0
C.3.3 Cultura organizzativa, sensibilizzazione all'organizzazione ecologica dei processi	0/1
C.3.4 Tolleranza di comportamenti non ecologici (NEG)	-15/0

# C.4 CONDIVISIONE DELLE DECISIONI E TRASPARENZA IN AZIENDA

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### TRASPARENZA IN AZIENDA

La trasparenza aziendale è promossa a diversi livelli: assemblee ordinarie dei soci, in orario di lavoro; incontri di cooperativa, fuori orario di lavoro; equipe operative di settore per le attività operative; documentazione ufficiale accessibile (verbali CdA e assemblee); comunicazioni sulle funzioni operative (blog, newsletter, ...).

### LEGITTIMAZIONE DEI DIRIGENTI

Il C.d.A. eletto in Assemblea, nomina i responsabili di settore, i quali poi nominano i loro coordinatori. Non vi sono procedure o modalità formalizzate per monitorare la soddisfazione dei lavoratori rispetto ai propri responsabili ma si è attivata la delega ad un membro del CdA per occuparsi delle questioni del personale e dei rapporti orizzontali e verticali. Il C.d.A. e i responsabili stanno riflettendo sulla questione dell'avvicendamento e della successione nei ruoli dirigenziali, che ai livelli apicali sono rimasti inalterati fin dalla nascita della cooperativa nel 2018. Il tema rientra nel quadro del processo di ricambio generazionale.

### CONDIVISIONE DELLE DECISIONI DA PARTE DEI DIPENDENTI

I soci partecipano alle decisioni assembleari (ordinarie e non) che riguardano i bilanci e le linee di sviluppo. I dipendenti possono partecipare all'assemblea senza diritto di voto. Tutti i dipendenti, soci e non, partecipano alle decisioni di tipo tecnico-operativo nelle equipe di settore (le linee di sviluppo, avvio di nuove progettualità, assunzione di nuovo personale, organizzazione del lavoro). Più complessa è la partecipazione alle decisioni di natura economica di settore, spesso gli operatori non hanno informazioni sufficienti e non sono competenti in ambito amministrativo e rendicontativo.

## VERSO IL BENE COMUNE

Per favorire una maggior condivisione di informazioni e di conoscenza sui dati economici si imposterà un modello di previsionale di settore che permetta di comprendere la visione e l'analisi sottostante.

È necessario pensare ad un processo di scelta dei responsabili slegata dalla nomina del C.d.A. attivando un processo di ascolto degli operatori dei diversi settori che permetta la condivisione del processo di scelta.

È necessario attivare percorsi di formazione specifica degli operatori, con particolare attenzione alle carriere.

Dirigenti co-determinati  
90 %

Decisioni strategiche  
prese in maniera  
condivisa  
100 %

Tasso di partecipazione  
alle assemblee/incontri  
dei soci

fuori orario lavoro  
75%

in orario di lavoro  
100 %

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

C.4.1 Trasparenza in  
azienda 6/6

C.4.2 Legittimazione  
dei dirigenti 4/4

C.4.3 Condivisione  
delle decisioni da parte  
dei dipendenti 6/6

C.4.4 Impedimento del  
consiglio aziendale 0/0

# D.1 RELAZIONI ETICHE CON LA CLIENTELA

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### COMUNICAZIONE COLLABORATIVA CON I CLIENTI

Nelle pratiche sociali con i beneficiari/clienti dei nostri servizi adottiamo un approccio centrato sulla comunicazione bidirezionale, trattandosi di interventi focalizzati sulla risposta a bisogni e problemi sociali di cui i beneficiari sono portatori. Oltre le logiche assistenziali passive, la loro partecipazione attiva è il paradigma fondante del processo di inclusione sociale, siano essi minori che adulti. I nostri progetti e servizi nascono dall'ascolto dei bisogni e dall'osservazione dei processi sociali che generano esclusione e vulnerabilità. Investiamo in pubblicità per favorire l'accesso dei beneficiari ai servizi offerti.

### ASSENZA DI BARRIERE

Non rileviamo particolari ostacoli (fattori interni) di accesso alle nostre attività. Alcuni ostacoli sono dovuti a vincoli posti dai nostri committenti (fattori esterni) e non potendo dare una risposta, evidenziamo le criticità ai committenti o decisori. Quando rileviamo ostacoli di accesso o di utilizzo dei nostri servizi che dipendono da noi, attiviamo processi di soluzione per facilitare i potenziali beneficiari. In alcuni casi, per dare continuità ai servizi o per arginare lentezze dei committenti, ci assumiamo il rischio di attivarli ugualmente pur in assenza delle procedure formali previste (incarichi, convenzioni...) e talvolta delle coperture. I nostri servizi di intermediazione immobiliare (AISA) sono una modalità per abbassare le barriere di accesso al mercato immobiliare rispetto ad agenzie convenzionali.

### MISURE PUBBLICITARIE NON ETICHE

Non adottiamo modalità pubblicitarie non etiche.

## VERSO IL BENE COMUNE

Dobbiamo attivare modalità di ascolto e di rilevazione dei bisogni con i beneficiari più strutturate e quindi più comunicabili e maggiormente in grado di incidere sull'innovazione delle politiche dei servizi di inclusione sociale.

Dovremmo riflettere maggiormente e prenderci il tempo necessario per iniziare a farci delle domande utili allo sviluppo di nuovi servizi o all'apertura di nuovi settori di mercato con visione sociale, chiedendoci, per esempio: cosa di quanto fatto dal mercato che produce esclusione sociale noi potremmo fare producendo inclusione sociale?

Campagne pubblicitarie per l'accesso dei beneficiari

14.372,00 €

Costi per rimuovere le barriere di accesso

29.410

in 3 anni

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

D.1.1 Comunicazione collaborativa con i clienti	9/9
D.1.2 Assenza di Barriere	10/10
D.1.3 Misure pubblicitarie non etiche (NEG)	0/0

# D.2 COOPERAZIONE E SOLIDARIETÀ CON I CONCORRENTI

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### COOPERAZIONE CON I CONCORRENTI

La Cooperativa, in generale, tiene buoni rapporti con gli altri soggetti del terzo settore. Eventuali elementi di conflittualità riguardano approcci metodologici del lavoro sociale che si affrontano nei tavoli di co-progettazione che ci vengono chiesti o che richiediamo. Negli ultimi anni le collaborazioni sono aumentate, con un nostro ruolo attivo, e si sono basate sulla condivisione di valori e principi comuni, evitando collaborazioni puramente strumentali. Lo scambio di informazioni a livello regionale con imprese dello stesso settore ha portato, in alcuni casi, a consulenze per l'apertura di servizi simili al nostro. Per le attività di social housing sono state attivate collaborazioni con altri soggetti pubblici e privati che si occupano di inclusione abitativa (ATER e AGECE) e buone relazioni sono state instaurate anche con alcune agenzie immobiliari. Siamo soci dell'Agenzia Lavoro e Società, con partecipazione al C.d.A.

### SOLIDARIETÀ CON I CONCORRENTI

La conoscenza delle difficoltà di altri soggetti del Terzo Settore è limitata, in quanto spesso vi è una certa ritrosia nell'esplicitarla e se ne veniamo a conoscenza siamo in genere disponibili ad attivarci per dare supporto. La Cooperativa si è resa disponibile con la progettazione gratuita per piccole realtà che hanno partecipato a Bandi e con sostegno consulenziale gratuito (A Verona My Home Gallery e Don Mazza)

### ABUSO DI POTERE DI POSIZIONAMENTO NEL MERCATO NEI CONFRONTI DEI CONCORRENTI

Evitiamo qualsiasi azione di disturbo o danneggiamento di altre imprese, in primis evitando di esprimere giudizi negativi su altre imprese sociali.

## VERSO IL BENE COMUNE

Un'area di miglioramento riguarda la capacità di produrre e diffondere contenuti e analisi sui temi propri della Cooperativa al fine di dare un contributo allo sviluppo di una cultura attenta alle persone in difficoltà, ai bisogni sociali e ai beni comuni. Si tratta quindi di aumentare la nostra capacità di influenzare le politiche sociali sia a livello locale che regionale e per farlo è necessario mettersi in rete o aggregarsi a reti che perseguono gli stessi obiettivi.

Progetti in partenariato  
nel 2018

22

Partnership settoriali

18

Partnership  
intersectoriali

30

## AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

D.2.1 Cooperazione con  
i concorrenti 4/5

D.2.2 Solidarietà con i  
concorrenti 1/2

D.2.3 Abuso di potere  
di posizionamento nel  
mercato nei confronti  
dei concorrenti (NEG) 0/0

# D.3 IMPATTO ECOLOGICO DELL'UTILIZZO E DELLO SMALTIMENTO DI PRODOTTI E SERVIZI

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### RAPPORTO ECOLOGICO COSTI/BENEFICI DI PRODOTTI E SERVIZI (EFFICIENZA E CONSISTENZA)

Non analizziamo possibili impatti ambientali al momento della progettazione di un nuovo progetto/servizio. In alcuni progetti con giovani sono state realizzate giornate formative di educazione ambientale e di gestione dei rifiuti residenziali, con gruppi di beneficiari. Negli uffici direzionali e nelle comunità educative viene fatta la raccolta differenziata e si pone attenzione ai consumi energetici quotidiani.

### UTILIZZO MODERATO DI PRODOTTI E SERVIZI (SUFFICIENZA)

Nelle comunità educative per pre-adolescenti e adolescenti si pone attenzione ai consumi alimentari, agli sprechi, al riuso dell'abbigliamento. In una delle comunità vengono recuperati i pasti di una mensa scolastica del quartiere. Aderiamo inoltre ad un progetto sui medicinali non utilizzati del Banco alimentare.

### ACCETTAZIONE CONSAPEVOLE DELL'IMPATTO ECOLOGICO SPROPOSITATO

Non vi è impatto ecologico sproporzionato.

## VERSO IL BENE COMUNE

Dobbiamo iniziare a porci il problema e mettere a tema i possibili impatti e la sostenibilità ambientale nelle fasi di progettazione degli interventi sia per mantenere il tema vivo e presente nella cultura organizzativa della cooperativa sia per porlo ad eventuali partner che non lo contemplino. Deve essere avviata una analisi dei possibili punti di miglioramento sul nostro impatto ambientale e le conseguenti azioni da attivare.

## AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

D.3.1 Rapporto ecologico costi/benefici di prodotti e servizi	0/1
D.3.2 Utilizzo moderato di prodotti e servizi	1/2
D.3.3 Accettazione consapevole dell'impatto ecologico spropositato (NEG)	0/0

# D.4 PARTECIPAZIONE DEL CLIENTE E TRASPARENZA DEI PRODOTTI

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### PARTECIPAZIONE DEI CLIENTI, SVILUPPO COMUNE DEI PRODOTTI E RICERCA DI MERCATO

**CLIENTE BENEFICIARIO:** la partecipazione attiva è aspetto fondante e metodologico dei processi di inclusione sociale di cui ci occupiamo. Essa viene declinata con modalità differenti in relazione al tipo di beneficiari: nella definizione dei bisogni (adulti), nel percorso educativo (minori), nella progettazione delle attività (giovani e adulti), nella valutazione in funzione di retroalimentazione degli interventi.

**CLIENTE COMMITTENTE:** è prassi consolidata la co-progettazione con i committenti pubblici, nei casi sia resa possibile dalle normative. Con i committenti filantropici si adotta lo stesso approccio se contemplato nelle loro procedure di finanziamento o comunque si adotta trasparenza nella rendicontazione delle attività, considerando eventuali problemi o fallimenti come fonte di apprendimento e di miglioramento.

### TRASPARENZA DEI PRODOTTI

Pubblichiamo sintesi di progetti ma non i progetti completi e nemmeno i budget di progetto. I progetti completi possono diventare infatti patrimonio di altri concorrenti, mentre la pubblicazione del budget può essere rischiosa soprattutto in relazione alla partecipazione a gare pubbliche al ribasso.

I beneficiari vengono informati sulle prestazioni che siamo in grado di offrire sia attraverso le comunicazioni per promuovere l'accesso al servizio, sia in fase di attivazione del servizio.

## VERSO IL BENE COMUNE

Porre attenzione ai beneficiari dei servizi della cooperativa come potenziali soci perché spesso i beneficiari riconoscono come positiva e utile l'esperienza fatta nei servizi di cui hanno beneficiato e potrebbero essere interessati a farne parte in qualità di soci non lavoratori. In questa prospettiva si potrebbe pensare anche ad una "Consulta dei clienti".

E' da sviluppare la possibilità di comunicare la composizione dei costi dei progetti/servizi specificando in percentuale i costi generali e i costi a diretto beneficio dei destinatari.

Quota innovazioni di prodotto sorte con suggerimento dei clienti  
**90 %**

Quota prodotti con sostanze indicate  
**non applicabile**

Quota prodotti con componenti di prezzo pubblicate  
**1 progetto**

Entità costi esternalizzati  
**26.279,84 €**

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

D.4.1 Partecipazione dei clienti, sviluppo comune dei prodotti e ricerca di mercato	3/4
D.4.2 Trasparenza dei prodotti	1/2
D.4.3 Mancata indicazione di sostanze pericolose (NEG)	0/0

# E.1 SENSO E IMPATTO DEI PRODOTTI E SERVIZI SULLA SOCIETÀ

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### PRODOTTI E SERVIZI SODDISFANO LE NECESSITÀ DI BASE FUNZIONALI PER UNA BUONA VITA

La cooperativa si propone di promuovere la qualità della vita e l'inclusione sociale per le persone più vulnerabili e di contribuire allo sviluppo di comunità locali coese, solidali e attente alle persone, ispirandosi ai principi della solidarietà, della giustizia sociale, della democrazia, della partecipazione, dello spirito comunitario, dei diritti, del legame con il territorio e di un rapporto di sussidiarietà con le istituzioni. Energie Sociali realizza servizi socio-educativi con adolescenti e giovani, progetti di prevenzione delle dipendenze, interventi di animazione e aggregazione giovanile, servizi per gli inserimenti lavorativi di persone svantaggiate e di giovani che non studiano e non lavorano, progetti e servizi di social housing per singoli e famiglie e di cohousing per i giovani. I nostri progetti e i servizi nascono dal costante ascolto e osservazione dei processi sociali che generano esclusione e vulnerabilità. Questo approccio ci permette di realizzare alcuni progetti innovativi in grado di introdurre nuove soluzioni di processo, finalizzate a migliorare la qualità e l'efficienza, e ad attivare nuovi servizi/progetti per bisogni emergenti.

### IMPATTO DEI PRODOTTI E SERVIZI SULLA SOCIETÀ

I nostri beneficiari sono in prevalenza soggetti e/o nuclei familiari in situazione di svantaggio sociale. I nostri servizi aiutano a rafforzare gli individui e la comunità territoriale contribuendo a **5 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (dettaglio dell'**ALLEGATO 1 – pag. 33**):

- direttamente: *salute e benessere, istruzione, lavoro dignitoso, città e comunità sostenibili, pace e giustizia;*

- indirettamente: *poverità e fame, disuguaglianze.*

## VERSO IL BENE COMUNE

Sviluppare maggiormente i processi di valutazione dei servizi e dei progetti.

Rilevare gli indicatori mancanti per il prossimo bilancio 2019 e definire indicatori specifici di outcome dove non rilevati.

Avviare una riflessione su come Energie Sociali può contribuire agli SDGs 2030.

Quote di fatturato per settore di attività

Abitare 7,5 %

Animare: 8,1 %

Educare: 44,2 %

Lavorare: 40,2 %

Tipologie di beneficiari

minori: 14,4 %

giovani: 58,4 %

adulti: 27,2 %

SDG's 2030

Salute e benessere

Istruzione

Lavoro Dignitoso

Città Sostenibili

Pace e Giustizia

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

E.1.1 Prodotti e servizi soddisfano le necessità di base funzionali per una buona vita	10/9
E.1.2 Impatto dei prodotti e servizi sulla	6/7
E.1.3 Prodotti e servizi disumani (NEG)	0/0

# E.2 CONTRIBUTO PER LA COLLETTIVITÀ

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### IMPOSTE E ONERI SOCIALI

La cooperativa adotta una politica di adempimento di tutti gli obblighi previsti dalla fiscalità, sia negli acquisti che nelle vendite ed è in regola con tutte le imposte e gli oneri sociali.

### CONTRIBUTI VOLONTARI PER RAFFORZARE LA COLLETTIVITÀ

Energie sociali ha svolto diverse prestazioni a titolo volontario verso utenti impossibilitati a pagare il servizio o per i quali il servizio non era pagato dalle pubbliche amministrazioni per cessazione dei requisiti. Iniziative di apporto volontario alla collettività vengono effettuate offrendo attività formative gratuite a gruppi e parrocchie, consulenze ad altri enti del terzo settore. Tuttavia, al momento non siamo in grado di contabilizzare tale impegno.

### EVASIONE FISCALE ILLECITA

Energie sociali è in regola con la fiscalità e non sposta gli utili in altri Paesi.

### MANCATA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Energie Sociali ha adottato ed attuato il Modello 231, con delibera dal CdA nel 2016 con un sistema di controlli diffusi e puntuali (definiti nelle singole procedure, protocolli o regolamenti).

I controlli diffusi alla data di emissione del presente documento sono i seguenti: Organismo di Vigilanza, Codice etico aziendale e gestione segnalazioni secondo quanto definito dal Codice stesso, Pianificazione della formazione del personale.

## VERSO IL BENE COMUNE

È importante attivare la quantificazione delle attività gratuite realizzate dai settori della cooperativa in favore della collettività.

Imposte sul reddito  
2018  
**10.002,00 € (1,04%)**

Salari dei dipendenti  
**636.031,18 €**

Contributi previdenziali  
e imposte sui salari per i  
dipendenti

**199.326,24 €**

Rapporto imposte su  
salario/salari

**31,34 %**

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

E.2.1 Imposte e oneri soc.	3/0
E.2.2 Contributi volontari per la	2/3
E.2.3 Evasione fiscale illecita (NEG)	0/0
E.2.4 Mancata prevenzione della corruzione	0/0

# E.3 RIDUZIONE DELLE CONSEGUENZE ECOLOGICHE

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### CONSEGUENZE ASSOLUTE

I processi in seno alla cooperativa che rendono possibili i suoi servizi sono quelli tipici degli uffici, caratterizzati da un basso impatto ambientale. Tale aspetto è considerato essere di bassa rilevanza rispetto ad altri trattati lungo il bilancio. Non vengono monitorati i consumi di acqua ed energia o le emissioni di gas serra prodotte.

### CONSEGUENZE RELATIVE

Essendo il tema di bassa rilevanza per i settori in cui opera Energie Sociali, non esistono standard di settore riguardo l'impatto ambientale.

### EVASIONE FISCALE ILLECITA

Energie sociali è in regola con la fiscalità e non sposta gli utili in altri Paesi

### VIOLAZIONI DEI REQUISITI AMBIENTALI E IMPATTO INADEGUATO SULL'AMBIENTE

La cooperativa non è soggetta al rispetto di specifiche norme ambientali.

## VERSO IL BENE COMUNE

Rilevare eventuali i punti miglioramento in relazione ai consumi.

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

E.3.1 Conseguenze assolute	0/0
E.3.2 Conseguenze relative	0/0
E.3.3 Violazioni requisiti ambientali e impatto inadeguato sull'ambiente (NEG)	0/0

# E.4 TRASPARENZA E CONVISIONE SOCIALE DELLE DECISIONI

## L'IMPEGNO PER IL BENE COMUNE

### TRASPARENZA

Nel 2016 abbiamo investito tempo e risorse economiche nella rielaborazione del sito in modo da renderlo più immediato e intuitivo per gli stakeholders. Nel 2018 abbiamo avuto 9.090 visitatori unici e 35.215 visualizzazioni. All'interno vi è una suddivisione per settori dove vengono spiegati tutti i servizi e le progettualità della cooperativa e dove vi sono tutti i riferimenti utili per eventuali richieste e contatti. Abbiamo inviato 12 newsletter con approfondimenti tematici sulle diverse attività e con le novità rispetto a servizi e progetti a 1.649 persone e pubblicato quaderni tematici. Siamo inoltre attivi sui principali social: facebook, istagram, linkedin dove aggiorniamo costantemente i followers sulle nostre attività. Nel 2014 abbiamo steso una pubblicazione con i dati quantitativi delle nostre attività ed è stata distribuita ai principali committenti. Attualmente abbiamo in cantiere una piccola pubblicazione con i risultati ottenuti in 10 anni di contributi da parte di uno dei nostri maggiori finanziatori privati.

### CONDIVISIONE SOCIALE DELLE DECISIONI

Non vi sono strumenti per la raccolta dei feedback da parte della popolazione locale, oltre a quanto già descritto nel tema D4.

### PROMOZIONE DI POCA TRASPARENZA E INFORMAZIONI CONSAPEVOLMENTE ERRATE

Non vi è alcuna opacità intenzionale nella comunicazione di Energie Sociali.

## VERSO IL BENE COMUNE

Siamo sempre presi dall'operatività e dedichiamo pochissimo tempo alla scrittura. Dobbiamo riuscire a ritagliarci del tempo per pubblicare articoli e quaderni di approfondimento tematico, dedicati ai diversi settori.

Ci stiamo interrogando sull'opportunità che rappresentanti di alcuni stakeholder esterni divengano soci e partecipino alle assemblee o possano diventare membri del consiglio di amministrazione. È utile iniziare a domandarsi che senso avrebbe avere un dialogo con la cittadinanza.

Decisioni prese  
con la partecipazione  
degli stakeholder:  
**In specifiche co-  
progettazioni**

Infrastruttura  
istituzionalizzata di  
dialogo:  
**Sito, social, newsletter**

### AUTO-VALUTAZIONE / PEER EVALUATION

E.4.1 Trasparenza	1/3
E.4.2 Condivisione sociale delle decisioni	6/6
E.4.3 Promozione di poca trasparenza e informazioni consapevolmente errate	0/0

# MATRICE DEL BENE COMUNE – AUTO VALUTAZIONE

**PUNTEGGIO**  
**347 / 1000**

## MATRICE DEL BENE COMUNE

Azienda: Energie Sociali Cooperativa Sociale, 2018

Somma Bilancio: 347 di 1000 punti

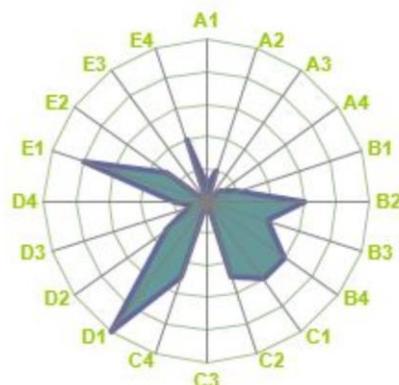
**ECONOMY**  
FOR THE COMMON GOOD  
An economic model for the future

Valori ► Gruppi d'interesse ▼	Dignità umana	Solidarietà & giustizia	Sostenibilità ambientale	Trasparenza & cogestione
<b>A: Fornitori</b>	A1: La dignità umana lungo la catena di fornitura	A2: Solidarietà e giustizia nella catena di fornitura	A3: Sostenibilità ecologica nella catena di fornitura	A4: Trasparenza e condivisione delle decisioni lungo la catena di fornitura
	3 di 26 <b>10 %</b>	5 di 26 <b>20 %</b>	0 di 26 <b>0 %</b>	1 di 13 <b>10 %</b>
<b>B: Proprietari &amp; partner finanziari</b>	B1: Atteggiamento etico nell'impiego di fondi	B2: Atteggiamento sociale nell'impiego di fondi	B3: Investimenti socio-ecologici e impiego dei fondi	B4: Proprietà e condivisione delle decisioni
	3 di 13 <b>20 %</b>	16 di 26 <b>60 %</b>	16 di 33 <b>40 %</b>	16 di 26 <b>60 %</b>
<b>C: Collaboratori</b>	C1: La dignità umana sul posto di lavoro	C2: Welfare aziendale, retribuzione e organizzazione del lavoro	C3: Promozione del comportamento ecologico dei collaboratori	C4: Condivisione delle decisioni trasparenza in azienda
	62 di 104 <b>60 %</b>	52 di 104 <b>50 %</b>	-31 di 104	52 di 104 <b>50 %</b>
<b>D: Clienti &amp; concorrenti</b>	D1: Relazioni etiche con la clientela	D2: Cooperazione e solidarietà con i concorrenti	D3: Conseguenze ecologiche dell'utilizzo e dello smaltimento di prodotti e servizi	D4: Partecipazione dei clienti e trasparenza dei prodotti
	52 di 52 <b>100 %</b>	16 di 52 <b>30 %</b>	5 di 52 <b>10 %</b>	10 di 52 <b>20 %</b>
<b>E: Contesto sociale</b>	E1: Senso e impatto dei prodotti e servizi sulla società	E2: Contributo per la collettività	E3: Riduzione delle conseguenze ecologiche	E4: Trasparenza e condivisione sociale delle decisioni
	42 di 52 <b>80 %</b>	8 di 26 <b>30 %</b>	0 di 52 <b>0 %</b>	21 di 52 <b>40 %</b>



Calcolatore del bilancio del Bene Comune - Versione 5.02

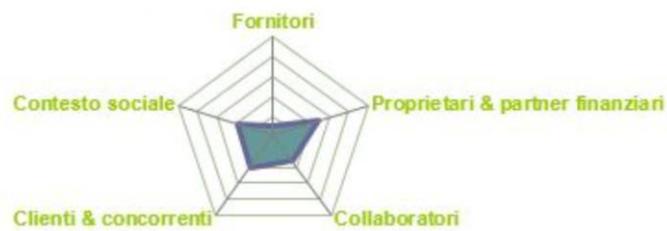
Stella dei temi per Energie Sociali Cooperativa Soci:



<b>QUADRO DEL BILANCIO</b>		
A1	3 di 26	<b>10 %</b>
A2	5 di 26	<b>20 %</b>
A3	0 di 26	<b>0 %</b>
A4	1 di 13	<b>10 %</b>
B1	3 di 13	<b>20 %</b>
B2	16 di 26	<b>60 %</b>
B3	16 di 39	<b>40 %</b>
B4	16 di 26	<b>60 %</b>
C1	62 di 104	<b>60 %</b>
C2	52 di 104	<b>50 %</b>
C3	-31 di 104	
C4	52 di 104	<b>50 %</b>
D1	52 di 52	<b>100 %</b>
D2	16 di 52	<b>30 %</b>
D3	5 di 52	<b>10 %</b>
D4	10 di 52	<b>20 %</b>
E1	42 di 52	<b>80 %</b>
E2	8 di 26	<b>30 %</b>
E3	0 di 52	<b>0 %</b>
E4	21 di 52	<b>40 %</b>
<b>SOMMA</b>	<b>347 di 1000</b>	<b>35 %</b>



QUADRO DEL BILANCIO		
Dignità umana	161	di 247
Solidarietà & giustizia	96	di 234
Sostenibilità ambientale	-10	di 273
Trasparenza & cogestione	100	di 247
<b>SOMMA</b>	<b>347</b>	<b>di 1000</b>



QUADRO DEL BILANCIO			
Fornitori	9	di 91	10 %
Proprietari & partner finanziari	49	di 104	48 %
Collaboratori	135	di 416	33 %
Clienti & concorrenti	83	di 208	40 %
Contesto sociale	70	di 182	39 %
<b>SOMMA</b>	<b>347</b>	<b>di 1000</b>	<b>35 %</b>

# MATRICE DEL BENE COMUNE – GROUP EVALUATION

**PUNTEGGIO**  
**419 / 1000**

## Group evaluation MATRICE 5.0 (Valutazione in gruppo peer)

Azienda: Energie Sociali Cooperativa Sociale con sede in via Bruto Poggiani, 4 - Verona (VR)

Altri partecipanti: Iris Società Cooperativa Agricola di Produzione e Lavoro, Sadesign snc

Moderatore: Dott.ssa Stella Catto



Il presente documento attesta il risultato e l'avvenuta valutazione reciproca fra un gruppo di aziende, partendo da un'auto-valutazione. Ai fini di questa attestazione non vengono richiesti documenti probanti; le imprese partecipanti alla valutazione di gruppo hanno validato reciprocamente i risultati delle autovalutazioni di ciascuna azienda, in un processo di raffronto delle proprie politiche e azioni orientate al Bene Comune. Si precisa che i risultati della valutazione tra pari possono differire da quelli risultanti da un audit esterno. Per ulteriori informazioni sulla matrice, sui temi ed aspetti e sul sistema audit si consulti: <a href="http://www.fcbc.eu">www.fcbc.eu</a> o <a href="http://www.economia-del-bene-comune.it">www.economia-del-bene-comune.it</a>					Punteggio complessivo group evaluation: <b>419/1000</b>
					Attestato valido fino al: 11/12/2021
Valore Portatore d'interesse	Dignità umana	Solidarietà & giustizia	Sostenibilità ecologica	Trasparenza & condivisione delle decisioni	Punteggio complessivo per PORTATORE DI INTERESSE
A) Fornitori	A1 La dignità umana lungo la filiera (Punteggio 3/26) 10%	A2 Solidarietà e giustizia nella filiera (Punteggio 5/26) 20%	A3 Sostenibilità ecologica nella filiera (Punteggio 3/26) 10%	A4 Trasparenza e condivisione delle decisioni lungo la filiera (Punteggio 1/13) 10%	Punteggio 12
	B1 Atteggiamento etico nell'impiego del denaro (Punteggio 4/13) 30%	B2 Atteggiamento sociale nell'impiego del denaro (Punteggio 18/26) 70%	B3 Investimenti socio-ecologici e impiego del denaro (Punteggio 19/39) 50%	B4 Proprietà e condivisione delle decisioni (Punteggio 18/26) 70%	Punteggio 59
C) Collaboratori	C1 La dignità umana sul posto di lavoro (Punteggio 62/104) 60%	C2 Welfare aziendale, retribuzione e organizzazione del lavoro (Punteggio 52/104) 50%	C3 Promozione del comportamento ecologico dei collaboratori (Punteggio 10/104) 20%	C4 Condivisione delle decisioni e trasparenza in azienda (Punteggio 52/104) 50%	Punteggio 176
	D1 Relazioni etiche con la clientela (Punteggio 52/52) 100%	D2 Cooperazione e solidarietà con i concorrenti (Punteggio 21/52) 40%	D3 Impatto ecologico dell'utilizzo e dello smaltimento di prodotti e servizi (Punteggio 10/52) 20%	D4 Partecipazione dei clienti e trasparenza dei prodotti (Punteggio 16/52) 30%	Punteggio 99
E) Contesto sociale	E1 Senso e impatto dei prodotti e servizi sulla società (Punteggio 42/52) 80%	E2 Contributo per la collettività (Punteggio 5/26) 20%	E3 Riduzione dell'impatto ecologico (Punteggio 0/52) 0%	E4 Trasparenza e condivisione sociale delle decisioni (Punteggio 26/52) 50%	Punteggio 73
	Punteggio complessivo per VALORE	Punteggio 163	Punteggio 101	Punteggio 42	Punteggio 113

Il Presidente pro tempore Lidia Di Voco

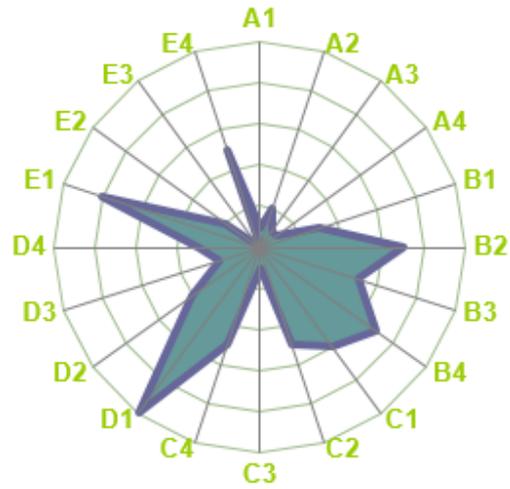
*Lidia Di Voco*

## ANALISI TEMI

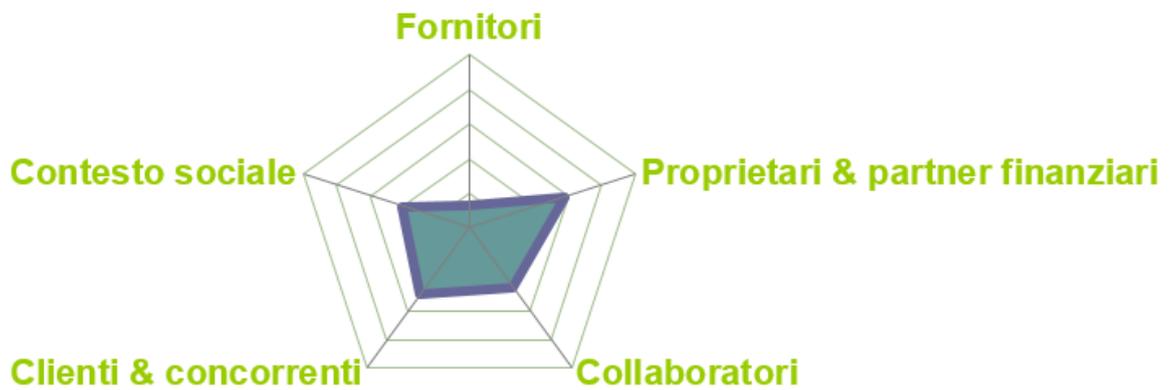


Calcolatore del bilancio del Bene Comune - Versione 5.02

**Stella dei temi per Energie Sociali Cooperativa Soci**



## ANALISI STAKEHOLDER



# MATRICE DEL BENE COMUNE – GROUP EVALUATION

**PUNTEGGIO**  
**419 / 1000**

## ANALISI VALORI



# ALLEGATO 1:

## Il nostro contributo agli obiettivi di sviluppo sostenibile





**3** SALUTE  
E BENESSERE



TARGET	ATTIVITÀ IN ES	INDICATORI 2018
3.5 Rafforzare la prevenzione e il trattamento di abuso di sostanze, tra cui abuso di stupefacenti e l'uso nocivo di alcool	Informazione, sensibilizzazione, prevenzione dipendenze	✓ <b>2.582 giovani</b> coinvolti in attività di sensibilizzazione nelle scuole ✓ <b>37 peer-educator</b> formati e attivati
3.6 Entro il 2020, dimezzare il numero di decessi a livello mondiale e le lesioni da incidenti stradali	Riduzione danno nei contesti di abuso ricreativo	✓ <b>256 prove etilometriche</b> ✓ <b>12 uscite di presidio</b> in discoteche/ eventi



TARGET	ATTIVITÀ IN ES	INDICATORI 2018
4.1 Entro il 2030, assicurarsi che tutti i ragazzi e le ragazze completino una istruzione primaria e secondaria libera, equa e di qualità che porti a rilevanti ed efficaci risultati di apprendimento	Prevenzione alla dispersione scolastica Accompagnamento allo studio Counselling scolastico	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>35 ragazzi</b> inseriti in attività di sostegno allo studio</li> <li>✓ <b>4 adolescenti e giovani NEET</b> che hanno ripreso percorsi scolastici</li> <li>✓ <b>90 % degli studenti seguiti da EDUCARE promossi</b> alla fine dell'anno scolastico</li> <li>✓ <b>1.200 ragazzi arrivati a sportello di counselling</b> per problematiche scolastiche</li> </ul>
4.3 entro il 2030, garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini per l'istruzione a prezzi accessibili e di qualità tecnica professionale e universitaria	In EDUCARE, supporto all'accessibilità economica degli studi attraverso acquisto di libri, pagamento ripetizioni, ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>6.000 euro stanziati per ragazzo/a supportato/a</b></li> </ul>
4.4 Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale	Formazione, orientamento e accompagnamento al lavoro  Anche attraverso progetti di politica attiva coinvolgendo aziende per l'accoglienza di tirocini e inserimenti lavorativi	<p><b>Giovani fino ai 29 anni:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>31 tirocini attivati</b></li> <li>✓ <b>19 percorsi formativi</b> (tecnico-specifici, soft-skills)</li> </ul> <p><b>Adulti dai 30 anni:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>65 tirocini attivati</b></li> <li>✓ <b>96 persone inserite in percorsi formativi</b> (tecnico-specifici, soft-skills)</li> </ul>
4.5 Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili	Sviluppo di percorsi di formazione e accompagnamento al lavoro per disabili iscritti alla legge 68/99, per immigrati con meno possibilità di inserimento e donne con difficoltà nella conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>127 donne</b> per le quali sono stati erogati percorsi di formazione</li> <li>✓ <b>381 soggetti svantaggiati</b> per i quali sono stati erogati percorsi di formazione di cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 153 disabili</li> <li>- 10 ex detenuti</li> <li>- 4 psichici</li> </ul> </li> <li>✓ <b>82 soggetti vulnerabili</b> per i quali sono stati erogati percorsi di formazione di cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 45 over 50</li> <li>- 27 NEET</li> <li>- 10 care-leavers</li> </ul> </li> </ul>



TARGET	ATTIVITÀ IN ES	INDICATORI 2018
8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore	Formazione, orientamento e accompagnamento al lavoro, contatto aziende per l'inserimento in tirocini e lavoro	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>1.783 persone vulnerabili</b> in filiera di accompagnamento al lavoro</li><li>✓ <b>810 aziende</b> contattate per tirocini e inserimenti lavorativi</li><li>✓ <b>86 tirocini attivati</b> per persone vulnerabili</li><li>✓ <b>331 persone vulnerabili accompagnate al lavoro</b></li><li>✓ <b>662 persone vulnerabili che trovano lavoro</b></li></ul>
8.6 Entro il 2020, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione	Formazione, orientamento, e accompagnamento al lavoro per giovani neet	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>15 giovani inseriti al lavoro</b> al termine del percorso</li><li>✓ <b>4 giovani hanno ripreso il percorso scolastico</b></li><li>✓ <b>4 giovani inseriti in progetti di formazione</b> specifica e accompagnamento lavorativo</li><li>✓ <b>2 giovani selezionati per il servizio civile</b></li></ul>



TARGET	ATTIVITÀ IN ES	INDICATORI 2018
11.1 Entro il 2030, garantire a tutti l'accesso ad un alloggio e a servizi di base adeguati, sicuri e convenienti e l'ammendamento dei quartieri poveri	Accesso alla casa; Gestione socio-immobiliare, agenzia di intermediazione sociale, Inclusione abitativa, housing sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>104 appartamenti gestiti</b></li> <li>✓ <b>9 appartamenti restaurati</b> in partenariato (dal 2014 ad oggi)</li> <li>✓ <b>254 persone accompagnate nella ricerca abitativa</b>, di cui 64 per la ricerca di soluzioni alla morosità incolpevole</li> <li>✓ <b>44 persone accompagnate negli appartamenti</b> per il disagio abitativo</li> <li>✓ <b>142 persone</b> inserite in contesti di <b>housing sociale</b></li> <li>✓ <b>79 giovani</b> accompagnati nella ricerca di <b>autonomia anche abitativa</b></li> <li>✓ <b>74 minori presenti nei nuclei familiari accompagnati</b></li> <li>✓ <b>11 persone vulnerabili in co-housing</b> insieme a target diversi</li> <li>✓ <b>47 interventi di mediazione abitativa</b></li> </ul>
11.3 Entro il 2030, aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile e la capacità di pianificazione e gestione partecipata e integrata dell'insediamento umano in tutti i paesi	Community Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>77 appartamenti in gestione socio-immobiliare</b></li> <li>✓ <b>142 persone inserite in soluzione abitativa di housing sociale</b></li> <li>✓ <b>9 appartamenti restaurati</b> in partenariato (dal 2014 ad oggi)</li> <li>✓ <b>9 attività di animazione abitativa</b> organizzate (da luglio 2018)</li> <li>✓ <b>19 organizzazioni del quartiere;</b></li> <li>✓ <b>6 organizzazioni/persone</b> che hanno promosso <b>iniziative presso gli spazi comuni</b></li> <li>✓ <b>3 ore settimanali di portierato sociale</b></li> <li>✓ <b>40 persone che hanno usufruito del portierato sociale</b></li> <li>✓ <b>media di 25-30 inquilini agli incontri tra condomini</b></li> <li>✓ <b>7 inquilini che propongono attività</b></li> <li>✓ <b>17 adolescenti coinvolti in interventi di animazione di quartiere</b></li> <li>✓ <b>1.805 giovani coinvolti in attività di animazione</b> e partecipazione</li> <li>✓ <b>10 associazioni giovanili con cui collaboriamo stabilmente</b></li> </ul>



16 PACE, GIUSTIZIA E  
ISTITUZIONI SOLIDE



TARGET	ATTIVITÀ IN ES	INDICATORI 2018
16.2 Eliminare l'abuso, lo sfruttamento, il traffico e tutte le forme di violenza e tortura contro i bambini	Tutela minori Lavoro con le famiglie	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>32 minori</b> accolti di cui:<ul style="list-style-type: none"><li>- 11 in Comunità diurna</li><li>- 8 in Comunità Residenziale</li><li>- 11 minori stranieri non accompagnati</li><li>- 2 accompagnamenti personalizzati</li><li>- 7 minori sotto tutela del tribunale dei minori</li></ul></li><li>✓ <b>83 ore di supporto psicologico</b> fornite dalla coop. /ragazzo</li><li>✓ <b>102 ore di supporto</b> genitoriale/ragazzo</li><li>✓ <b>5 ore di colloqui</b> protetti/ ragazzo</li><li>✓ <b>N. 23 laboratori</b> di formazione umana in classe per favorire l'inclusione del disagio</li><li>✓ <b>N. 194 studenti</b> pre-adolescenti coinvolti in attività laboratoriali di prevenzione del disagio a scuola</li></ul>