

## 716 - BILANCIO SOCIALE

Data chiusura esercizio 31/12/2021

**COOPERATIVA A.L.P.I.  
AVVIAMENTO AL LAVORO SU  
PROGETTI INDIVIDUALIZZATI -  
SOCIETA' COOPERATIVA  
SOCIALE**

### DATI ANAGRAFICI

Indirizzo Sede legale: TRENTO TN VIA RAGAZZI DEL 99  
13

Codice fiscale: 01301360226

Forma giuridica: COOPERATIVA SOCIALE

### Indice

Capitolo 1 - BILANCIO SOCIALE .....	2
Capitolo 2 - VERBALE ASSEMBLEA ORDINARIA .....	44



ESENTE DA BOLLO AI SENSI DELL'ART. 27 BIS DPR 642 DEL 26.10.1972

# Bilancio sociale della cooperativa sociale A.L.P.I.

Esercizio 2021





ESENTE DA BOLLO AI SENSI DELL'ART. 27 BIS DPR 642 DEL 26.10.1972

**Indice:**

MEDIOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE pag.3

INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE pag.5

STRUTTURA, GOVERNO, AMMINISTRAZIONE pag.10

PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE pag.16

OBIETTIVI E ATTIVITA' pag.26

SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA pag.31

ALTRE INFORMAZIONI pag.36



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

Metodologicamente, il modello risponde alla recente Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che non solo richiedono alle imprese sociali (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabilisce anche generici obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove *"Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato"* (art.7 comma 3).

Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato che si vuole condividere per far emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identificano in vario modo le diverse dimensioni dell'azione, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre di un metodo teorico e vivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio.

È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità, competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza, veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo Impact,

attendibilità, autonomia delle terze parti per quanto riguarda le percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a "favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente" poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle dimensioni più qualitative il metodo ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro. Nel caso della cooperativa il Gruppo era composto da una parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, e nello specifico da lavoratori ordinari. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

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

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



Il presente bilancio sociale rendiconta le attività svolte dalla cooperativa sociale A.L.P.I., codice fiscale 01301360226, che ha la sua sede legale all'indirizzo Via Ragazzi del '99 nr. 13, Trento.

La cooperativa sociale A.L.P.I. nasce nel 1990 e per comprendere il suo percorso è necessario leggere la sua storia. La cooperativa viene inizialmente fondata su iniziativa ed impulso della prof.ssa Francesca Paris Kirchner, con lo scopo di promuovere e favorire la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini, con particolare riferimento alle persone che vivono una situazione di svantaggio personale o sociale e non riescono ad inserirsi in maniera autonoma nel mondo del lavoro. Attraverso la definizione di percorsi lavorativi individualizzati, A.L.P.I. propone opportunità di lavoro volte ad acquisire, mantenere e potenziare le capacità e le competenze professionali, con l'obiettivo ultimo dell'inserimento lavorativo in contesti "normalizzanti".

Nel tempo A.L.P.I. ha definito, integrandosi con i sistemi di welfare locali e con il sistema consortile di appartenenza, un Servizio di Inserimento Lavorativo che dal 2001 è conforme alle norme ISO. Nel 2010 A.L.P.I. ha adottato le norme ISO anche per definire e organizzare il processo produttivo, nella convinzione che la produzione strutturata favorisca un miglior servizio di inserimento lavorativo.

Nel 2018 ha ottenuto la certificazione ISO secondo la nuova norma 9001:2015, rinnovata nel 2021 e nel 2022 per il seguente campo di applicazione: "progettazione ed erogazione del servizio di inserimento lavorativo per persone svantaggiate, attività di lavorazione in conto terzi quale assemblaggio di componenti meccanici, elettrici, plastici, idraulici; attività di confezionamento di prodotti finite. Servizio di ritiro, sanificazione, ripristino e consegna di ausili sanitari. Progettazione e produzione di prodotti tessili a marchio registrato "Redo Upcycling".

Nel 2017 la Cooperativa ha iniziato un percorso per ridefinire la propria struttura organizzativa scomponendo il processo di produzione in business unit - in sigla BU - ed introducendo modalità organizzative in chiave "Lean" che hanno portato ad una reimpostazione aziendale complessiva.

Nel 2021 erano operative quattro BU: BU Dis.Ter che si occupa dell'attività di lavorazione in conto terzi quali assemblaggio di componenti meccanici, elettrici, plastici e confezionamento di prodotti finiti; BU Redo Upcycling che cura la progettazione e produzione di prodotti tessili, borse, accessori moda a marchio registrato; BU Protesica che cura su tutto il territorio provinciale il servizio di ritiro, sanificazione, ripristino e consegna di ausili sanitari; BU Pioppeto che cura l'attività di autolavaggio in località Pioppeto, a nord di Trento.

Inizialmente le BU sono state identificate come processi produttivi che curano e mantengono i rapporti con i clienti, programmano l'attività per assicurare l'erogazione del

servizio, gestiscono gli acquisti e curano l'addestramento del relativo personale. Dalla fine del 2018 e per tutto il 2019 si è avviata una riflessione che ha attribuito alle BU un ruolo centrale non solo da un punto di vista produttivo ma anche sociale. Si è quindi previsto che la gestione della BU faccia capo sia al Responsabile, che presiede il relativo processo produttivo, sia al Responsabile Sociale di BU. Alla crescita della "cultura aziendale" si è quindi affiancato lo sviluppo di una "cultura sociale" per adeguare il nuovo assetto produttivo alla finalità sociale dell'inserimento lavorativo, valorizzando la presenza del Responsabile Sociale all'interno di ciascuna BU ed il ruolo dell'equipe di BU.

Dopo un 2020 particolarmente faticoso ed inevitabilmente condizionato dalla pandemia da Covid-19, si pensava che il 2021 fosse segnato da una rapida ripresa. Invero i primi mesi dell'anno sono stati faticosi ed infatti il bilancio al 30 giugno portava ancora un segno negativo importante; al 30 settembre il bilancio era ancora in rosso ancorché con una perdita ridotta ma la previsione al 31/12 dava già un utile. I maggiori ricavi del secondo semestre 2021 e la costante attenzione al contenimento dei costi hanno consentito di invertire la rotta e di chiudere l'anno in attivo.

Nel 2021 sono altresì proseguiti una serie di cambiamenti ed investimenti indicativi della dinamicità e della proattività che da sempre distinguono la Cooperativa. In questa sede vanno citati il rinnovamento parziale del Consiglio di Amministrazione che ha portato all'ingresso di quattro nuovi consiglieri, di cui tre giovani donne, con competenze e professionalità diversificate; l'acquisto di una serie importante di macchinari da cucito e la nuova destinazione dell'unità produttiva di Rovereto, utili a consentire la crescita industriale della BU Redo Upcycling; l'acquisizione di nuovi clienti B2B della BU Al Pioppeto; i ragionamenti e le riflessioni sulla BU Dis.Ter allo scopo di crescere e di passare da terzisti a partners dei nostri principali clienti. Nel 2021 A.L.P.I. ha altresì ottenuto l'autorizzazione e l'accreditamento da parte del Servizio Politiche Sociali Della Provincia Autonoma di Trento ad operare in ambito socio-assistenziale per la tipologia di servizio "interventi di accompagnamento al lavoro" all'esito di un importante lavoro preparatorio. Al fine di ottenere l'accreditamento la Cooperativa si è anche dotata del Modello 231 che costituisce un'ulteriore garanzia di rispetto delle norme e del corretto operare del Consiglio di Amministrazione e dei lavoratori di A.L.P.I.. Il processo sociale si è infine arricchito della App Mio tutor mentre le equipe di BU hanno proseguito ad utilizzare lo strumento della Power BI per l'analisi del loro andamento.



Quale cooperativa sociale di tipo B, A.L.P.I. ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate operando nei settori attività manifatturiere, attività di autolavaggio, servizi di supporto alle imprese.

Accanto a tali attività principali e di interesse generale, la cooperativa sociale affianca alcune attività che possono essere definite secondarie e strumentali, che consistono nello specifico nell'"assistenza post-inserimento" che la Cooperativa offre a tutti i suoi ex lavoratori nel momento in cui vengono inseriti nel mercato del lavoro "ordinario" o "protetto". In particolare, la Cooperativa mantiene un legame sia con il datore di lavoro che con il proprio ex lavoratore volto a garantire la continuità del rapporto di lavoro.

Guardando alle attività principali, la cooperativa sociale nello specifico si occupa dell'attività di lavorazione in conto terzi quali assemblaggio di componenti meccanici, elettrici, plastici e confezionamento di prodotti finiti; cura la progettazione e produzione di prodotti tessili, quali borse, accessori moda a marchio registrato; cura su tutto il territorio provinciale il servizio di ritiro, sanificazione, ripristino e consegna di ausili sanitari; svolge l'attività di autolavaggio in località Pioppeto, a nord di Trento. Da fine 2021 A.L.P.I. ha riattivato l'unità operativa a Rovereto, dove è stato installato il banco da taglio industriale e alcune macchine da cucire per implementare la produzione dei prodotti a marchio Redo Upcycling.

Gli illustrati servizi rappresentano una parte principale delle attività previste statutariamente con l'obiettivo di ampliare nel tempo le possibilità di azione della cooperativa, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi:

- di lavorazioni in conto terzi che possono consistere, a titolo esemplificativo, nell'assemblaggio di componenti meccanici, idraulici, elettrici e plastici, nel



- packaging di prodotti finiti, nella rifinitura di articoli tessili, in servizi per l'editoria, cartotecnica e invii postali;
- di progettazione, produzione e commercializzazione di prodotti propri e per conto terzi quali, a titolo esemplificativo e non esauriente, articoli tessili, meccanici, cartacei. Tali attività lavorative possono essere riferite all'ambito industriale, artigianale, commerciale, agricolo e di servizi; di erogazione di servizi a privati ed enti pubblici quali, a titolo esemplificativo, inserimento dati, logistica, pulizie, allestimenti;
  - di progettazione e realizzazione di percorsi lavorativi volti all'acquisizione e/o al mantenimento di requisiti e competenze utili all'assunzione dello status di lavoratore e all'orientamento e sviluppo professionale.

La Cooperativa può stipulare convenzioni e partecipare a gare d'appalto e compiere tutte le operazioni necessarie per l'acquisizione e l'erogazione dei servizi e per la vendita e commercializzazione dei prodotti di cui al comma precedente. Può svolgere inoltre attività finalizzate all'impiego del personale assunto nell'ambito di convenzioni, e/o contratti con Enti Pubblici e comunque finanziati dagli Enti Pubblici per finalità di sostegno occupazionale di soggetti deboli appartenenti a categorie specificatamente nominate dai medesimi Enti committenti e/o finanziatori ovvero tipologie riconducibili e non al concetto di lavoratori socialmente utili. La Cooperativa può compiere tutti gli atti e negozi giuridici necessari o utili alla realizzazione degli scopi sociali, ivi compresa la costituzione di fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale ai sensi della legge 31.01.92, n. 59 ed eventuali norme modificative ed integrative; potrà, inoltre, assumere partecipazioni in altre imprese a scopo di stabile investimento e non di collocamento sul mercato. La Cooperativa può ricevere prestiti da soci, finalizzati al raggiungimento dell'oggetto sociale, secondo i criteri ed i limiti fissati dalla legge e dai regolamenti. Le modalità di svolgimento di tale attività sono definite con apposito regolamento approvato dall'assemblea con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie.

Ulteriormente, si vuole osservare come le attività ed i servizi promossi rispondano più in generale alla mission che la cooperativa si è data e che rappresenta il suo carattere identitario.

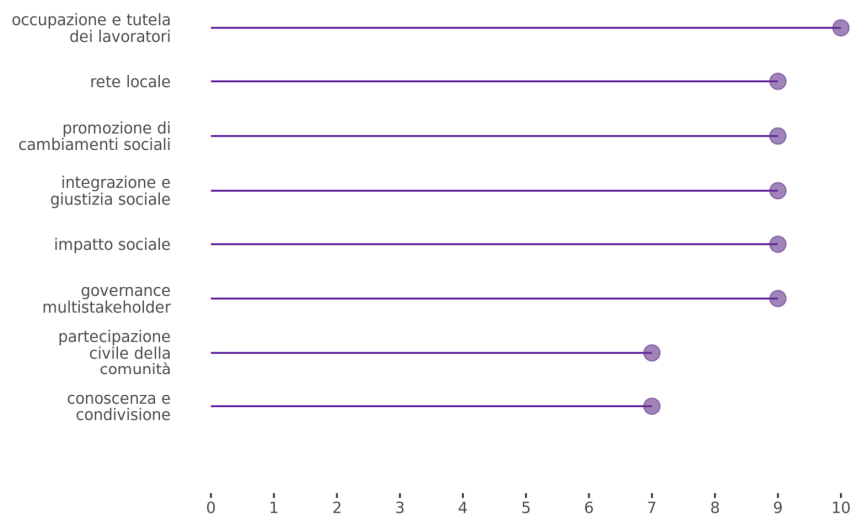
A.L.P.I. si propone di promuovere e favorire la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini, offrendo e creando opportunità di lavoro a favore di persone in particolari situazioni di difficoltà, con lo scopo di acquisire, mantenere e potenziare le loro capacità e le competenze lavorative. A.L.P.I. propone un'esperienza di impegno lavorativo coinvolgente e ben organizzata che aiuta persone giovani e adulte, che per cause diverse non riescono ad inserirsi in maniera autonoma nel mondo del lavoro, a raggiungere un grado di maturità relazionale/lavorativa, di capacità professionali e di soddisfazione che faciliti l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro.

Punto focale per il perseguimento dello scopo è la centralità della persona/lavoratore. La peculiarità di A.L.P.I. sta nell'aver creato un contesto del tutto affine ad una realtà produttiva imprenditoriale, ma con una chiara e dichiarata finalità sociale. Questa condizione impone che il cittadino-lavoratore si viva contemporaneamente come realizzatore del risultato economico e come fruitore di un percorso inclusivo/formativo.

Avere come scopo finale quello di collocare le persone, al termine dei percorsi, dentro il mercato del lavoro, ordinario o protetto, impone una forte azione di orientamento sia in ingresso che in uscita. In ingresso per fare in modo che chi sceglie di intraprendere il

percorso possedga le potenzialità per diventare un lavoratore, in uscita curando molto la relazione e collaborazione con i Centri per l'impiego e coinvolgendo e "formando" gli imprenditori e i contesti delle aziende accoglienti. In sintesi, è possibile affermare che la mission della cooperativa sociale ponga al centro dell'azione parole chiave come: integrazione e giustizia sociale, occupazione e tutela dei lavoratori, governance multi-stakeholder, promozione di cambiamenti sociali, rete locale e impatto sociale.

#### Mission



Necessaria ulteriore premessa, nella lettura dei servizi e dei risultati raggiunti che seguirà, è rappresentata da una breve analisi del contesto territoriale in cui la cooperativa sociale opera, così da comprenderne meglio le specificità e il ruolo che all'interno dello stesso oggi riveste. Come premesso, la cooperativa sociale A.L.P.I. ha la sua sede legale all'indirizzo Via Ragazzi del 99 nr. 13, Trento ma opera anche attraverso le seguenti altre sedi operative:

Indirizzo	Località
Via Zeni 8	Rovereto
Via al Pioppeto 2	Gardolo di Trento

Il territorio di riferimento coincide prevalentemente con il Comune in cui la cooperativa ha la sede principale.

Guardando invece alle caratteristiche del territorio dal punto di vista dell'offerta, è possibile affermare che la cooperativa sociale A.L.P.I. svolge la sua azione in aree caratterizzate dalla presenza di altri operatori offerenti servizi simili per oggetto dell'attività di natura privata, dalla presenza di altri operatori offerenti servizi rivolti allo stesso target di beneficiari o utenti di forma giuridica privata e dove comunque la cooperativa si distingue per l'offerta di servizi con caratteristiche tecniche ed operative complementari a quanto offerto dagli altri operatori.



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

A.L.P.I. ha tre categorie di soci: i soci lavoratori, i soci volontari ed i soci sovventori. I soci lavoratori prestano attività di lavoro remunerato ed attualmente sono lavoratori dipendenti della Cooperativa.

I soci volontari prestano attività di lavoro a titolo di volontariato, spontaneamente, gratuitamente ed esclusivamente per fini di solidarietà. In A.L.P.I. sono presenti sia nel Consiglio di Amministrazione, dove portano le loro competenze soprattutto di tipo professionale, sia nei vari settori produttivi, ove svolgono attività manuali a fianco dei lavoratori svantaggiati. Ad oggi non vi sono soci tra i lavoratori svantaggiati in inserimento lavorativo.

I soci sovventori, persone fisiche o giuridiche, partecipano al capitale sociale mediante la sottoscrizione di azioni emesse dalla Cooperativa e possono anche essere soci lavoratori o volontari che assumono in questo caso la veste di soci sovventori.

Il modello di amministrazione e controllo scelto da A.L.P.I. è quello cosiddetto monistico, in base al quale l'amministrazione della Cooperativa è affidata al Consiglio di Amministrazione, affiancato dal Comitato per il controllo di gestione, nominato al suo interno. La Cooperativa ha poi un proprio Direttore Generale, cui spetta il compito di gestire la Cooperativa, dando attuazione alle delibere del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione elegge al suo interno il Presidente ed il Vice-Presidente. Il Presidente è il legale rappresentante della Cooperativa. Gli amministratori durano in carica tre esercizi e sono rieleggibili. Attualmente il Consiglio di Amministrazione è composto da nove persone, tra le quali vi sono soci lavoratori, soci volontari ed anche non soci. Nella sua storia A.L.P.I. ha sempre cercato di avere un Consiglio con professionalità e competenze diversificate. Due consiglieri di amministrazione compongono il Comitato di Controllo sulla gestione con il compito di vigilare sull'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo e contabile, nonché sulla sua idoneità a rappresentare correttamente i fatti di gestione. Appartengono ai soci lavoratori i signori Consiglieri (tra parentesi la data di nomina): Martino Orler (29/04/2014) Paolo Plotegher (30/04/2015) Alessia Sommadossi (31/05/2021). Sono invece soci volontari i signori Stefano Kirchner (31/05/2021) e Giovanni Zobebe (29/04/2011). È socio sovventore il Presidente Francesco a Beccara (11/06/2003) ed infine non sono soci della Cooperativa il signor Andrea Tomasi,

commercialista e revisore dei conti nonché Presidente del Comitato di Controllo (14/12/2004) e le signore Elisa Poletti (31/05/2021) e Mirella Maturo (31/05/2021).

Entrando ora nel dettaglio della struttura di governo, la prima attenzione va data alla base sociale della cooperativa. Essa è rappresentativa della democraticità dell'azione e della capacità di coinvolgimento e inclusione - parole chiave per un'impresa sociale -.

Al 31 dicembre 2021, la cooperativa sociale includeva nella sua base sociale complessivamente 41 soci, di cui 17 lavoratori dipendenti, 11 volontari, 10 sovventori, 2 organizzazioni private non-profit e 1 organizzazione privata for-profit. I valori assoluti presentati forniscono alcuni elementi di valutazione rispetto alle scelte di governance della cooperativa sociale. Innanzitutto, la presenza di soci lavoratori è espressione della centralità del lavoratore nelle scelte organizzative anche considerando che lo stesso influenza e osserva la qualità del servizio; il suo coinvolgimento, quindi, risulta un obiettivo della cooperativa. Più in particolare, il 62.96% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio e ciò indica una ricerca da parte della cooperativa sociale di metodi formali di coinvolgimento dei lavoratori.

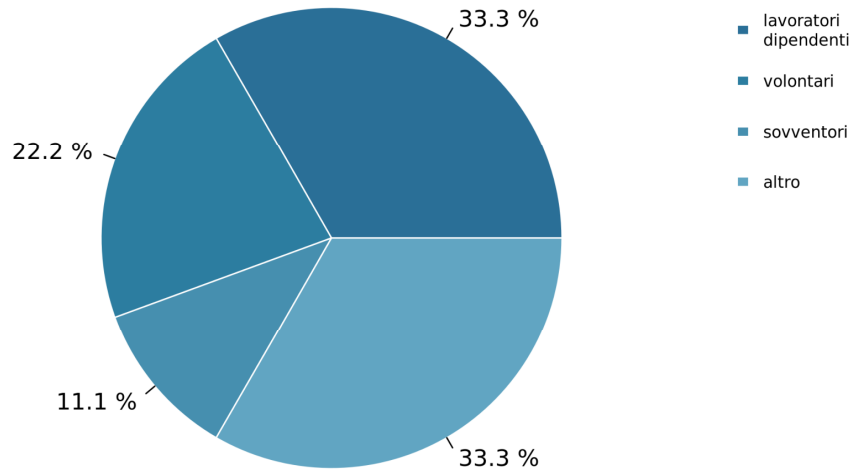
L'attenzione a coinvolgere i lavoratori va letta anche oltre al dato della loro rispettiva inclusione nella base sociale e la cooperativa sente di poter affermare che le politiche organizzative puntano in modo elevato al coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale e nelle scelte strategiche. Dato ulteriore è quello del possibile coinvolgimento nel governo della cooperativa anche di persone giuridiche: la cooperativa sociale cerca l'integrazione e la condivisione anche formale con altre realtà organizzative del territorio includendone alcune rappresentanze nella base sociale e così nello specifico si osserva la presenza di organizzazioni private non-profit socie e organizzazioni private for-profit socie. Infine, completa la base sociale della cooperativa la presenza di alcuni soci sovventori o generici sostenitori, che quindi non ricoprono interessi specifici nella cooperativa ma ne condividono semplicemente e genericamente gli obiettivi sociali e ne sostengono le attività. In sintesi, data la struttura descritta, è possibile affermare che la cooperativa sociale A.L.P.I. si è dotata di una base sociale multi-stakeholder, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti della collettività e del territorio.

### Suddivisione soci per tipologia



Leggendo invece i dati sulla composizione del Consiglio di Amministrazione si possono avanzare valutazioni sul coinvolgimento al più alto livello nel processo decisionale delle categorie di soci e di stakeholder appena descritte. Particolare attenzione vuole essere inoltre rivolta alla presenza nel Consiglio di Amministrazione di volontari, che possono essere considerati come gli esponenti più diretti della comunità e i portatori di interessi e visioni anche esterne. Questa situazione sembra sostenere una certa attenzione riposta dalla cooperativa sociale alla promozione di un reale coinvolgimento dei vari portatori di interesse e di una reale multi-governance. Nell'anno il Consiglio di Amministrazione si è riunito 9 volte e il tasso medio di partecipazione è stato del 77.78%.

### Composizione del CdA



La ricerca di democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata anche in altri indici che caratterizzano la governance di una cooperativa sociale.

Coloro che intendono essere ammessi come soci presentano domanda scritta al Consiglio di Amministrazione e generalmente specificano anche le motivazioni che li portano a presentare la domanda. Lo Statuto non pone limitazioni o soglie di ingresso e la quota associativa è fissata in euro 25,00, cifra esigua che testimonia la democraticità della Cooperativa. Tutti i soci vengono regolarmente convocati per le Assemblee, ordinaria o straordinaria della Cooperativa, ed hanno la possibilità di partecipare e portare il loro contributo. Ciascuno ha diritto ad esprimere un solo voto indipendentemente dal numero di quote sociali detenute. Esistono poi una serie di canali di comunicazione e partecipazione, quali la presenza assidua del Presidente presso la Cooperativa, le numerose riunioni ed occasioni di confronto, la massima disponibilità ai contributi di idee di tutti i soci. Particolarmente significativa risulta essere la riunione mensile dei soci lavoratori, sostanzialmente autogestita dagli stessi, nel corso della quale i soci lavoratori vengono aggiornati sull'andamento della Cooperativa e sui progetti in atto o in fase di realizzazione.

Nel corso del 2020 e dei primi mesi del 2021 i soci lavoratori hanno riflettuto a lungo sulla mission di A.L.P.I. e sulla governance, esprimendo poi una rosa di nominativi per il rinnovo del Consiglio di amministrazione e scegliendo tra i nuovi nomi la loro porta voce nel Consiglio di Amministrazione.

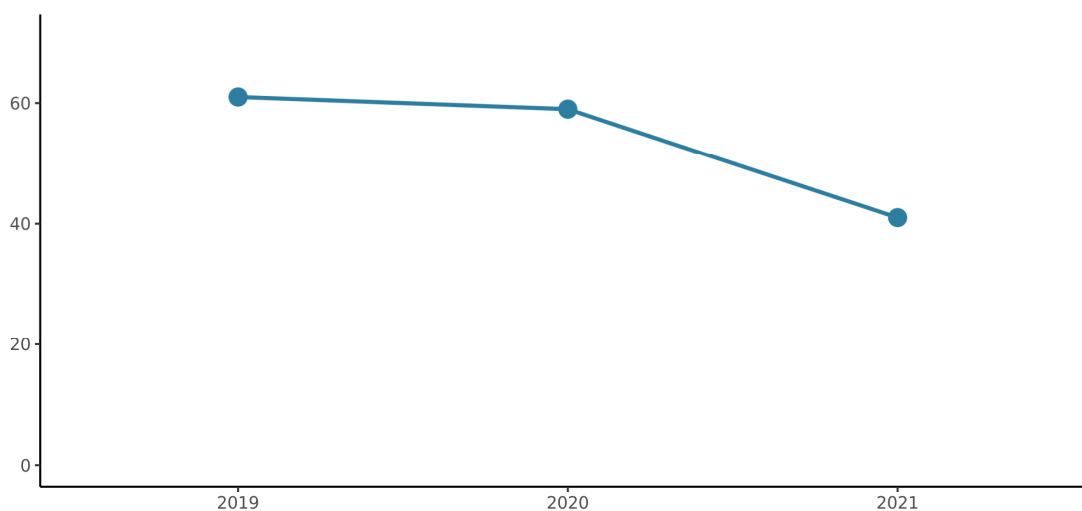
Le regole di esclusione dalla Cooperativa sono fissate dallo Statuto e sono quelle previste dalla vigente normativa. Le quote associative non sono diversificate e solo i soci sovventori, persone fisiche o giuridiche, detengono più quote di capitale sociale che acquistano mediante la sottoscrizione di azioni emesse dalla Cooperativa a seguito di delibera Assembleare.

Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi. Il primo di questi riguarda il turn over della base sociale: se all'atto della fondazione la cooperativa sociale contava sulla presenza di 6 soci, come anticipato essi sono oggi 41. Rispetto all'ultimo anno,

l'andamento è in riduzione: nel 2021 si è registrata l'entrata di 1 socio e l'uscita di 19 soci (trattasi principalmente di soci sovventori che però sono rimasti soci lavoratori o volontari).

La base sociale può inoltre essere osservata per anzianità di appartenenza: un 17% di soci è presente in cooperativa sociale da meno di 5 anni rispetto a un 22% di soci presenti da più di 15 anni. Guardando poi ai livelli della partecipazione sociale, si osserva che nel 2021 A.L.P.I. ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione alle assemblee nella cooperativa nel 2021 è stato complessivamente del 44% per l'assemblea di approvazione del bilancio, di cui il 25% rappresentato per delega, contro una partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 55%. Si tratta di una partecipazione complessivamente discreta, indice della capacità di coinvolgere attivamente i soci nella mission e nella natura democratica dell'organizzazione.

Andamento numero soci

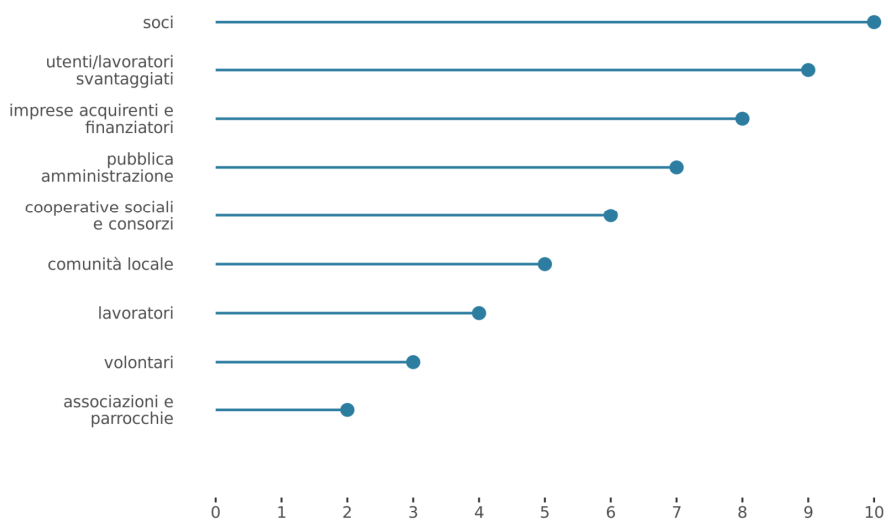


Due valori economici vogliono infine descrivere le politiche di governance e di democraticità degli interessi della cooperativa: da un lato, la cooperativa sociale prevede dei compensi economici per alcune cariche istituzionali ricoperte e in particolare 4.000 Euro per il revisore contabile e 12.000 per il presidente. In presenza di utili la Cooperativa procede ad accantonare la maggior parte a riserve per fini sociali e di crescita futura anche in ottica intergenerazionale della cooperativa. In alcune occasioni si è altresì proceduto con un ritorno di parte dell'utile a favore dei soci lavoratori.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione dei suoi stakeholder.

Il grafico seguente vuole illustrare il peso relativo sulle scelte organizzative esercitato proprio dai principali portatori di interesse.

### Peso stakeholder







Settori ad alta intensità di capitale umano. Così sono definite tecnicamente le imprese che vedono generato il proprio valore aggiunto soprattutto grazie al lavoro. E sotto questo profilo le cooperative sociali sono tra le tipologie organizzative in cui il lavoratore è di certo la risorsa prima per la realizzazione delle attività, e di attività di qualità. Ma non si tratta solo di avere il lavoratore al centro della produzione; per natura una cooperativa sociale guarda al lavoratore come persona, con i suoi bisogni e con necessità di coinvolgimento.

Presentare in questa sezione i dati relativi ai lavoratori della cooperativa sociale A.L.P.I. significa quindi interpretare questi stessi dati con una duplice valenza: quella delle importanti risorse umane che permettono la realizzazione dei servizi e ne influenzano – grazie ad impegno e professionalità - la qualità, e quella dell'impatto occupazionale che la cooperativa genera non solo in termini numerici, ma anche puntando sulla qualità dei rapporti di lavoro.

Per comprendere la strutturazione della cooperativa, è utile descrivere in termini sintetici l'organizzazione delle persone che vi operano.

Nel 2017 A.L.P.I. ha ridefinito la propria struttura organizzativa scomponendo il processo di produzione in unità di business (business unit in sigla BU). Alle singole BU è stata assegnata la responsabilità di garantire l'integrazione tra i due processi primari: processo sociale e processo produttivo. L'organigramma di ogni BU è stato completato con una seconda figura di coordinamento, il Responsabile sociale di BU, che si affianca al Responsabile di BU e concorre a coordinare il lavoro delle diverse équipe. Conseguentemente è stata rivista profondamente la composizione del Coordinamento di BU, di cui fanno parte non solo i Responsabili di BU bensì anche i Responsabili Sociali di BU, la Responsabile Amministrativa, il Direttore cui spetta il compito di presiedere, gestire e coordinare i relativi incontri, e il Presidente.

Il coordinamento di BU è il luogo dove si mantiene unita la cooperativa e se ne definiscono i criteri di gestione. Il Coordinamento ha una cadenza definita e si riunisce due volte al mese. Oltre alla gestione, il Coordinamento è anche un luogo di pensiero e condivisione sull'andamento della Cooperativa, sulle linee di crescita per valutare assieme se A.L.P.I. sta andando (unita) nella direzione pensata.

Fotografando dettagliatamente i lavoratori dipendenti ordinari (esclusi quindi i beneficiari di inserimenti lavorativi) della cooperativa sociale, si osserva che al 31/12/2021 erano presenti con contratto di dipendenza 30 lavoratori, di cui il 90% con contratto a tempo indeterminato, contro il 10% di lavoratori a tempo determinato. A.L.P.I. è quindi una media cooperativa sociale – stando alle definizioni e allo scenario nazionale - e ciò influenza ovviamente l'**impatto occupazionale** generato nel territorio. Alcuni dati vanno comunque letti congiuntamente a questo valore.

Approfondendo la dimensione del lavoro dipendente, che può essere letto come la reale ricaduta occupazionale di lungo periodo, vi è da considerare che la cooperativa sociale ha registrato un certo flusso di lavoratori dipendenti durante il 2021: nell'arco dell'anno essa ha visto l'ingresso di 3 nuovi dipendenti rispetto all'uscita di 8 lavoratori, registrando così una variazione negativa. Nell'arco dell'anno 3 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

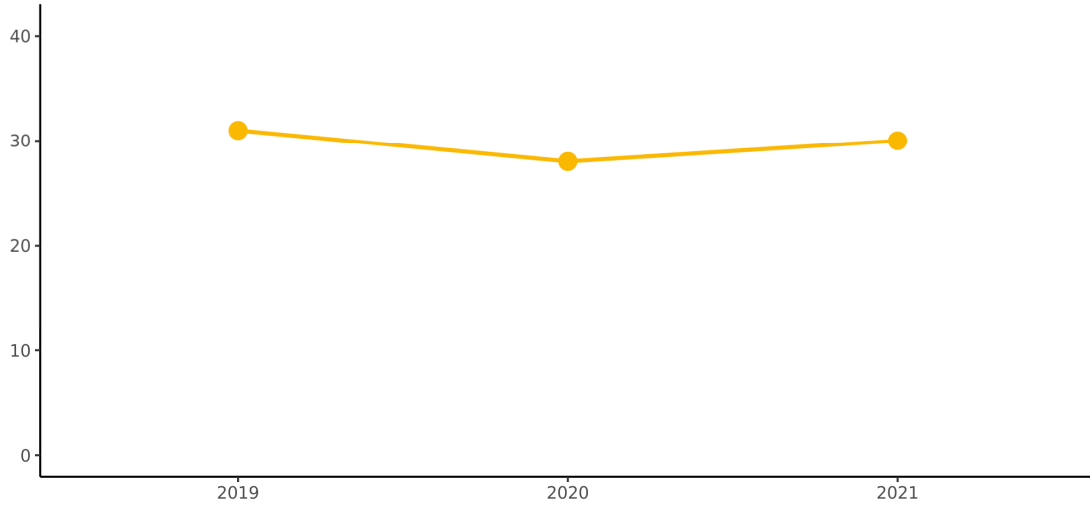
Il totale delle posizioni lavorative del 2021 è stato quindi di 36 lavoratori (per un totale di 39.736,30 ore retribuite), ma tale dato va letto anche in termini di effettivo impatto occupazionale per equivalenti posizioni a tempo pieno di lavoro, le cosiddette ULA (Unità Lavorative Anno), quantificate nell'anno in 27 unità (di cui 0,52 relative ai soli lavoratori a tempo determinato).

In secondo luogo, la cooperativa sociale ha generato occupazione prevalentemente a favore del territorio in cui essa ha sede: il 3% dei lavoratori risiede nella stessa Comunità di Valle mentre la percentuale di coloro che risiedono nello stesso comune in cui ha sede la cooperativa sociale è del 67%. Questi dati hanno un importante impatto anche dal punto di vista ambientale, considerando che la vicinanza riduce gli spostamenti dei dipendenti e per il benessere dei lavoratori, considerando la riduzione dello stress e del costo monetario del recarsi nel luogo di lavoro: nello specifico va considerato che il 63% risiede nel comune in cui lavora usualmente, il 30% risiede a meno di 25 chilometri dal suo usuale luogo di lavoro e solo il 7% deve percorrere giornalmente una tratta di oltre 25 chilometri per raggiungere il luogo di lavoro.

E ancora di rilievo nella riflessione sull'impatto occupazionale della cooperativa sociale è l'analisi dell'impatto occupazionale femminile e giovanile generati. La presenza di dipendenti donne sul totale occupati dipendenti è del 43.33% e tale dato va confrontato con una media nazionale di donne occupate nelle cooperative sociali prossima al 77.7%. La presenza di giovani fino ai 30 anni nella cooperativa sociale si attesta invece al 13.33%, contro una percentuale del 43.33% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni. L'impatto occupazionale è infine su categorie eterogenee dal punto di vista della formazione: la cooperativa vede tra i suoi dipendenti la presenza di 14 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 10 lavoratori diplomati e di 6 laureati.

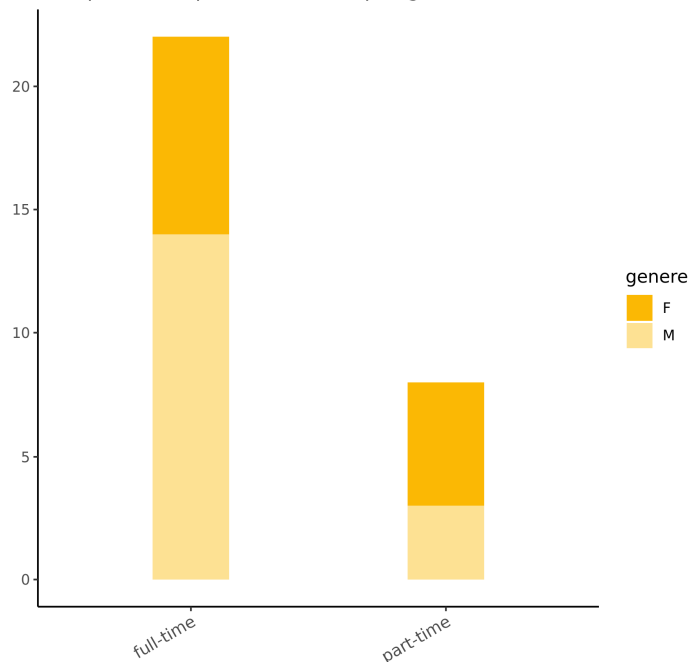
La fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 73.33% degli stessi lavora in cooperativa da più di 5 anni, 6 lavoratori addirittura da oltre 20 anni. I flussi possono essere letti anche negli andamenti pluriennali della cooperativa sociale, come il grafico sottostante mostra.

### Andamento numero totale lavoratori ordinari



Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 73.33% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time, rispetto alla presenza di solo 8 lavoratori con una posizione a part-time. Va in particolare considerato che vi è una distinzione tra i lavoratori con occupazione part-time scelta volontariamente per raggiungere una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro e part-time stabilito dalla cooperativa sociale per motivi organizzativi: a fine 2021 la percentuale di part-time scelto dai lavoratori sul totale delle posizioni part-time presenti è dell'87.5% e 1 lavoratore ha accettato la proposta di contratto part time da parte della cooperativa. Inoltre, complessivamente la cooperativa sociale è riuscita a soddisfare il 100% di richieste di part-time pervenute dai propri dipendenti.

### Composizione per contratto e per genere



La classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono all'interno della cooperativa sociale fornisce informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Così la cooperativa sociale vede la presenza di 10 operai semplici, 9 tutor, 7 responsabili, 2 impiegati, 1 operaio specializzato e 1 direttore.

Altro tema che permette di riflettere sulle politiche attivate dalla cooperativa nei confronti dei suoi lavoratori ordinari è l'equità dei processi e delle politiche praticate.

Alcuni dati ed indici permettono di rendere trasparenti i processi attivati. Nella cooperativa sociale A.L.P.I. il 17% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne e il 7% dei ruoli di responsabilità è in mano a giovani under 40. Un altro elemento che indica il livello di equità o trattamento differenziato applicato è sicuramente il livello salariale riconosciuto ai vari ruoli dei propri dipendenti. Una necessaria premessa all'analisi salariale è data dal fatto che la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori il contratto collettivo delle cooperative sociali. La seguente tabella riassume le retribuzioni lorde annue, minime e massime, per ogni inquadramento contrattuale presente in cooperativa.

<b>Inquadramento contrattuale</b>	<b>Minimo</b>	<b>Massimo</b>
Dirigente (CCNL coop sociali livelli F1, F2)	35.715 Euro	38.225 Euro
Coordinatore/responsabile/professionista (CCNL coop sociali livelli C3, D3, E1, E2)	23.545 Euro	30.967 Euro
Lavoratore qualificato o specializzato (CCNL coop sociali livelli B, C1, C2, D1, D2)	22.072 Euro	29.301 Euro
Lavoro generico (CCNL coop sociali livelli A1 e A2)	14.900 Euro	20.397 Euro

Oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali premi e riconoscimenti di produzione, fringe benefit come i buoni mensa o il cellulare aziendale, integrazioni sanitarie e assicurative aggiuntive rispetto a quelle previste dal CCNL, sconti per l'acquisto di prodotti o servizi erogati dalla propria cooperativa, anticipi sullo stipendio 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. A.L.P.I. prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo e passaggio dal tempo pieno al tempo parziale orizzontale/verticale o viceversa.

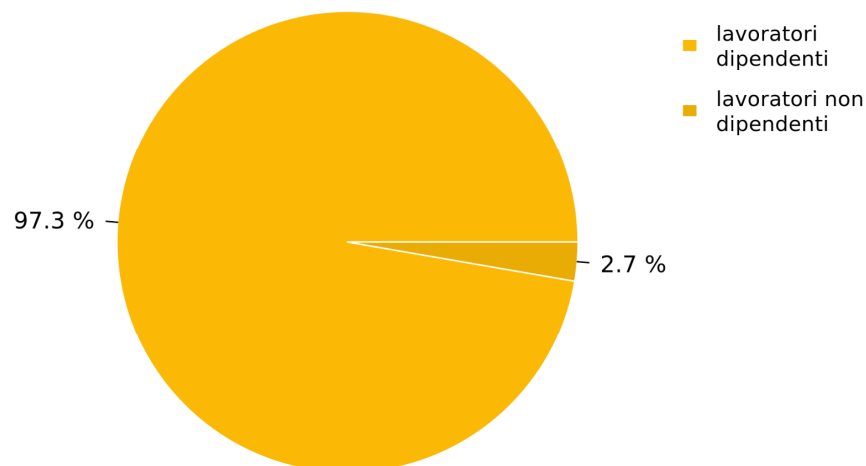
La cooperativa sociale A.L.P.I. è attenta ai propri lavoratori anche per quanto attiene alla formazione: durante l'anno i lavoratori sono stati infatti coinvolti in attività formative e nello specifico il 30% nella formazione obbligatoria prevista per il settore, il 5% in una formazione tecnica basata prevalentemente su corsi di aggiornamento professionale, il 5% in una formazione strutturata con corsi periodici su temi trasversali, il 22% in una formazione volta a migliorare e riqualificare le competenze dei dipendenti partecipanti e il 61% in una

formazione orizzontale promossa attraverso la creazione di gruppi formalizzati di riflessione, ricerca-azione sui temi sociali e di formazione reciproca. Sono state così realizzate complessivamente 193 ore di formazione per un costo a carico diretto della cooperativa sociale di 7.666 Euro.

Accanto ai lavoratori dipendenti della cooperativa hanno operato per l'ente anche altre figure professionali.

Nel corso del 2021 la cooperativa sociale A.L.P.I. ha fatto ricorso a 1 professionista titolare di partita IVA. Tali numeri spiegano meglio la strutturazione del proprio organico nel suo complesso e portano ad affermare che mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 97.3%. Si tratta di un dato che legge anche l'impatto occupazionale in termini di stabilità occupazionale e porta ad affermare che la cooperativa sociale ha investito nella generazione di occupazione stabile, garantendo contratti di dipendenza ad una parte elevata dei propri lavoratori.

#### Peso lavoro dipendente sul totale



Una attenzione specifica la meritano quelle prassi organizzative che si inseriscono indirettamente in elementi di prima generazione di impatto per le politiche del lavoro a favore di soggetti deboli o dei giovani. Rispetto alle azioni a favore di giovani o nuovi entranti nel mercato del lavoro, nel corso del 2021, la cooperativa sociale ha ospitato 29 tirocini (es: formativi, stage) e 8 ragazzi in alternanza scuola lavoro.

#### **COINVOLGIMENTO E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

La centralità delle risorse umane è espressa non soltanto dai numeri e dalle illustrate caratteristiche che raccontano le persone che operano per l'ente, ma anche dalle politiche del personale, dal modo in cui si sostiene la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori e dai processi che valorizzano la persona. Ritenendo cruciale per l'ente interrogarsi periodicamente su punti di forza e di debolezza del rapporto con il proprio personale, quest'anno sul tema è stata effettuata una riflessione strategica di una parte dei membri del Consiglio di Amministrazione. Riflessione guidata scientificamente da Euricse (il responsabile del metodo ImpACT cui si è aderito per la redazione del bilancio sociale) e di

cui il presente bilancio sociale riporta i principali risultati, quale frutto anche di prospettive di definizione di obiettivi futuri della cooperativa sociale A.L.P.I..

Partendo quindi dai processi di flusso, lo sguardo alle fasi di selezione e ai processi di uscita porta ad affermare che la cooperativa sociale non è esposta a problemi di intercettazione dei lavoratori e si registrano flussi ordinari. Il giudizio è quello che A.L.P.I. faccia comunque scarso ricorso a processi di comunicazione pubblica estesi ed efficaci. Il flusso in ingresso è inoltre supportato da elevato processo di affiancamento e sostegno motivazionale: la cooperativa prevede l'affiancamento del lavoratore neo assunto da parte di lavoratori esperti e trasmette al neo assunto la mission organizzativa con opportuni documenti, confronti, comunicazione.

Rispetto alle caratteristiche del lavoro e quindi agli elementi di definizione dei ruoli, si osserva che la cooperativa sociale presenta una generale attenzione alla distribuzione dei carichi di lavoro, alla coerenza dei ruoli ricoperti e alle possibilità di carriera. Tali riflessioni vanno inserite in processi di gestione delle risorse umane che puntano comunque a far riconoscere il lavoratore nel suo ruolo e nel funzionamento dell'organizzazione: ogni lavoratore ha chiaro il proprio ruolo e le eventuali flessibilità richieste dallo stesso, l'ente è dotato di un organigramma funzionale chiaro, comunicato ed appreso dai lavoratori e vi sono identificati referenti e responsabili, disponibili al confronto e all'ascolto.

Sempre nell'analisi della complessità del lavoro, dei cambiamenti di ruolo e quindi di dimensioni di flusso, particolare attenzione è posta alla formazione, al di là di quanto già esplicitato quantitativamente in termini di ore e contenuti della formazione erogata ai dipendenti. Gli elementi di valutazione della qualità della formazione fornita dalla cooperativa sociale A.L.P.I. sembrano riconoscibili innanzitutto nel fatto che a livello aziendale si vuole garantire la crescita e l'apprendimento sia con la formazione che con processi di empowerment del lavoratore.

Nell'ambito della formazione, un aspetto rilevante è rappresentato dal fatto che la cooperativa si è avvalsa anche di modalità formative innovative, di autoapprendimento, di confronto e interazione con professionisti; inoltre, in modo prevalente si è cercato di puntare ad una formazione individualizzata sulle esigenze del lavoratore. Nella cooperativa si è puntato a rafforzare abilità trasversali che aumentano la possibilità di ricollocamento lavorativo.

Per quanto riguarda poi, più nel dettaglio, le dinamiche di benessere, di sicurezza e di stress dei lavoratori, si può affermare che la cooperativa sociale ritenga importante intervenire in alcuni ambiti e con alcuni dispositivi a sostegno dei lavoratori, quali in modo prioritario la concessione di flessibilità (di orario, di turnistiche...) per la conciliazione famiglia-lavoro, modalità (verbal, scritte, formali o informali) di comunicazione ai singoli lavoratori dell'apprezzamento per il lavoro svolto, lo studio di turnistiche, richieste di trasferimento, richieste di flessibilità di ruolo e tempo lavoro concilianti e non gravose per i lavoratori e pratiche (presenza di uno psicologo, questionari, ecc.) per il controllo dello stress e il mantenimento del benessere psicologico; mentre non sono stati focus delle sue politiche di gestione delle risorse umane il supporto allo smart-working per i ruoli che lo possano prevedere.

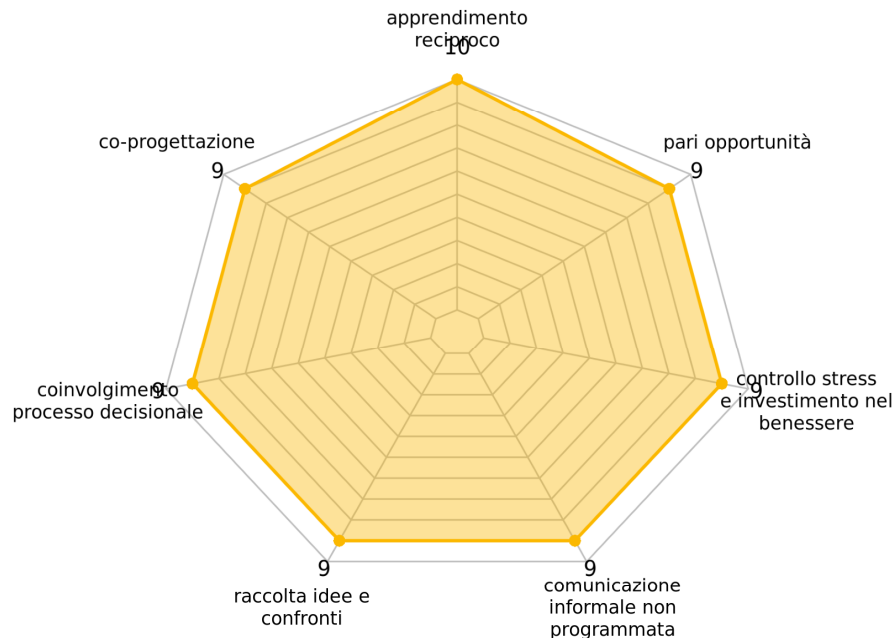
Si vuole a conclusione sottolineare che la cooperativa sociale A.L.P.I. crede sia importante tenere controllati la soddisfazione dei propri lavoratori, per cui fa monitoraggio del loro

benessere occasionalmente in modo non formalizzato. Nell'anno 2021 la cooperativa ha dovuto affrontare un contenzioso che si è risolto con esito positivo per la cooperativa.

Rispetto invece ad alcuni dati di sintesi sulle dinamiche di stress aziendale si rilevano i seguenti dati: 445 il numero di giorni di assenza per malattia totali, 115 valore massimo registrato di giorni di assenza annui rilevati, 1% la percentuale di ferie complessivamente non godute dai lavoratori, 1% valore massimo registrato di giorni di ferie non goduti per singolo lavoratore. Tra le altre dimensioni di analisi del lavoro e delle sue dinamiche, non sono invece stati rilevati casi di infortuni, richieste di visite straordinarie al medico competente, richieste di supporto psicologico aziendale, segnalazioni scritte del medico competente rispetto a condizioni di stress dei dipendenti o casi dichiarati di molestie o mobbing.

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

## Qualità del lavoro



La dimensione del coinvolgimento qui presentata va comunque letta anche alla luce dei precedenti dati sul coinvolgimento formale dei lavoratori nella base sociale. Nella cooperativa sociale sono 17 (equivalenti al 62.96% dei dipendenti a tempo indeterminato) i lavoratori che sono anche soci.

Ad integrazione di questa analisi, va infine considerato che l'elemento del sostegno alla motivazione e al commitment dei lavoratori è molto valorizzato in A.L.P.I.: ciò in quanto si punta a far sì che il lavoratore trovi la propria identità nell'ente, i lavoratori vengono informati e coinvolti rispetto ai cambiamenti organizzativi affinché riescano meglio a gestirli e condividerli e nell'ente si lavora per far emergere e valorizzare le persone ritenute di talento.

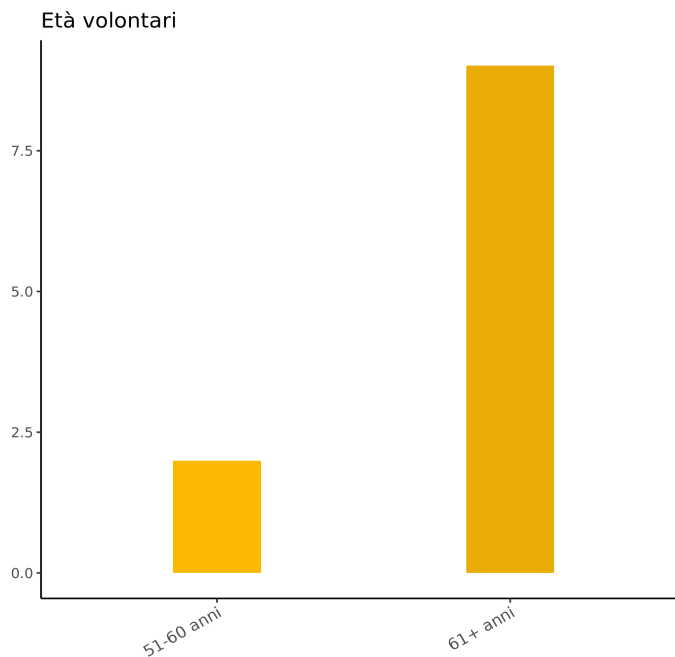
Queste caratteristiche del rapporto di lavoro e delle politiche del lavoro promosse hanno avuto come ricaduta l'impegno dei suoi lavoratori e un attivo coinvolgimento. Un indicatore sembra esplicativo di questa situazione, benché non possa dare dimostrazione della qualità dell'impegno: i soci lavoratori della cooperativa sociale A.L.P.I. hanno donato ore del proprio lavoro alla cooperativa, nel senso che hanno svolto attività lavorativa volontariamente oltre l'orario di lavoro e senza che questa venisse poi retribuita o recuperata, e complessivamente la cooperativa sociale ha - secondo una stima - beneficiato nel corso del 2021 di 650 ore di lavoro donato prestate dai propri lavoratori.

A.L.P.I. s.c.s. – Bilancio Sociale 2021  
Pag. 23 a 42

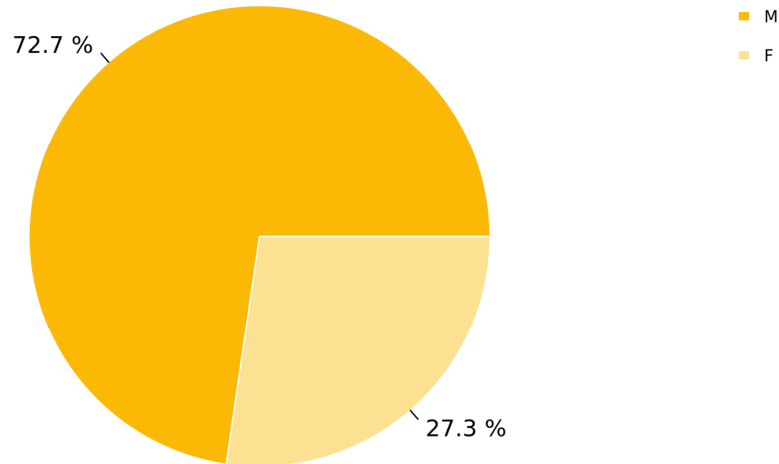


## VOLONTARI E CITTADINANZA ATTIVA

Il volontariato svolto all'interno della cooperativa sociale A.L.P.I. costituisce un'importante risorsa a disposizione dell'organizzazione e può essere inoltre interpretato proprio come un indicatore indiretto del rapporto con la comunità: attraverso lo sviluppo di una rete di conoscenza reciproca, di relazioni e di fiducia con singole persone o con altre organizzazioni nel territorio, si riescono a diffondere valori e a motivare quindi le persone a donare alla cooperativa innanzitutto in termini di ore di lavoro volontario. La cooperativa sociale ha visto coinvolti in attività di volontariato nell'anno 2021 complessivamente 11 volontari, tutti soci. Di essi, 8 sono uomini e 3 sono donne, mentre guardando alle fasce d'età si contano 2 tra 51 ed i 60 anni e 9 over 60 (dai 61 anni). Nonostante il dato possa sembrare non significativo nel suo valore assoluto, esso va comunque interpretato alla luce della natura di cooperativa sociale di tipo B: anche le analisi nazionali dimostrano che la presenza di volontari nelle cooperative di inserimento lavorativo è decisamente inferiore a quella rilevata per le cooperative sociali di tipo A e ciò per la diversa percezione dei volontari sull'utilità sociale dell'attività condotta, ma anche per i settori di attività più complessi e tradizionali in cui le cooperative sociali di tipo B operano. La presenza di volontari, va poi sottolineato, risulta per la cooperativa significativamente diminuito negli ultimi cinque anni e su questa evoluzione la cooperativa sociale dovrà riflettere per cercare di non perdere un importante legame con il territorio.



## Genere volontari



Indici più diretti, concreti e monetizzabili del contributo dell'attività del volontariato allo sviluppo dei servizi sono identificabili nel numero di ore praticate e nel tipo di attività svolte. Così, innanzitutto, la cooperativa ha beneficiato nel 2021 complessivamente di 1.538 ore di volontariato, come se quindi si fosse avuta la presenza per 192,25 giorni lavorativi di un ipotetico lavoratore a full time che non ha avuto alcun costo ma solo produttività per la cooperativa e per l'investimento nella qualità dei servizi e nell'attenzione ai beneficiari. Il tempo donato dai volontari è stato inoltre impiegato in percentuale maggiore (98% del totale ore donate) in attività di affiancamento nell'erogazione dei servizi core della cooperativa, ma anche in attività di partecipazione alla gestione della cooperativa attraverso l'appartenenza al Consiglio di Amministrazione o ad organi istituzionali diversi dall'assemblea dei soci (2%).

Se i dati fin qui descritti permettono di capire l'interazione della cooperativa con il territorio e la rilevanza del volontariato per l'organizzazione, dall'altra A.L.P.I. ha dei possibili impatti sui volontari, intermediati dalle politiche promosse nei loro confronti. La cooperativa sociale, innanzitutto, si interessa dei suoi volontari ed in particolare fa monitoraggio del loro benessere occasionalmente e in modo non formalizzato. Inoltre, da un punto di vista pratico, si cerca di riconoscere l'attività svolta, erogando loro alcuni benefit, come frange benefit (buoni mensa), e sconti per l'acquisto di prodotti o servizi della propria cooperativa.

Secondo quanto stabilito anche legislativamente, gli enti di terzo settore possono prevedere anche rimborsi ai propri volontari per spese sostenute nell'ambito dell'esercizio delle attività di volontariato: la cooperativa sociale prevede per i propri volontari rimborsi chilometrici per missioni e spostamenti, rimborsi per vitto e alloggio per missioni fuori sede, rimborsi per vitto in sede e rimborsi con giustificativi che attestino che la spesa è relativa all'attività prestata. La somma di rimborsi complessivamente erogati è stata pari nel 2021 a 175 euro (corrispondente all'importo massimo erogato). Guardando infine alle politiche inclusive e di ulteriore sostegno ai volontari, la cooperativa sociale A.L.P.I. investe sulla loro crescita, poiché prevede occasionali attività formative per i volontari.



Gli obiettivi statuari e la mission organizzativa trovano il loro compimento nella realizzazione delle attività e rendicontare i risultati raggiunti dalla cooperativa sociale significa quindi guardare innanzitutto in modo concreto ai servizi offerti e alle persone che ne hanno beneficiato.

In quanto cooperativa sociale di tipo B, l'attività che sta al centro dell'agire è l'inserimento sociale e occupazionale di persone svantaggiate e diventa quindi fondamentale rendicontare quantitativamente e con alcuni indicatori qualitativi gli esiti raggiunti rispetto all'attività. Necessaria premessa rispetto ai processi di inserimento lavorativo è che la cooperativa sociale A.L.P.I. prevede che i lavoratori svantaggiati accedano alla cooperativa sociale secondo diverse modalità: percorsi di osservazione e valutazione, per la valutazione dei pre-requisiti lavorativi, borsa lavoro o tirocinio, inserimento con agevolazioni contributive a termine (es. primi mesi o primi anni) da parte delle politiche locali, inserimento con contratti di dipendenza a tempo determinato e inserimento diretto in cooperativa come lavoratore svantaggiato con contratto di dipendenza a tempo indeterminato.

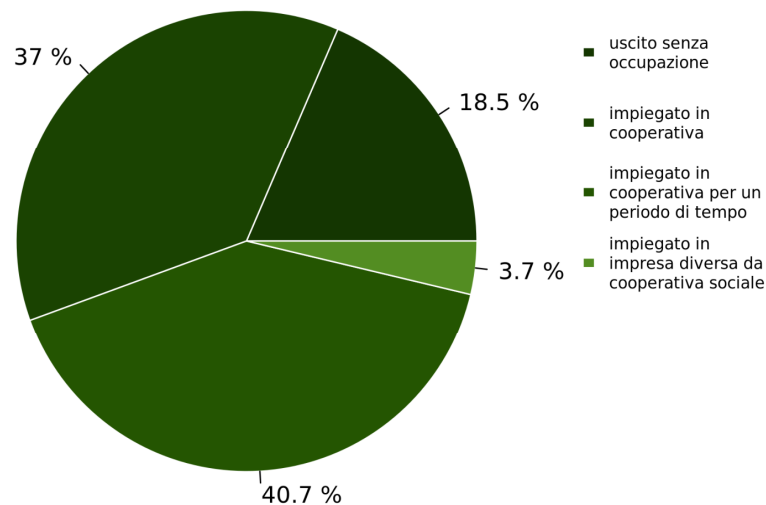
Un importante elemento da considerare nella lettura di questi dati è l'impatto specifico della cooperativa sociale sulle politiche attive del lavoro territoriali. Per quanto riguarda i lavoratori svantaggiati inseriti nell'ambito delle politiche territoriali nel corso del 2021, si contano 27 da Intervento 3.3.c (voucher), 5 da Progettone sociale/PAT e infine 17 altri lavoratori svantaggiati da L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali. Rispetto a questi flussi di lavoratori complessivi nell'anno, si osserva poi che al 31/12/2021 risultavano ancora presenti 22 da Intervento 3.3.c (voucher), 4 da Progettone sociale/PAT e 10 lavoratori svantaggiati da L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali.

La qualità dei percorsi di inserimento lavorativo attivati potrebbe essere ben descritta dalle parole dei lavoratori, ma la volontà di questo report è di riportare alcuni indicatori oggettivi della qualità dei percorsi di inserimento. Così, un importante indicatore di esito e qualità del percorso è rappresentato dal tasso di successo dei processi formativi di cui la cooperativa sociale come premesso si avvale: il numero di lavoratori che ha portato a termine il percorso è 12, mentre 11 hanno dovuto interrompere il percorso (spesso per problemi di salute personale, insostenibilità dei ritmi di lavoro, ecc.).

Ulteriore dimostrazione dell'impegno della cooperativa nei confronti dei suoi lavoratori svantaggiati formati riguarda la volontà e la capacità di garantire benefici di medio-lungo periodo. È a tal fine importante analizzare anche la fase successiva al termine del periodo di inserimento, guardando alla stabilità occupazionale offerta. Guardando ai lavoratori svantaggiati che hanno terminato il percorso di formazione e inserimento al lavoro, 11 sono rimasti impiegati in cooperativa ma dopo un periodo di tempo sono usciti, 10 sono rimasti impiegati in cooperativa ed ancora lo sono, 5 sono usciti senza un'occupazione e 1 ha

trovato occupazione in impresa for profit. Se ne deduce che è politica della cooperativa quella di offrire prevalentemente un'occupazione stabile e quindi un benessere economico, psicologico e sociale di lungo periodo ai suoi lavoratori svantaggiati, con impatto sicuramente rilevante, mentre il tasso di occupazione in imprese ordinarie, che si presenta più elevato della media triveneta rilevata in precedenti ricerche, rappresenta per noi un importante indice di esito e di impatto, frutto della capacità di aver lavorato in buona partnership con istituzioni pubbliche e private e con il territorio in generale.

#### Lavoratori svantaggiati a termine formazione

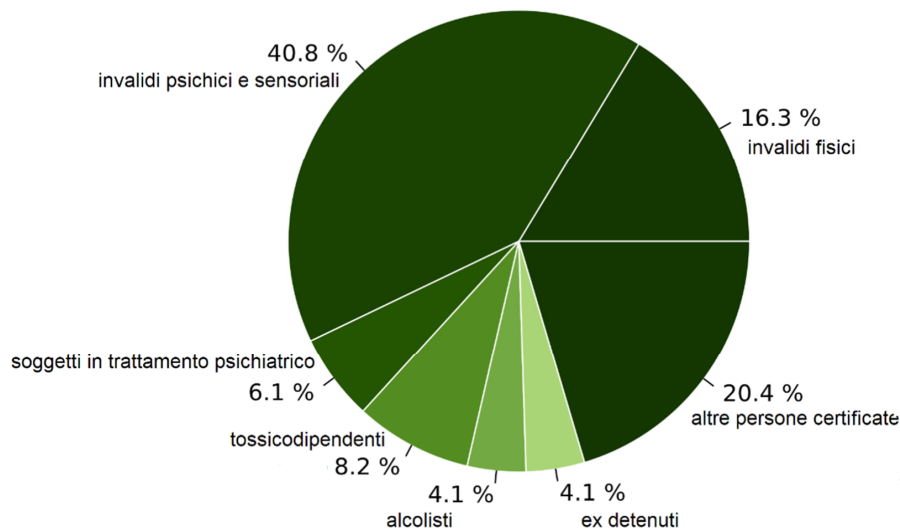


Con riferimento specifico alle borse lavoro ed ai tirocini attivati nella cooperativa sociale nel 2021: se ad inizio 2021 erano presenti 24 soggetti in borsa lavoro, nel corso dell'anno sono state istituite 25 nuove borse lavoro, mentre 27 sono state portate a conclusione. Così, a fine 2021 sono ancora presenti 22 lavoratori in borsa lavoro. La rilevanza della formazione ricevuta dalle persone in borsa lavoro e la ricaduta che la stessa può avere in termini di reale formazione acquisita possono essere giudicati nelle caratteristiche dell'impegno richiesto: in media le borse lavoro proposte hanno una durata per persona di 20 mesi, per 21 giorni lavorati e 31 ore lavorate a settimana.

Al 31/12/2021, i soggetti svantaggiati certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 che risultano inseriti nella cooperativa sociale sono 49. Di questi 36 sono assunti dalla cooperativa sociale a full-time, e 13 a part-time, spiegando meglio quindi l'impatto occupazionale complessivo generato verso le categorie di lavoratori deboli. L'effettivo impatto occupazionale in termini di tempo pieno di lavoro equivale a complessive 34 ULA (Unità Lavorative Annue). In particolare, così, ad inizio 2021 risultavano presenti in cooperativa 37 lavoratori svantaggiati, cui si sono aggiunti in corso d'anno altri 12 lavoratori, contro 15 soggetti svantaggiati usciti, registrando così una variazione negativa tra i soggetti svantaggiati entrati e usciti durante l'anno pari al -20%. La percentuale di lavoratori svantaggiati rispetto ai lavoratori ordinari (o normodotati) impiegati nella parte B delle attività, risulta a fine esercizio pari al 163%, anche se vanno considerati poi dati di flusso nel corso dell'anno e quindi rispettive entrate e uscite di personale tanto ordinario quanto svantaggiato.

Guardando alla tipologia di svantaggio, è utile posizionare gli interventi di inserimento lavorativo della cooperativa rispetto alle nuove disposizioni del D.Lgs. 117/2017, che ha infatti previsto l'ampliamento delle categorie di lavoratori definibili svantaggiati a nuovi soggetti deboli sul mercato del lavoro e per i quali le cooperative possono godere di agevolazioni. I lavoratori in inserimento in cooperativa sono per la maggior parte invalidi psichici e sensoriali. Inoltre, si conta la presenza di invalidi fisici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, ex detenuti (a fine sconto della pena) e altre persone certificate da soggetti pubblici. È possibile quindi affermare che tutti i lavoratori inseriti in cooperativa sociale appartengono alle categorie di svantaggio certificate secondo la legge istitutiva delle cooperative sociali L.381/1991 o sono riconosciuti da politiche territoriali.

### Tipologia lavoratori svantaggiati



I lavoratori svantaggiati sono impiegati principalmente nel settore Attività manifatturiere (82%) e alcuni lavoratori sono impiegati in più settori.

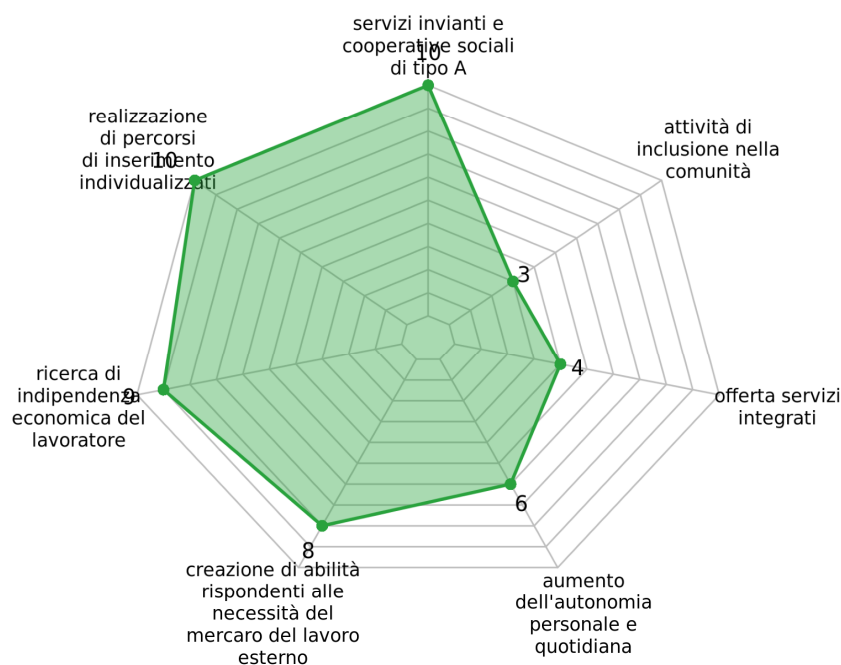
Settore	%
Attività manifatturiere (attività industriali varie)	82,00%
Commercio al dettaglio	6,00%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (noleggio, ricerca di personale, servizi di vigilanza e sorveglianza)	12,00%

Come osservato anche con riferimento ai lavoratori ordinari, l'impatto occupazionale a favore di soggetti svantaggiati ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando che sono 15 sul totale le lavoratrici svantaggiate e in termini di impatto occupazionale locale, considerando che la percentuale di soggetti svantaggiati

residenti nel comune in cui ha sede la cooperativa è del 51%, mentre quella riferita alla provincia è del 49%. Rispetto ai lavoratori che nel 2021 sono usciti dalla cooperativa sociale il loro collocamento all'uscita è stato il seguente: 8 sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione e 5 hanno trovato occupazione in impresa for-profit.

Rispetto ancora ai processi formativi e all'evoluzione dello stato psico-fisico del lavoratore, l'evoluzione è oggetto di un attento monitoraggio formalizzato, promosso attraverso la supervisione di psicologi e dei tutor, attraverso la realizzazione di incontri ad hoc con il lavoratore inserito e realizzando schede di valutazione formalizzate anche per l'ente pubblico (es: per i servizi sociali, per istituzioni pubbliche che finanziano parte dei servizi o delle attività).

## Processi



E in generale, ritornando alle azioni nei confronti dei lavoratori svantaggiati, la qualità procedurale e degli esiti sembra poi sostenuta dai precisi obiettivi di gestione degli inserimenti lavorativi: la cooperativa sociale A.L.P.I. pone al centro delle sue azioni di inserimento lavorativo elementi volti ad aumentarne le ricadute e l'impatto quali la collaborazione con i servizi inviati o cooperative sociali di tipo A per l'identificazione delle abilità e propensioni della persona svantaggiata, la realizzazione di percorsi di inserimento individualizzati, la ricerca di indipendenza economica del lavoratore rispetto alla famiglia

e ai supporti dalle pubbliche amministrazioni e l'investimento nella creazione di abilità rispondenti alle necessità del mercato del lavoro esterno.

### **VALUTAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

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

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

- migliorare gli ingressi dei lavoratori in intervento 33C in modo da garantirne una presenza equilibrata e continua
- potenziare l'autonomia e la responsabilità delle BU sia dal punto di vista produttivo che sociale
- continuare a sviluppare la "cultura del dato" attraverso un'evoluzione continua di strumenti di monitoraggio e controllo integrati
- migliorare i luoghi di definizione strategica (coordinamento BU ed equipe sociale + equipe di BU)
- aumentare i ricavi da produzione e ridurre i costi
- aprire un'unità operativa a Rovereto per rispondere alle richieste di inserimento lavorativo di quel territorio

Ponendo l'attenzione su quelli che sono identificabili come gli elementi esterni e di contesto che hanno influenzato l'esercizio e che potrebbero influenzare l'efficienza e la continuità di operato della cooperativa. A.L.P.I. percepisce di essere esposta ad alcuni rischi e pressioni di contesto, attuali e futuri, quali in particolare: vincoli della pubblica amministrazione rispetto ai flussi in entrata dei propri utenti e alle prese in carico e concorrenza crescente da parte di enti di Terzo settore (in particolare di grandi dimensioni).

La situazione della cooperativa sociale A.L.P.I. sembra oggi caratterizzata alcuni punti di forza, intercettabili soprattutto nella stabilità economica ed alcuni punti di debolezza e possibile miglioramento rispetto alle proprie strategie ed elementi gestionali, identificabili in: qualità e investimento nel marketing e nella commercializzazione e capacità di ricerca e sviluppo.

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



## DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

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

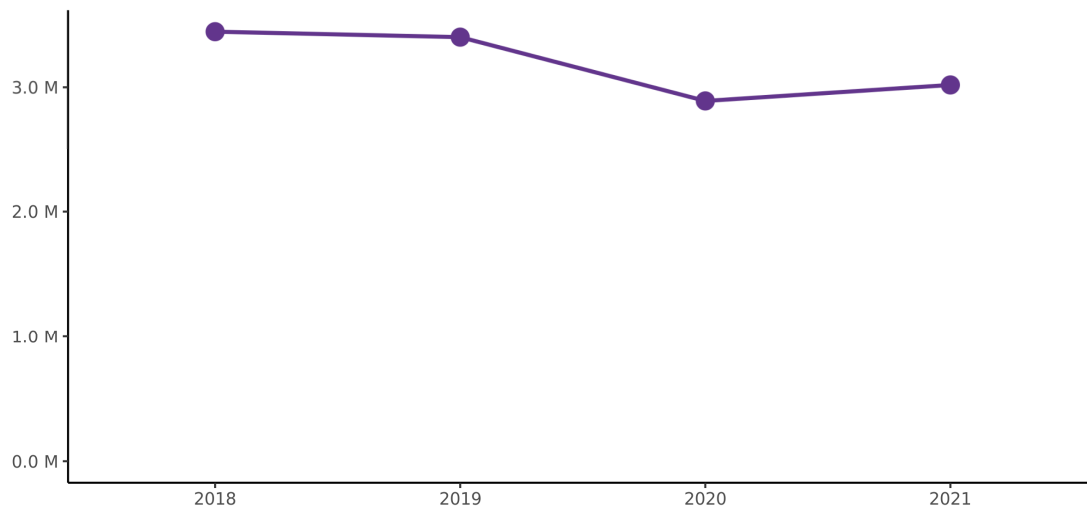
Il valore della produzione rappresenta così innanzitutto un primo indice della dimensione economica della cooperativa. Nel 2021 esso è stato pari a 3.018.718 Euro posizionando quindi la cooperativa tra le medio-grandi cooperative sociali. Interessante risulta anche il confronto del valore prodotto con i dati medi nazionali (ultima indagine nazionale disponibile Euricse, 2017): solo il 18,9% delle cooperative sociali italiane ha infatti un valore della produzione superiore al milione di Euro e ciò posiziona quindi la cooperativa sociale tra le poche grandi a livello nazionale, con un impatto economico quindi importante. I settori d'attività in cui opera la cooperativa contribuiscono in maniera diversa alla generazione del valore della produzione:

Settore	% valore della produzione
Attività manifatturiere (attività industriali varie)	58
Commercio al dettaglio	3
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	19
Sanità e assistenza sociale	20

Rilevante è inoltre l'analisi del trend dei valori del periodo 2018-2021, come il grafico sottostante dimostra: il valore della produzione risulta infatti diminuito e ciò porta a riflettere sulla capacità della cooperativa sociale di mantenere stabili le entrate ed i rapporti con i committenti, considerando soprattutto le fonti di ricavo, di cui si illustrerà nella prossima sezione del presente scritto. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al 4.43%.



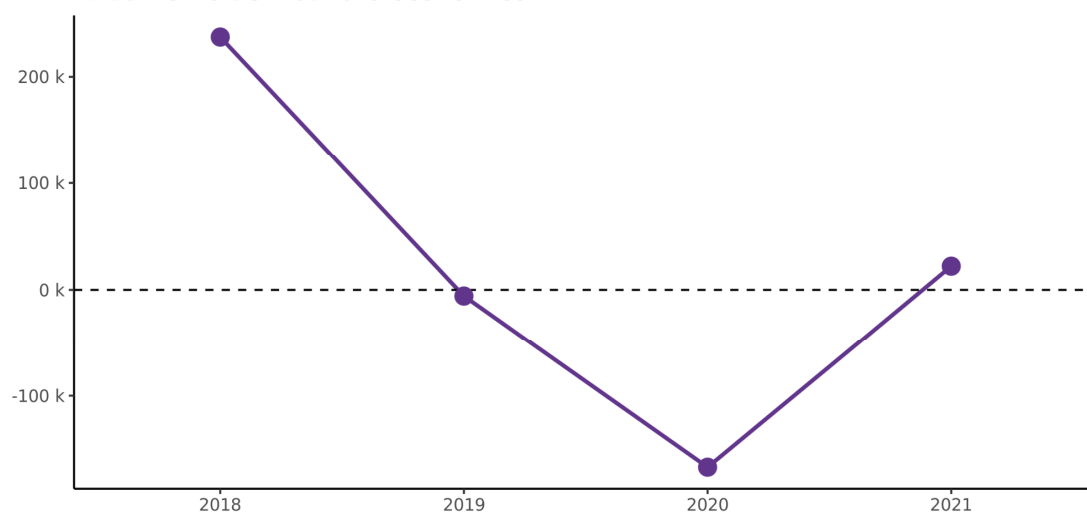
Andamento valore della produzione



Ulteriore rilevante voce economico-finanziaria e contropartita alle entrate è rappresentata ovviamente dai costi della produzione, che nel 2021 sono ammontati per la cooperativa a 2.981.104 €, di cui il 47,83% sono rappresentati da costi del personale dipendente. Si osserva inoltre che del costo del personale complessivo, 719.322 Euro sono imputabili alle retribuzioni e relativi costi del personale erogati a lavoratori soci della cooperativa.

La situazione economica della cooperativa, così come qui brevemente presentata, ha generato per l'anno 2021 un utile pari ad € 22.177. Pur non trattandosi di un dato cruciale data la natura di ente senza scopo di lucro della cooperativa sociale, esso dimostra comunque una situazione complessivamente positiva ed efficiente in termini di gestione delle risorse e soprattutto il dato va considerato in termini di generazione di valore sociale per il territorio e come fonte di solidità per l'organizzazione (dato che la quasi totalità degli utili viene destinata a patrimonio indivisibile della cooperativa).

Andamento del risultato economico



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla situazione patrimoniale della cooperativa sociale A.L.P.I..

Il patrimonio netto nel 2021 ammonta a 1.233.132 Euro posizionando quindi la cooperativa sopra la media del patrimonio netto registrato tra le cooperative sociali italiane. Il patrimonio è più nello specifico composto per il 15.12% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale, e per la percentuale restante da riserve accumulate negli anni. La riserva legale della cooperativa ammonta ad Euro 15.835, la riserva statutaria è di Euro 151 e le altre riserve sono pari a Euro 998.485. Sempre a livello patrimoniale, le immobilizzazioni della cooperativa sociale ammontano nel 2021 a 2.142.593 Euro.

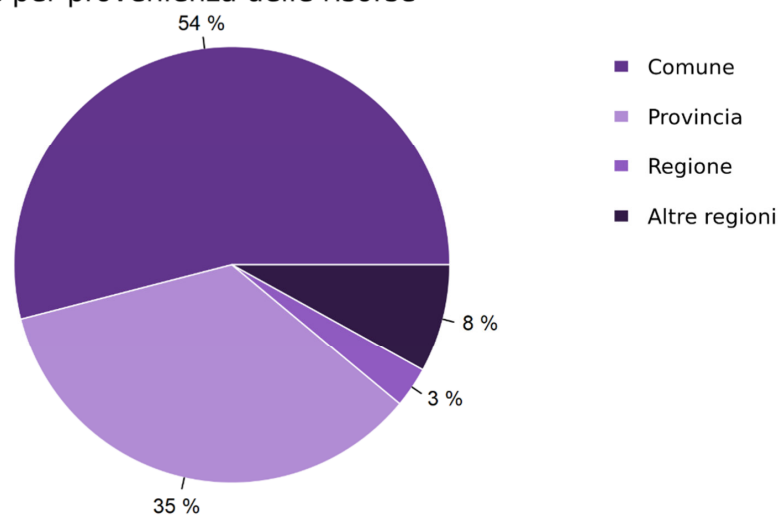
Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività ed elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata così dalle **strutture** in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa sociale A.L.P.I. esercita la sua attività in più strutture e in particolare sono 2 gli immobili di proprietà della cooperativa; inoltre l'attività viene realizzata in strutture di proprietà di soggetti terzi, a dimostrazione di un legame strutturato con partner del territorio: tra gli immobili in cui viene realizzata la attività si conta in particolare 1 struttura concessa in gestione dalla pubblica amministrazione.

#### PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

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

Si vuole così innanzitutto illustrare la diversa origine del valore della produzione generato. L'analisi della composizione del valore della produzione per territorio porta ad osservare che le attività produttive sono realizzate prevalentemente a livello comunale e nel dettaglio il valore della produzione ha ricaduta per il 54% sul Comune in cui la cooperativa sociale ha la sua sede, per il 35% sulla Provincia, per il 3% sulla Regione e l'8% fuori regione.

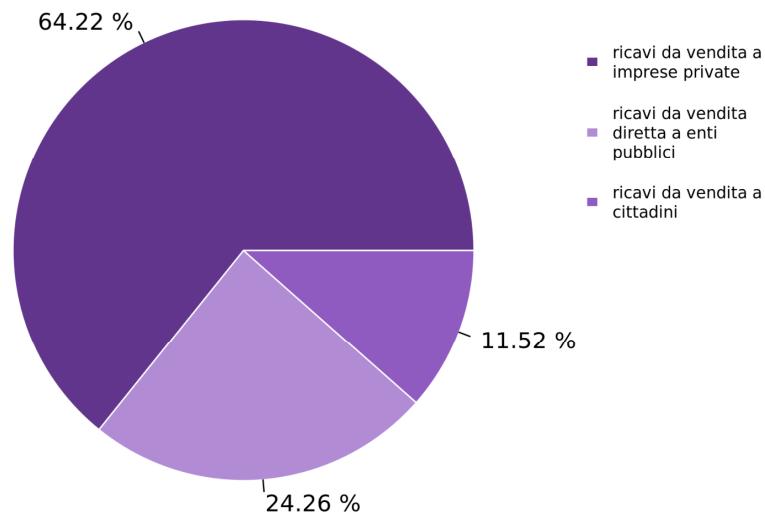
#### Valore della produzione per provenienza delle risorse



Il valore della produzione della cooperativa sociale è inoltre rappresentato all'88,72% da ricavi di vendita di beni e servizi ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece a 266.564 Euro di contributi pubblici. Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2021 la cooperativa sociale ha ricevuto donazioni per un importo totale di 1.259 Euro, ad indicare una certa sensibilità del territorio all'oggetto e alla mission della cooperativa sociale.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi come rappresentato anche nel grafico sottostante- si osserva una composizione molto eterogenea: 1.719.812 Euro da ricavi da vendita a imprese private, 649.816 Euro da ricavi da vendita diretta a enti pubblici e 308.489 Euro da ricavi da vendita a cittadini.

#### Composizione dei ricavi



Rispetto ai committenti e clienti privati, un'analisi dei loro numeri e del loro peso sui ricavi può essere illustrativa della capacità della cooperativa sociale di rispondere al mercato e di essere conosciuta sullo stesso. Così, nella cooperativa sociale si rileva per il 2021 un numero di imprese committenti pari a 133, un numero di altri enti di Terzo Settore pari a 39, un numero di persone fisiche acquirenti di servizi pari a 13 e un totale di fatture e/o scontrini a persone fisiche acquirenti di prodotti pari a 5800. L'incidenza del primo e principale committente è pari al 34% sul totale del valore della produzione quindi, si può affermare che la cooperativa sociale sia caratterizzata da una certa esposizione al rischio che peraltro nel tempo è andata riducendosi.

Esplorando i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene da Aziende Ulss/APSS. Gli scambi con le pubbliche amministrazioni avvengono per: 5.88% dei casi da convenzioni a seguito di gara con clausola sociale (per un valore di 253.964 Euro), 88.24% dei casi da affidamenti diretti (per un valore di 52.225 Euro) e per il 5.88% dei casi da attivazione automatica della convenzione a seguito di leggi o regolamenti pubblici (per un valore di 273.238 Euro).

È anche da osservarsi che la cooperativa sociale A.L.P.I. nel 2021 ha vinto 1 appalto pubblico per la fornitura di sacchetti per la raccolta delle deiezioni canine con propria partecipazione diretta ed esclusiva al bando.

Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 31.2%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione contenuta.

Quanto ai tempi di pagamento, l'organizzazione di impresa ed il costante controllo del cash flow, hanno consentito di rispettarli sempre, senza ritardi né solleciti da parte dei fornitori, con particolare riferimento al ciclo ricezione della fatturazione elettronica e successivo pagamento.

### **SEGNALAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI**

La principale criticità emersa nel corso del 2021 riguarda l'andamento dell'esercizio che, come già esposto, presentava un risultato negativo al 30 giugno. Grazie ai correttivi messi in atto e già descritti, si è riusciti non solo ad invertire la rotta ma anche a chiudere l'anno con un utile. Come esposto in nota integrativa, ad inizio 2022 ma con rilevanza sul bilancio 2021, il Comune di Trento ha chiesto il pagamento dell'IMIS per gli anni 2016 e 2017, rispetto ai quali la Cooperativa si ritiene peraltro esente. Si è quindi provveduto ad istituire un apposito fondo rischi per un importo pari a 31.850 euro.



## ALTRE INFORMAZIONI

### IMPATTO SOCIALE

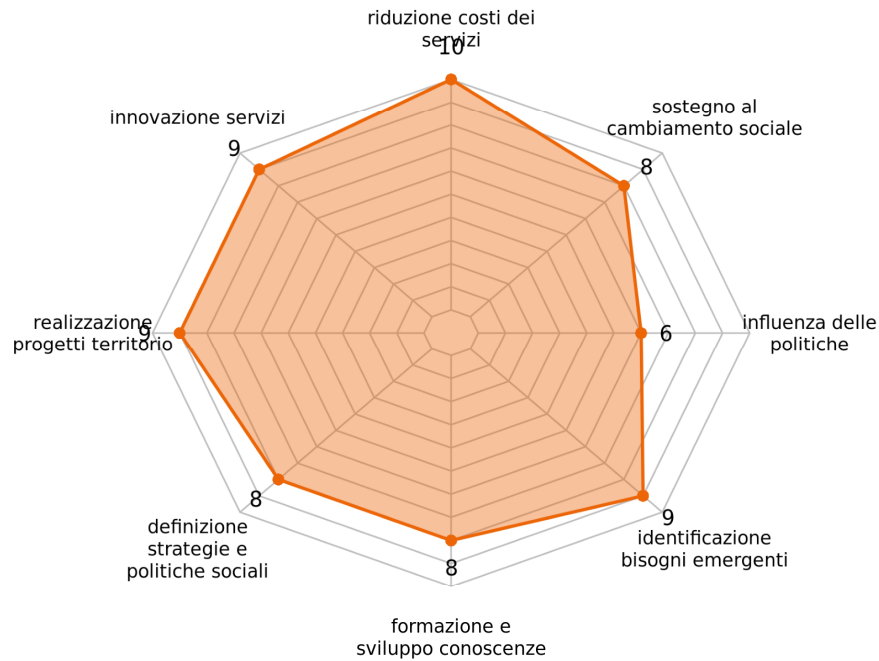
#### IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

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

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

Rispetto ai rapporti con gli enti pubblici, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa sociale A.L.P.I. ha partecipato a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse e alla ricerca di sbocchi occupazionali per i soggetti svantaggiati giunti al termine del periodo di inserimento, anche se tali attività non hanno condotto nel corso dello scorso anno a risultati visibili e concreti per il territorio, ma ha semplicemente generato maggiori possibilità di incontro e confronto. Si ritiene inoltre che le attività condotte sul territorio siano a loro volta fonte di impatti economici e sociali per le pubbliche amministrazioni. In particolare, la presenza della cooperativa ha permesso la riduzione dei costi dei servizi che sarebbero altrimenti sostenuti se la gestione fosse lasciata al pubblico, l'innovazione dei servizi, la realizzazione di progetti per il territorio e definizione di attività di interesse sociale, la definizione di strategie e politiche sociali, la formazione e lo sviluppo di conoscenze reciproche con il coinvolgimento dei dipendenti pubblici in attività condivise, l'identificazione più precisa dei bisogni del territorio e dei bisogni emergenti, l'influenza sulle politiche pubbliche territoriali e il sostegno nello stabilire un movimento sociale che promuova cambiamento culturale, politico e sociale e influenzi l'opinione pubblica.

## Giudizio sintetico di impatto sulla PA



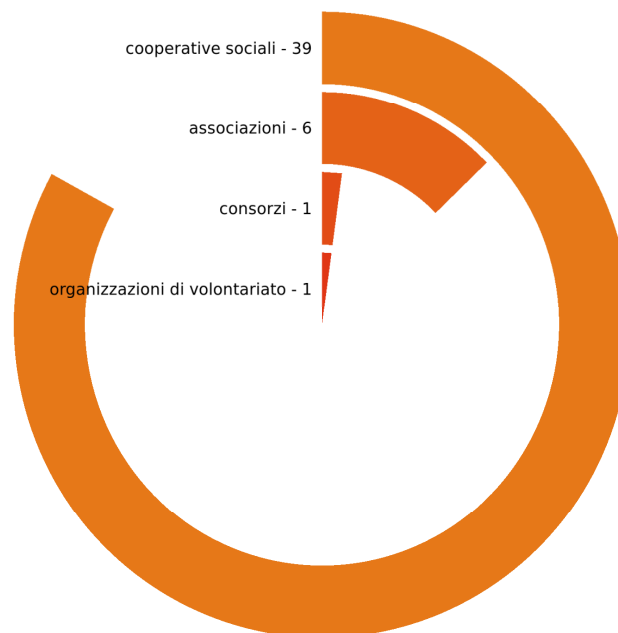
Indagando i rapporti con le imprese private in generale, sembra in primo luogo rilevante sottolineare l'impatto indotto dalla attività sull'economia locale e sulle altre imprese: il 75% degli acquisti della cooperativa sociale A.L.P.I. è realizzato da imprese del territorio e in particolare attive nella stessa provincia, rilevando quindi un impatto sull'economia locale di primaria rilevanza. Inoltre, la politica di acquisto è stata discretamente incentrata sull'elemento della solidarietà, portando il 40% degli acquisti ad essere realizzato da organizzazioni di Terzo settore mentre il 10% della spesa per consumi della cooperativa consiste in acquisti da cooperative non di tipo sociale e il 50% in acquisti da organizzazioni profit. Un ulteriore elemento specifico dei rapporti ed interscambi economici tra imprese è poi rappresentato dalle compartecipazioni al capitale sociale. La cooperativa sociale partecipa al capitale sociale di altre organizzazioni ed in particolare è attiva nel 2021 in 7 imprese, per un totale di 40.250 Euro di partecipazioni. Sono organizzazioni socie della cooperativa sociale e quindi partecipano al suo capitale sociale 3 imprese, per un totale di 23.018 Euro di partecipazioni. Inoltre, rispetto alla relazione con le imprese profit del territorio, la stessa non ha per la cooperativa sociale meramente un valore commerciale: nel 2021, la cooperativa ha collaborato con alcune imprese per la realizzazione condivisa di fasi di produzione del bene/servizio e per la formazione di soggetti svantaggiati e il loro successivo collocamento nell'impresa. Ciò ha importanti ricadute sia per la cooperativa sociale in termini di opportunità, di economie di scala, di sviluppo di conoscenze che

A.L.P.I. s.c.s. – Bilancio Sociale 2021  
Pag. 37 a 42

possono migliorare i suoi servizi qualitativamente e quantitativamente, ma ha anche impatti indiretti per il territorio, poiché rafforza il concetto di collaborazione e lo sviluppo. Si ritiene quindi che le imprese ordinarie possano rappresentare importanti partner per l'organizzazione e per la realizzazione di attività di interesse sociale per il territorio e per questo nel 2021 la cooperativa ha avuto momenti di incontro e confronto anche con associazioni imprenditoriali di settore.

I rapporti con le altre organizzazioni del territorio, profit e di Terzo settore, sono stati inoltre al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello. In particolare, A.L.P.I. aderisce a 1 associazione di rappresentanza, 1 consorzio di cooperative sociali e 2 enti a garanzia di finanziamenti o a finanziamento di imprese di interesse sociali.

### La rete



In questa eterogeneità di rapporti, particolare attenzione va posta comunque alla rete con altri enti di Terzo settore, data la condivisione in tal caso dell'obiettivo sociale. Identificando innanzitutto tale rete con un ulteriore elemento quantitativo, come la numerosità delle relazioni, è possibile affermare che la cooperativa sociale sia certamente al centro di una fitta rete di organizzazioni di Terzo settore, poiché nel 2021 tra gli enti di Terzo settore con cui ha interagito in modo attivo (ad esempio realizzando momenti di confronto, scambi di conoscenze e idee, progettualità) si contavano 39 cooperative sociali, 6 associazioni, 1 organizzazione di volontariato, 3 fondazioni e la Federazione Trentina della Cooperative. Ma al di là dei numeri la rete con tali altre organizzazioni ha valore qualitativo e può essere intesa come generatrice di impatto sociale quando diffonde conoscenze e capitale

sociale, aiuta nello sviluppo di attività di pianificazione e di azioni solidali e diviene quindi moltiplicatore di benefici ed impatti per il territorio. Così, nel corso dello scorso anno la cooperativa sociale si è relazionata con altri enti di Terzo settore accogliendo parte degli utenti che le altre non riescono ad accogliere, condividendo fasi della realizzazione del bene/servizio, per offrire agli utenti servizi integrati di inserimento lavorativo e di assistenza e per la realizzazione di economie di scala su alcune attività. Impatti positivi delle relazioni con gli enti di Terzo settore, di natura ancora una volta sociale ed economica, sono poi rilevabili nelle azioni solidali in cui la cooperativa sociale è stata coinvolta: consulenze e prestazioni senza compenso economico ad altre organizzazioni non-profit o cooperative sociali. A conclusione di queste osservazioni sulla rete, si sottolinea come la cooperativa sociale A.L.P.I. continui ad impegnarsi per la costituzione di una rete forte ed aperta: nel 2021, essa ha intercettato imprese del territorio per possibili nuove partnership e è stata intercettata da imprese del territorio per possibili nuove partnership.

### **RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE**

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sociale sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della ricaduta ambientale, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale sia sufficientemente attenta alle pratiche ambientali poiché nello specifico utilizza tecnologie e accorgimenti avanzati per il risparmio energetico e produzione in chiave upcycling. Le stesse attività svolte dalla cooperativa sociale sono inoltre da ritenersi rilevanti dal punto di vista dell'impatto ambientale che generano. Infatti, la BU Redo è un tipico esempio di economia circolare, gran parte dei materiali impiegati per la produzione sono infatti materie prime seconde ovvero destinati a diventare scarti di produzione. La BU Protesica provvede a sua volta a sanificare ausili sanitari, sottraendoli alla logica dell'usa e getta, in modo che possano essere utilizzati più volte. In questo modo contribuisce anche alla riduzione della spesa pubblica. La Bu Dis.Ter. ha avviato una profonda riflessione sull'uso di materie alternative alla plastica per l'assemblaggio ed il confezionamento dei prodotti. Tutte le BU di A.L.P.I. infine attuano una attenta raccolta differenziata dei rifiuti, in modo da ridurre il più possibile la componente non riciclabile. Infine, l'energia elettrica utilizzata proviene tutta da fonti rinnovabili.

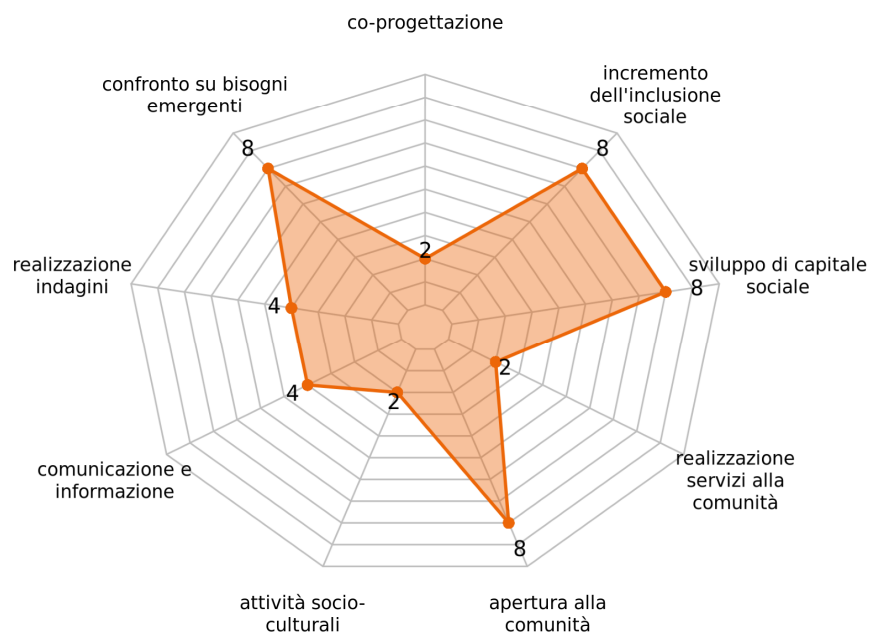
L'attenzione maggiore va rivolta all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della cooperativa sociale in quanto ente di Terzo settore. Certamente quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa sociale ha un certo ruolo nel suo territorio e impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità. Si può quindi affermare che il più elevato valore aggiunto che la cooperativa sociale A.L.P.I. ha per il suo territorio sia quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

È vero che accanto a questi elementi descrittivi ci possono essere anche azioni dirette compiute verso la comunità e capaci di generare per la stessa ulteriori impatti e forme di attivazione della cittadinanza. In un'analisi valutativa critica del lavoro della cooperativa nei confronti della comunità, la cooperativa sente di poter affermare di aver realizzato almeno alcune azioni per cercare di alimentare conoscenza e confronto con la comunità locale. In particolare, essa si è impegnata in azioni che hanno previsto l'organizzazione di



riunioni interne per discutere dei bisogni emergenti della comunità, l'apertura delle attività statutarie e dei servizi della cooperativa ai cittadini, lo sviluppo di fiducia, relazioni e conoscenze con la comunità e l'incremento del senso di sicurezza e di inclusione sociale, mentre tra le azioni che potrebbero essere sviluppate in futuro perché non ancora sufficientemente promosse dalla cooperativa si possono identificare il coinvolgimento della comunità in tavoli di lavoro e di co-progettazione, la realizzazione di indagini/ricerche finalizzate all'analisi dei bisogni e dei cambiamenti del territorio, attività di comunicazione e informazione alla comunità su aspetti di interesse sociale, attività socio-culturali aperte (feste, spettacoli...) e la realizzazione di servizi specifici per la comunità aggiuntivi rispetto all'attività principale della cooperativa. Accanto a questi momenti di confronto più di tipo diretto, la comunicazione verso la comunità è stata comunque intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, carta dei servizi, certificazioni di qualità e altre certificazioni di prodotto e processo, sito internet e social network.

## Processi sulla collettività



La presenza sul territorio della cooperativa ha comunque due possibili ulteriori elementi di riscontro: quello sulla visibilità della stessa e quello sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale della cooperativa. Sotto il primo profilo, la cooperativa sociale A.L.P.I. è di certo sufficientemente nota nel territorio per i suoi servizi e

prodotti, per il suo ruolo sociale e per l'impatto economico e per la generazione di lavoro che essa ha sul territorio. Rispetto invece all'attivazione dei cittadini, sono già state date ampie indicazioni della capacità di attrarre e coinvolgere volontari (come presentato nei capitoli della governance e delle persone che operano per l'ente) e dell'incidenza delle donazioni sulle entrate della cooperativa.

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

**INNOVAZIONE** La cooperativa sociale A.L.P.I. ha sicuramente investito nel generare una elevata innovazione prevedendo l'innovazione al proprio interno dei processi di gestione e coordinamento del servizio, la realizzazione di modalità di erogazione dei servizi nuove rispetto a quanto offerto da altri attori del territorio e l'apertura a nuove relazioni e collaborazioni che hanno permesso di arricchire in qualità i servizi e le azioni sul territorio, ma in un certo modo anche attraverso la realizzazione di nuovi servizi e progetti non presenti o presenti in altra forma nel territorio. In particolare, la cooperativa sociale ha realizzato alcune azioni specifiche per innovare, con risultati concreti:

- Sviluppo del processo sociale e sperimentazione dell'App "Mio tutor" per il monitoraggio e valutazione dei percorsi di inserimento lavorativo. Costruzione di un "cruscotto sociale" per la rappresentazione dei dati "sociali" in ottica power bi.
- Rilancio e riqualificazione della sede di Rovereto in coerenza con lo sviluppo tecnico e l'industrializzazione del processo di produzione Redo.
- Avvio della sperimentazione di un partenariato per la produzione Redo con la cooperativa Eliodoro di Riva del Garda.
- Rinnovo parziale del Consiglio di Amministrazione con l'introduzione di consiglieri con competenze legate all'innovazione socio-economica.

**COESIONE SOCIALE** La cooperativa sociale A.L.P.I. ha sicuramente avuto nell'anno e in generale grazie alla sua attività elevate ricadute in termini di coesione sociale: ha promosso lo sviluppo di nuove relazioni sociali e rafforzato le relazioni sociali tra i propri utenti e tra questi ed i cittadini, ha generato legami di solidarietà e di affinità tra individui e ha inciso positivamente sui livelli di benessere economico di alcune categorie di cittadini e con minori ma sempre significativi risultati ha sostenuto al suo interno, nei confronti di lavoratori ed utenti, politiche volte alla parità di genere, ha tenuto comportamenti volti alla tutela dell'ambiente e ha incrementato i livelli di fiducia tra i soggetti al suo interno.

**INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE** La cooperativa sociale A.L.P.I. ha significativamente promosso con le sue attività una maggiore inclusione sociale nei propri territori e le azioni su cui ha inciso in modo particolare sono state la creazione del dialogo tra soggetti di provenienza, etnie, religioni, opinioni politiche diverse, prestando inoltre una certa attenzione anche ad azioni quali l'apprendimento del valore aggiunto delle diversità

etniche, culturali, sociali, l'aumento dello standard di vita di persone precedentemente a rischio o marginalizzate nella società e l'aumento della partecipazione di soggetti marginalizzati alla vita economica, sociale e culturale.

**IMPATTO SOCIALE** La cooperativa sociale A.L.P.I. ha sicuramente avuto ricadute molto rilevanti per il proprio territorio dal punto di vista sociale e in particolare in termini di sostegno indiretto allo sviluppo o alla crescita economica di altre organizzazioni ed attività anche profit e commerciali del territorio (es. ricadute su elementi turistici, logistici, culturali, ricreativi...) e promozione della nascita o sostegno alla nascita di nuove azioni (anche promosse da terzi o in rete) o di nuove istituzioni (pubbliche o private) ad obiettivo sociale ma anche con discrete ricadute di prevenzione del disagio sociale, delle marginalità, della dispersione e dell'impoverimento, lotta al declino socio-economico di aree urbane o rurali, miglioramento delle percezioni di benessere (sicurezza, salute, felicità) dei cittadini del territorio, miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di vita per i cittadini, riduzione di problemi sociali presenti nel territorio, promozione di un modello inclusivo e partecipato di welfare e risposta alle politiche sociali locali e pieno allineamento alla pianificazione sociale territoriale.

Il Presidente

Avv. Francesco a Beccara

Il sottoscritto Mirella Serafini, ai sensi dell'art. 31, comma 2 quater e quinquies della L. 340/2000, dichiara che il presente documento informatico è copia conforme all'originale depositato presso la società.

## ESENTE DA BOLLO AI SENSI DELL'ART. 27 BIS DPR 642 DEL 26.10.1972

### VERBALE DI ASSEMBLEA DEI SOCI

della Cooperativa A.L.P.I. – Avviamento al Lavoro su Progetti Individualizzati – società cooperativa sociale, tenuta in seconda convocazione, presso la sede della Cooperativa A.L.P.I. a Trento in via Ragazzi del '99 nr. 13, il giorno **venerdì 29 aprile 2022** ad **ore 15.30** per deliberare sul seguente

#### ORDINE DEL GIORNO

- 1. Elezione dei Consiglieri di Amministrazione cooptati.**
- 2. Presentazione, lettura e illustrazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, della nota integrativa, della relazione del Comitato di Controllo sulla Gestione e del Bilancio Sociale dell'esercizio 2021.**
- 3. Approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021 e della nota integrativa.**
- 4. Approvazione del Bilancio Sociale dell'esercizio 2021.**
- 5. Determinazione del compenso agli Amministratori e ai componenti il Comitato di Controllo per l'anno 2022.**
- 6. Applicazione della ritenuta del 12,50% a titolo di imposta sullo stock di capitale sociale attribuito come ristorno negli anni 2011, 2013, 2017 e 2018.**
- 7. Prospettive 2022.**
- 8. Comunicazioni del Presidente.**

Sono presenti personalmente n. 15 soci dei 37 iscritti con diritto di voto (a Beccara Francesco, Benoni Lara, Campestrini Martina, Dalledonne Michele, Deavi Silvano, Fait Grazia, Galimberti Luca, Kirchner Paolo, Magnini Walter, Orlor Martino, Pedrotti Donata, Plotegher Paolo, Pozzobon Carlos, Sommadossi Alessia, Uliana Ivan e n. 7 soci rappresentati per delega agli atti (Aiardi Nives, Bassi Armando, Berloffia Monica, Brunazzo Davide, Cont Diego, Nardelli Luisa, Ravelli Paola).

È presente il Comitato di Controllo nelle persone di Tomasi Andrea, Presidente, e Maturo Mirella.

È presente la consigliera non socia Poletti Elisa.

Sono presenti, su invito, la dott.ssa Serafini Mirella, consulente contabile e fiscale di A.L.P.I. e la stagista Da Prato Marika.

I soci sovventori con diritto di voto presenti in assemblea sono 1 (a Beccara Francesco) su un totale di soci sovventori pari a 9 (esclusi i soci sovventori che ricoprono anche il ruolo di socio lavoratore o socio volontario) ed essendo inferiori a un terzo del totale dei soci sovventori il loro voto si esprimerà per intero.

È nominato Presidente dell'Assemblea, in conformità alle disposizioni statutarie, l'avv. Francesco a Beccara, il quale accerta la presenza dei componenti il Consiglio di Amministrazione nelle persone di Orler Martino, Plotegher Paolo, Poletti Elisa, Sommadossi Alessia e dei membri del Comitato di controllo sulla gestione, in seno allo stesso Consiglio di Amministrazione, Tomasi Andrea e Maturo Mirella.

Il Presidente, constatata la regolarità della convocazione e la presenza del numero dei soci richiesto a norma dello Statuto per la validità dell'Assemblea, ringrazia i presenti per essere intervenuti, dichiara l'Assemblea regolarmente costituita e chiama a segretaria la socia Lara Benoni, che accetta.

Sentito il parere dell'Assemblea, il Presidente propone che le votazioni siano fatte in modo palese per alzata di mano e passa alla trattazione dell'ordine del giorno in merito al quale vengono prese le seguenti

#### **DELIBERAZIONI**

##### **1. Elezione dei Consiglieri di Amministrazione cooptati.**

Il Presidente propone l'approvazione della nomina per cooptazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione nelle persone di Kirchner Stefano, Maturo Mirella, Poletti Elisa e Sommadossi Alessia avvenuta nella seduta del Consiglio di Amministrazione del giorno 31 maggio 2021 e per la quale era stato rilasciato parere favorevole da parte del Comitato di Controllo sulla Gestione.

In esito alla votazione palese peralzata di mano, l'Assemblea approva all'unanimità la nomina dei consiglieri cooptati.

**2. Presentazione, lettura e illustrazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, della nota integrativa, della relazione del Comitato di Controllo sulla Gestione e del Bilancio Sociale dell'esercizio 2021.**

Il Presidente passa la parola alla responsabile amministrativa Benoni Lara che procede con la presentazione del bilancio dell'esercizio 2021, composto da Stato Patrimoniale, Conto Economico e Nota integrativa che sarà trascritto sul libro inventari della Cooperativa, trattando dettagliatamente le voci principali dello Stato Patrimoniale e del Conto economico soffermandosi sulle differenze principali rispetto all'esercizio precedente tenendo conto che nel 2020, fino ad ottobre, era attiva l'unità locale di Lavis e quindi, per alcune voci, il confronto deve considerare questa peculiarità.

La responsabile amministrativa procede poi con una breve disamina dell'aspetto finanziario e presentazione del cash flow per l'anno in corso.

Il Presidente sottolinea l'importanza del clima che si respira in Cooperativa e della capacità di coesione che ha sicuramente favorito il buon esito del bilancio 2021.

Il Presidente del Comitato di Controllo, Andrea Tomasi, dà lettura della relazione del Comitato che esprime parere favorevole, senza eccezioni, all'approvazione del bilancio. La relazione è trascritta sul libro verbali del Comitato per il controllo sulla gestione.

Il Presidente illustra il Bilancio Sociale 2021 che è allegato al bilancio di esercizio e che è stato redatto secondo il metodo Impact elaborato da Euricse. Il bilancio sociale rispetta i principi proposti dalle linee guida nazionali e provinciali e contiene le informazioni generali sulla Cooperativa, sulla struttura di governo e amministrazione, sui lavoratori, sugli obiettivi e le attività, sulla situazione economica e finanziaria e sull'impatto sociale con una lettura interessante della Cooperativa, comprensiva di considerazioni relative all'impatto sociale nel breve, medio e lungo termine, della nostra azione e della nostra mission.

A.L.P.I. è una cooperativa che gode di buona se non ottima reputazione e nel corso del 2021, così come del corrente anno, è stata studiata sia dagli studenti universitari tirocinanti di vari corsi di laurea che da professori universitari. Inoltre, viene spesso invitata, tramite il

Direttore, il Presidente o i soci lavoratori, a presentarsi in occasione di eventi o incontri anche con realtà esterne al territorio trentino.

### **3. Approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021 e della nota integrativa.**

Il Presidente invita l'Assemblea ad esprimersi sull'approvazione del bilancio di esercizio e della nota integrativa proponendo di destinare l'utile di € 22.177 per euro 6.653, pari al 30% dell'utile, a riserva legale indivisibile, per euro 665, pari al 3% dell'utile, al versamento a fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione previsto dalla legge 59/92 e la parte rimanente, pari a euro 14.859 alla riserva indivisibile ex L. 904/77.

In esito alla votazione per alzata di mano, con prova e controprova, l'Assemblea approva all'unanimità il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021 e la nota integrativa unitamente alla destinazione dell'utile di esercizio così come segue:

- per € 6.653, pari al 30% dell'utile, a riserva legale indivisibile;
- per € 665, pari al 3% dell'utile, al versamento a fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione previsto dalla legge 59/92;
- la parte rimanente, pari a € 14.859 alla riserva indivisibile ex L. 904/77.

### **4. Approvazione del Bilancio Sociale dell'esercizio 2021.**

Il Presidente invita l'Assemblea ad esprimersi sull'approvazione del Bilancio Sociale 2021 che è allegato al bilancio di esercizio e che sarà pubblicato sul sito della Cooperativa.

In esito alla votazione per alzata di mano, con prova e controprova, l'Assemblea approva all'unanimità il Bilancio Sociale per l'anno 2021.

### **5. Determinazione del compenso agli Amministratori e ai componenti il Comitato di Controllo per l'anno 2022.**

Ai sensi dell'art. 2364 e 2389 del Codice Civile l'Assemblea è chiamata a determinare i relativi compensi delle cariche sociali.

Il Presidente, nella considerazione della natura della società cooperativa e avuto riguardo dell'impegno assunto dagli Amministratori, propone i seguenti compensi, invariati rispetto a quelli dei precedenti anni:

- ✓ per il Presidente del Consiglio di Amministrazione € 12.000 lordi annui;

✓ per il Presidente del Comitato di Controllo di € 4.000 lordi annui.

L'Assemblea, all'unanimità – con l'astensione degli interessati - e con voto espresso per alzata di mano con prova e controprova delibera i seguenti compensi lordi annuali così come proposto dal Presidente:

✓ per il Presidente del Consiglio di Amministrazione € 12.000 lordi annui;

✓ per il Presidente del Comitato di Controllo di € 4.000 lordi annui.

#### **6. Applicazione della ritenuta del 12,50% a titolo di imposta sullo stock di capitale sociale attribuito come rimborso negli anni 2011, 2013, 2017 e 2018.**

Il Presidente procede ad illustrare ai soci le novità in materia di ritenute fiscali sui rimborsi capitalizzati che la Legge 30 dicembre 2020, n. 178 ha introdotto a far data dal 1° gennaio 2021.

L'articolo 1 comma 42 infatti testualmente recita: .... omissis.... *“Per le somme attribuite ad aumento del capitale sociale nei confronti dei soci persone fisiche, la cooperativa ha facoltà di applicare, previa deliberazione dell'assemblea, la ritenuta del 12,50 per cento a titolo d'imposta all'atto della loro attribuzione a capitale sociale..... omissis... La facoltà di cui al quarto periodo è esercitata con il versamento della ritenuta di cui al medesimo da effettuare entro il giorno 16 del mese successivo a quello di scadenza del trimestre solare in cui è stata adottata la deliberazione dell'assemblea”*

Il successivo comma 43 aggiunge: *“La ritenuta del 12,50 per cento.....omissis....., può essere applicata con i medesimi termini e modalità alle somme attribuite ad aumento del capitale sociale deliberate anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge, in luogo della tassazione prevista dalla previgente normativa.”*

La previgente normativa prevedeva una ritenuta del 26% e pertanto la nuova legge introduce una opportunità di minore tassazione a carico del socio che ritira il rimborso capitalizzato al momento della cessazione del rapporto sociale. A fronte di tale riduzione della tassazione, il pagamento della ritenuta deve essere effettuato alla scadenza del trimestre successivo all'assemblea che ne approva l'applicazione e non al momento del ritiro del rimborso da parte del socio.



Il Presidente pertanto invita i soci a valutare tale opportunità approvando la deliberazione posta all'ordine del giorno dell'assemblea odierna precisando che la norma prevede:

1. La riduzione dell'aliquota è una facoltà della cooperativa;
2. Tale facoltà viene esercitata attraverso una delibera assembleare;
3. Deve avere ad oggetto esclusivamente i ristorni imputati a capitale relativi a soci persone fisiche; ne sono, però, esclusi i soci persone fisiche che detengono una partecipazione qualificata e i soci persone fisiche che sono imprenditori individuali;
4. Anche per i ristorni "pregressi" è necessaria una delibera assembleare che manifesti l'opzione per l'applicazione della ritenuta a titolo di imposta in misura pari al 12,5%.
5. L'esercizio della facoltà deve essere completato con il versamento della ritenuta (pari al 12,5%) entro il 16 del mese successivo al trimestre nel quale viene assunta la delibera.
6. La delibera non può avere ad oggetto l'applicazione della ritenuta al 12,5% solo sui ristorni di alcuni soci ma deve riguardare i ristorni di tutti i soci.

Da parte dei soci non si registrano interventi contrari.

Il Presidente passa quindi la parola all'Assemblea, la quale, ad unanimità dei presenti con voto palese

delibera

1. Di recepire quanto disposto dall'articolo 1 commi 42 e 43 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 che determina la ritenuta del 12,50% a titolo di imposta sui ristorni dei soci persone fisiche imputati a capitale in sostituzione della previgente aliquota del 26%;
2. Di approvare che tale recepimento risulta valido per la quota di ristorno capitalizzato pregressa, relativa agli esercizi 2011, 2013, 2017 e 2018 per l'importo contabilizzato di euro 149.600 con corrispondente ritenuta di euro 18.700;
3. Di provvedere al versamento della ritenuta conseguente ai punti 1 e 2 del presente deliberato, per l'importo di euro 18.700 entro il 16 del mese successivo al trimestre nel quale viene assunta la delibera stessa e pertanto entro il 16 luglio 2022.

4. Di dare atto che i ristorni imputati a capitale rimangono contabilizzati al lordo; la cooperativa verserà all'erario le ritenute contabilizzando un credito nei confronti dei soci che sarà "recuperato" con trattenuta in busta paga in un'unica soluzione o rateizzata a scelta del singolo socio, con un numero massimo di rate pari a otto.

## **7. Prospettive 2022**

Il Presidente illustra all'assemblea le principali sfide e preoccupazioni che si registrano nel corrente anno.

La prima considerazione riguarda il cambiamento del mondo del lavoro dato che si assiste ad un fenomeno strano in forza del quale in vari settori produttivi non si trovano le risorse lavorative necessarie (per esempio: turismo, ristorazione). Anche per quanto riguarda gli inserimenti lavorativi di persone fragili, A.L.P.I., così come altre realtà del Terzo Settore che si occupano di avviamento al lavoro, registra un calo di domanda e una generale difficoltà a trovare risorse che favoriscano anche il ricambio interno. È un fenomeno che interroga la Cooperativa in primis con riferimento alla sua natura e alle risposte che offre.

Nel corso del 2022 si sono portati avanti i progetti del 2021 e si è completata la trasformazione dell'unità locale di Rovereto, dove ora ha sede un laboratorio - e prossimamente uno store - che fanno capo alla BU Redo Upcycling. A Rovereto in particolare è presente il banco da taglio industriale che consentirà un balzo nella produzione della BU. Potrà altresì diventare una risorsa per altre realtà anche del Terzo Settore che avessero necessità.

Soddisfazioni arrivano anche dall'Autolavaggio dato che negli anni è aumentata la clientela sia B2B che B2C e si è arrivato quasi al limite massimo giornaliero di auto. Gode di buona fama e recentemente la Cooperativa ha partecipato ad un bando di Intesa San Paolo proponendo, come idea da finanziare, la realizzazione di un nuovo autolavaggio green ed eco a sud di Trento.

Per quanto riguarda la BU Protesica nel 2022 uscirà il nuovo bando di APSS che sarà particolarmente interessante sia per la durata (complessivi 9 anni) che per gli importi in gioco. Si sta valutando di appoggiarsi ad un consulente esterno per prepararsi adeguatamente a questa sfida.

Per la BU DisTer, invece, rimane e si coltiva l'idea di fondo di crescere come partner e non più semplici terzisti dei nostri committenti principali. Ci sono buone interlocuzioni con la ditta Menz e Gasser e con alcune aziende che operano nel settore degli integratori alimentari. A maggio inoltre inizierà la consulenza dell'ingegnere Giorgia Vendramin che si occupa di organizzazione del lavoro.

Tra le preoccupazioni vi è quella degli spazi di A.L.P.I. ed il tentativo di allargarsi a tutto il piano terra dell'immobile dato che GPI ha annunciato il suo trasferimento in quel di Mori. Sono in corso le interlocuzioni con Trentino Sviluppo e con la PAT per sondare il terreno. Infine, è auspicabile ed anche richiesto un maggior coinvolgimento dei nuovi consiglieri che hanno competenze e desiderio di contribuire allo sviluppo della Cooperativa.

#### **8. Comunicazioni del Presidente.**

Null'altro vi è da comunicare.

Il Presidente, esaurito l'ordine del giorno e non chiedendo più alcuno la parola, chiude l'Assemblea ad ore 17.00, ringrazia tutti i presenti per la loro partecipazione.

La Segretaria  
Lara Benoni

Il Presidente  
Avv. Francesco a Beccara

---

Il sottoscritto Mirella Serafini, ai sensi dell'art. 31, comma 2 quater e quinquies della L. 340/2000, dichiara che il presente documento informatico è copia conforme all'originale depositato presso la società.