

716 - BILANCIO SOCIALE

Data chiusura esercizio 31/12/2021

**COOPERATIVA SOCIALE
SACRA FAMIGLIA SOCIETA'
COOPERATIVA ONLUS**

DATI ANAGRAFICI

Indirizzo Sede legale: TRENTO TN VIA DELLA SALUGA 7

Codice fiscale: 02311520221

Forma giuridica: COOPERATIVA SOCIALE

Indice

Capitolo 1 - BILANCIO SOCIALE	2
Capitolo 2 - VERBALE ASSEMBLEA ORDINARIA	29



Bilancio sociale della cooperativa sociale Sacra Famiglia Esercizio 2021





In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate lo scorso anno, anche per l'esercizio 2021 la cooperativa sociale Sacra Famiglia 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 si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma 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, dunque, ma che si vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identifichino 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 visivo 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 (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle 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 composto da una parte dei membri del CdA, e nello specifico da lavoratori ordinari e utenti o famigliari di utenti. 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.

Si osserva ancora, 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 Sacra Famiglia, codice fiscale 00231152022, che ha la sua sede legale all'indirizzo Via Saluga 7, Trento.

La cooperativa sociale Sacra Famiglia nasce nel 2013 e per comprendere il suo percorso è necessario leggere alla sua storia. La cooperativa viene inizialmente fondata da un gruppo di genitori e docenti, con lo scopo di proseguire l'attività educativa-formativa della scuola primaria paritaria "Sacra Famiglia" gestita fino ad allora dalla Congregazione delle Piccole Suore della Sacra Famiglia.

Quale cooperativa sociale di tipo A, essa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la produzione di istruzione e formazione professionale. 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 nella locazione di alcuni spazi dell'immobile. Guardando alle attività principali, la cooperativa sociale nello specifico gestisce l'omonima scuola primaria. Accanto a questo durante l'estate la cooperativa promuove colonie estive diurne come servizio di conciliabilità per le famiglie che frequentano la scuola e non.

Gli illustrati servizi corrispondono fedelmente alle attività previste statutariamente, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi di gestione di attività scolastiche, compresa la gestione di scuole, istituti formativi, professionali ed educativi in genere; gestione di asili nido, scuole materne ed, in genere, di attività per l'infanzia; istituzione di corsi di istruzione e formazione di attività scolastiche a tutti i livelli di istruzione; gestione di tutti i servizi collaterali (ad esempio: mense, ricettività, alloggi, trasporti, gite, vacanze anche di studio, corsi di recupero e di approfondimento, stampa ed editoria anche periodica, ect) funzionali al potenziamento delle attività; di orientamento scolastico; di orientamento e consulenza psico-socio-pedagogica anche mediante sostegno alle famiglie ed alle scuole; formazione educativa rivolta a tutte le fasce di età ossia ai minori, preadolescenti, adolescenti, giovani, adulti ed anziani; di servizi, anche di natura sanitaria, di assistenza, sostegno e riabilitazione a carattere domiciliare effettuati tanto presso le famiglie tanto presso le scuole od altre strutture di accoglienza; svolgimento di servizi di carattere formativo e culturale anche finalizzati alla prevenzione degli stati di disagio, delle devianze e del disadattamento giovanile; gestione di ludoteche e centri educativi di aggregazione sociale; gestione di centri diurni e residenziali di accoglienza e socializzazione; gestione di strutture di accoglienza per persone anziane autosufficienti e non, anche con finalità turistico-terapeutiche e/o del benessere fisico o mentale della persona, nonché analoghe attività rivolte ai minori, ai giovani portatori di handicap ed ai possibili utenti in posizione di "svantaggio" economico, fisico e/o psicologico; di riabilitazione; di attività di valorizzazione dei beni ambientali e culturali; di servizi di baby-parking e tagesmutter; di servizi tipo informa-giovani ed informa-cittadino; gestione di centri diurni ed altre strutture con carattere animativo e finalizzate al

miglioramento delle qualità della vita, nonché altre iniziative per il tempo libero, la cultura e l'educazione; di attività di sostegno del turismo sociale anche come gestione di strutture turistico-ricettive finalizzate, in particolare, alla fruizione turistica delle famiglie, delle persone in età anziana, dei giovani, dei portatori di handicap ed, in genere, di tutti i soggetti in posizione di "svantaggio" economico, fisico e/o psicologico; di sostegno e/o assistenza ai malati di mente; di sostegno ai portatori di handicap; di gestione di case protette, comunità alloggio, case famiglia, come anche i servizi inerenti l'assistenza, in comunità, dei tossicodipendenti; di servizi di consulenza familiare; di promozione di attività di carattere educativo, formativo e culturale, di sostegno alla famiglia, alla scuola ed a tutti gli altri enti che svolgono attività finalizzata alla cura dello sviluppo della persona; di sviluppo armonico dell'individuo e ciò anche nei casi in cui risulti particolarmente necessario ed urgente svolgere funzioni di aiuto alla famiglia e di integrazione alla sua funzione educativa anche in quei casi in cui si richiedono interventi volti a rimuovere stati di disagio, di emarginazione, di difficoltà di integrazione sociale dei minori; di prevenzione laddove siano individuati fattori a rischio di emarginazione e disadattamento.

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. La cooperativa sociale Sacra Famiglia ha lo scopo di offrire un supporto all'azione educativa delle famiglie attraverso servizi didattici ed educativi volti allo sviluppo integrale dei bambini. Per sviluppo integrale s'intende:

- lo sviluppo dei processi cognitivi e delle relative risorse conoscitive e abilità appropriate allo sviluppo dell'età,
- lo sviluppo dei processi di apprendimento che consentano a diventare sempre più capaci di apprendere in maniera autonoma,
- lo sviluppo di capacità non cognitive quali "l'apertura all'esperienza, coscienziosità, estroversione, disponibilità e la stabilità emotiva".

Tale sviluppo si svolge perlopiù attraverso l'azione didattica che, utilizzando le materie come vie codificate alla scoperta del reale, promuove lo sviluppo di competenze spendibili nel contesto di vita reale. Di qui la centralità della figura dei docenti, delle loro competenze didattiche, educative, relazionali e comunicative. D'altro canto, il bambino viene educato da tutte le relazioni e da tutte circostanze in cui si imbatte quotidianamente. Per questo motivo chiunque viva nella scuola deve collaborare all'azione educativa, in primis creando un clima di fiducia, di stima, di supporto al lavoro comune. Infine la cooperativa affianca e supporta le famiglie attraverso la progettazione e l'implementazione di servizi estivi di colonie diurne per bambini e ragazzi, che, all'importante azione educativa, coniugano un importante supporto alla conciliabilità tra responsabilità professionali e esigenze familiari.

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 Sacra Famiglia ha la sua sede legale all'indirizzo Via Saluga 7, Trento. Il territorio di riferimento è invece intercettabile in modo sufficientemente diffuso nella Comunità di Valle in cui la cooperativa ha sede. Guardando alle caratteristiche del territorio dal punto di vista dell'offerta, è possibile affermare che la cooperativa sociale Sacra Famiglia svolge la sua azione in aree caratterizzate dall'assenza di operatori pubblici e privati offerenti servizi simili per target di utenti o tipologia di servizi

offerti 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 secondo la quale la cooperativa sociale Sacra Famiglia 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.

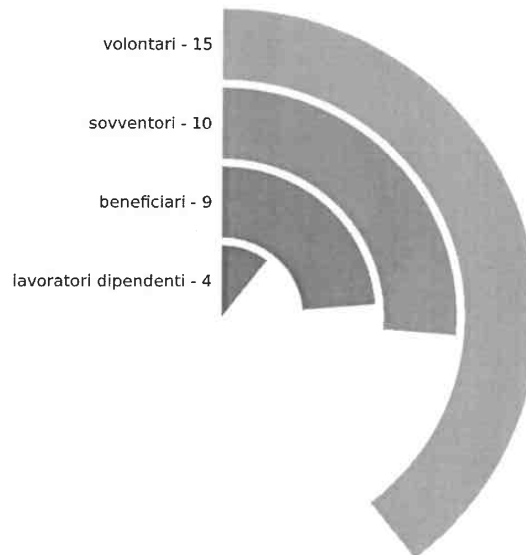
Da statuto sono organi della cooperativa: l'assemblea dei soci, il consiglio di amministrazione, il collegio dei sindaci. Il consiglio di amministrazione è attualmente composto da 7 consiglieri eletti dall'assemblea. I consiglieri rimangono in carica per 3 esercizi. Al consiglio di amministrazione spettano i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della cooperativa, senza eccezioni di sorta. In particolare, sono ad essi attribuite tutte le facoltà necessarie per il raggiungimento degli scopi sociali che non siano, dalla legge o dallo statuto, in modo tassativo riservati all'assemblea soci. Il consiglio di amministrazione ha pertanto, in via puramente esemplificativa e non esaustiva, la facoltà di procedere ad acquisti, permuta ed alienazioni mobiliari ed immobiliari, di concorrere a gare di appalto licitazioni e trattative private per opere e servizi inerenti l'attività sociale e stipulare i relativi contratti, di assumere obbligazioni anche cambiarie e mutui ipotecari, di procedere alla partecipazione ad altre cooperative o società costituite o costituende, anche sotto forma di conferimento, di fare qualsiasi operazione presso le banche od altri uffici sia pubblici che privati, di consentire costituzioni, surroghe, cancellazioni, rinunzie di ipoteche, trascrizioni ed annotazioni di ogni genere, di esonerare i conservatori dei registri immobiliari e di ogni altro ente pubblico o privato da ogni responsabilità. a norma del 2 comma dell'articolo 2365 del c.c. è attribuito all'organo amministrativo la competenza dell'adeguamento dello statuto alle disposizioni normative. Il presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di sua assenza o impedimento il vicepresidente, ha la firma sociale e la rappresentanza della cooperativa di fronte a terzi ed in giudizio nonché sovrintende l'andamento della cooperativa ai fini del raggiungimento degli scopi sociali. In caso di nomina del Consiglio di Amministrazione, e se non espressamente delegato ad altri amministratori, il presidente propone al consiglio la nomina, il trattamento economico e la risoluzione del rapporto con i dipendenti della cooperativa, determinandone l'organico e le mansioni.

Entrando ora nel dettaglio della struttura di governo, attenzione prima deve essere 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 38 soci, di cui 15 volontari, 10 sostenitori o sovventori, 9 utenti o loro familiari e 4 lavoratori dipendenti. 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

ed il suo coinvolgimento quindi risulta un obiettivo della cooperativa; più in particolare, il 20% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio e se tale percentuale risulta abbastanza ridotta e possibile indice di un basso coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale, va tuttavia considerato che a tutti i lavoratori stabili della cooperativa è data la possibilità di diventare soci in qualsiasi momento. È vero, comunque, che 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.

Data la natura di cooperativa sociale di tipo A, può rappresentare elemento di democraticità e attenzione al coinvolgimento anche la presenza nella base sociale di beneficiari delle attività: la cooperativa sociale presenta in proposito tra i propri soci 9 utenti o loro familiari, proprio ad indicare una certa volontà di far partecipare i beneficiari dei servizi al processo decisionale e aumentarne il coinvolgimento. Dato ulteriore è quello del possibile coinvolgimento nel governo della cooperativa anche di persone giuridiche: la cooperativa sociale non conta tra i propri soci nessuna organizzazione di qualsiasi forma giuridica e ciò indica quindi l'assenza di rapporti istituzionalizzati con gli attori economici e sociali del territorio, pur praticando politiche diverse di cui si tratterà parlando di reti. 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 Sacra Famiglia 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.

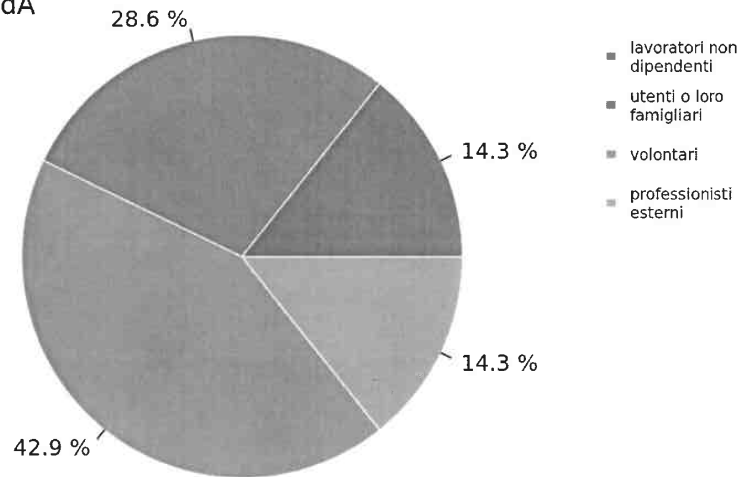
Suddivisione soci per tipologia



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. Il Consiglio di Amministrazione della cooperativa sociale Sacra Famiglia risulta composto da 7 consiglieri: Giulio Margoni (data prima nomina 24/10/2013), Tomasi Benedetta (data prima nomina 24/10/2013), Veneri Silvia (data prima nomina 24/10/2013), Oss Emer Luca (data prima nomina 13/06/2014), Tognotti Antonio (data prima nomina 13/06/2014), Panizzolo Davide (data prima nomina 13/06/2014), Tononi Luca (data prima nomina 24/10/2013). Si tratta nello specifico di 1 lavoratore non dipendente, 2 utenti o loro famigliari, 3 volontari e 1 professionista esterno.

Particolare attenzione vuole essere inoltre rivolta alla presenza nel CdA di rappresentanti degli utenti, scelta organizzativa che permette di sostenere anche attraverso questa assegnazione di responsabilità e ruolo in cooperativa l'inclusione e l'attivazione di utenti e famigliari nei servizi, di volontari, che possono essere considerati come gli esponenti più diretti della comunità e i portatori di interessi e visioni anche esterne e di professionisti esterni, con l'obiettivo di portare una visione specialistica e talvolta diversa all'interno della cooperativa sociale. 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 5 volte e il tasso medio di partecipazione è stato del 100%.

Composizione del CdA



La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata anche in altri indici che caratterizzano la governance di una cooperativa sociale. Innanzitutto il CdA vede la presenza di donne. Accanto a queste riflessioni, ci sono altre considerazioni di cui tenere conto. Chi desidera far parte della compagine societaria deve essere presentato da almeno tre soci di cui almeno uno che sia membro del consiglio di amministrazione. L'interessato dovrà inoltrare domanda scritta con specificato l'ammontare del capitale che propone di sottoscrivere, il motivo della richiesta e la categoria di soci alla quale richiede di essere ammesso. Chi intende essere ammesso come socio fruitore dovrà indicare l'impegno ad usufruire dei servizi offerti dalla cooperativa. Chi intende essere ammesso come socio lavoratore dovrà inoltre scrivere l'effettiva attività svolta e le specifiche competenze professionali. Chi intende essere ammesso come socio volontario dovrà indicare oltre alle specifiche competenze possedute, l'impegno a conferire la propria opera per il conseguimento dello scopo sociale. Il consiglio di amministrazione accertata l'esistenza dei requisiti, valuta che l'ammissione sia coerente con la capacità della cooperativa di soddisfare gli interessi dei soci già facenti parte della compagnia societaria, delibera sulla domanda secondo criteri non discriminatori, coerenti con lo scopo mutualistico. L'ammissione dei soci sovventori deve essere effettuata con deliberazione dell'assemblea. L'azione per i soci fruitori, lavoratori e volontari è di euro 150,00, e per i soci sovventori è di euro 200,00.

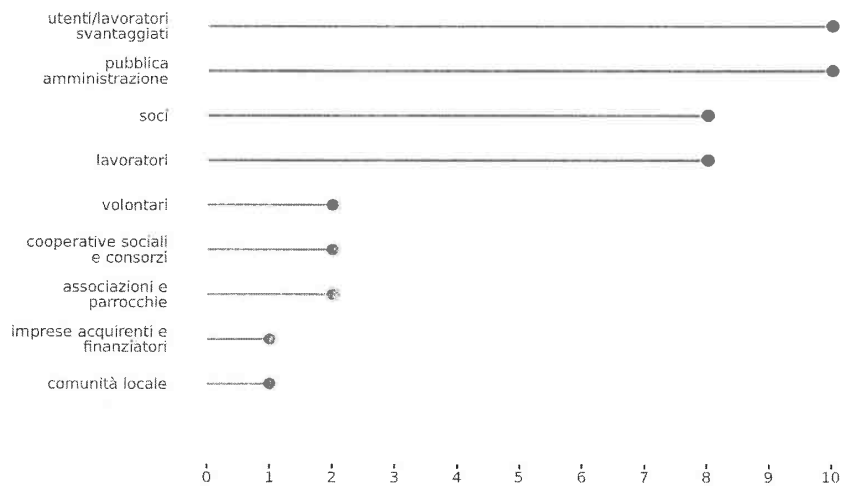
Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi. Il primo di questi riguarda il turn over della base sociale: nel 2021 si è registrata l'entrata di 1 e l'uscita di 5 soci. Guardando poi ai livelli della partecipazione sociale, si osserva che nel 2021 Sacra Famiglia ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione alle assemblee nella cooperativa nel 2021 è stato complessivamente del 63% per l'assemblea di approvazione del bilancio, di cui l'11% rappresentato per delega, contro una partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 63% e si tratta di una partecipazione quindi complessivamente discreta, indice della capacità di coinvolgere attivamente i soci nella mission e nella natura democratica dell'organizzazione.

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 2.500 Euro per i revisori contabili. Dall'altra, gli utili conseguiti nel 2020 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) sono stati completamente accantonati a riserve con l'obiettivo di generare valore per la cooperativa e pensare alla sua crescita, anche in ottica generazionale e di beneficio alla collettività.

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 di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con essa si relazionano, dei suoi stakeholder. Il grafico seguente vuole illustrare il peso relativo sulle scelte organizzative esercitato 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 Sacra Famiglia 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.

Fotografando dettagliatamente i lavoratori dipendenti ordinari della cooperativa sociale, si osserva che al 31/12/2021 erano presenti con contratto di dipendenza 34 lavoratori, di cui il 58.82% presenta un contratto a tempo indeterminato, contro il 41.18% di lavoratori a tempo determinato. Sacra Famiglia 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.

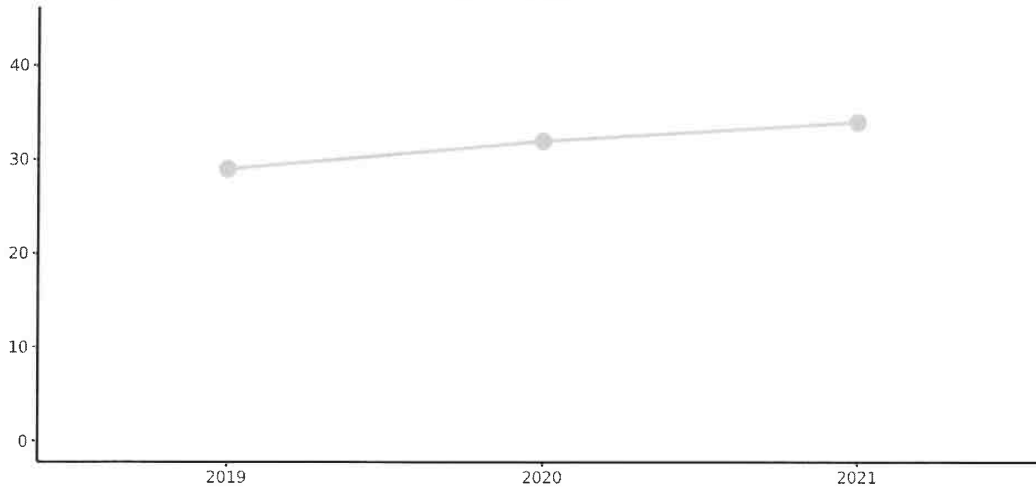
Approfondendo la dimensione del lavoro dipendente, che può essere letto come la reale ricaduta occupazionale di lungo periodo, vi è da considerare che la cooperativa sociale ha registrato un certo flusso di lavoratori dipendenti durante il 2021: nell'arco dell'anno essa ha visto l'ingresso di 24 dipendenti rispetto all'uscita di 25 lavoratori, registrando così una variazione negativa. Inoltre, vi è da considerare che nell'arco dell'anno 4 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

Il totale delle posizioni lavorative del 2021 è stato di 59 lavoratori, 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 24.59 unità.

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 dell'82.35% 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 38.24%, contro una percentuale del 23.53% 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 3 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 11 lavoratori diplomati e di 20 laureati.

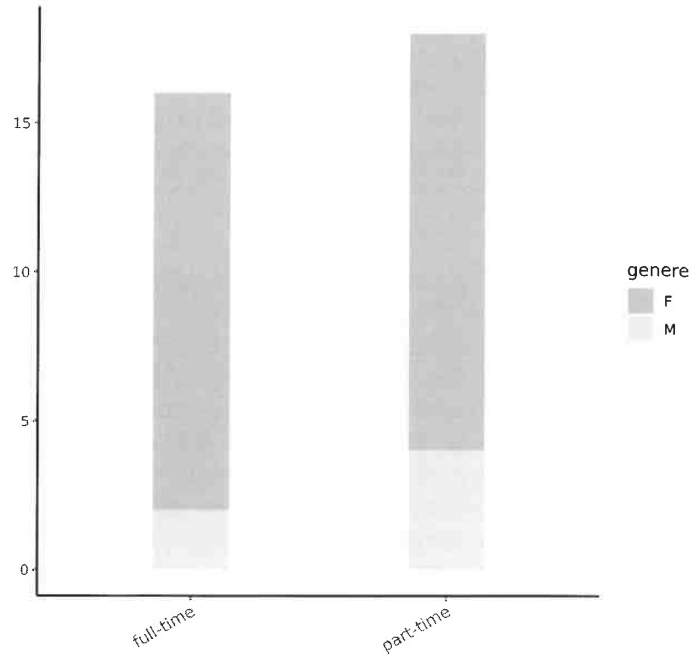
La fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 26.47% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni. I flussi possono essere letti anche negli andamenti pluriennali della cooperativa sociale, come il grafico sottostante mostra.

Andamento numero totale lavoratori ordinari



Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 47.06% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time, contro la presenza di 18 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 9 lavoratori hanno accettato la proposta di contratto part time da parte della cooperativa e infine, i lavoratori dei part-time imposti dalla cooperativa per necessità organizzative risultano essere il 50%.

Composizione per contratto e per genere



La classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono all'interno della cooperativa sociale può inoltre fornire 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 5 operai semplici, 5 educatori con titolo, 4 impiegate, 1 direttore, 17 maestre e 2 maestri.

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 Sacra Famiglia il 6% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne. 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 non il contratto collettivo delle cooperative sociali, ma, dato il settore di attività prevalente, il CCNL AGIDAE SCUOLA. La seguente tabella riassume le retribuzioni lorde annue, minime e massime, per ogni inquadramento contrattuale presente in cooperativa.

Inquadramento contrattuale	Minimo	Massimo
COORDINATORE DIRETTORE (NO DIRIGENTE) LIVELLO 6	39.306 Euro	39.306 Euro
LAVORATORE QUALIFICATO - DOCENTE PRIMARIA LIVELLO 4	23.051 Euro	24.242 Euro
LAVORATORE QUALIFICATO - ASS. EDUCATORE 4 LIVELLO	23.051 Euro	23.051 Euro
LAVORATORE QUALIFICATO IMPIEGATO AMM.VO 3 LIVELLO	22.153 Euro	22.386 Euro
LAVORO GENCO - ADD. PULIZIE 1 LIVELLO	20.698 Euro	22.250 Euro
LAVORATORE GENERICICO - MANUTENTORE 2 LIVELLO	21.407 Euro	21.407 Euro

Oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali premi e riconoscimenti di produzione. La cooperativa sociale Sacra Famiglia 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 71% in una formazione tecnica basata prevalentemente su corsi di aggiornamento professionale e l'85% in una formazione volta a migliorare e riqualificare le competenze dei dipendenti partecipanti. Sono state così realizzate complessive 400 ore di formazione.

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 da parte di alcuni membri del CdA. 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 Sacra Famiglia.

Partendo quindi dai processi di flusso, lo sguardo alle fasi di selezione e ai processi di uscita porta ad affermare che si sono registrati nell'anno alcuni significativi problemi: la cooperativa fatica a trovare personale qualificato secondo le richieste degli affidamenti e

delle convenzioni da parte del pubblico e si è trovata di fronte nell'anno ad uscite di personale dovute a problemi di equilibrio tra trattamento economico e richieste del lavoro. Il giudizio è quello che Sacra Famiglia faccia comunque sufficiente ricorso a processi di comunicazione pubblica estesi ed efficaci. Il flusso in ingresso è inoltre supportato da un elevato processo di affiancamento e sostegno motivazionale: la cooperativa prevede l'affiancamento del lavoratore neoassunto 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: l'ente è dotato di un organigramma funzionale chiaro, comunicato ed appreso dai lavoratori, ogni lavoratore ha chiaro il proprio ruolo e le eventuali flessibilità richieste dallo stesso, vi sono identificati referenti e responsabili, disponibili al confronto e all'ascolto, l'ente ha promosso la presenza di figure di leadership, puntando su professionalità ma anche empatia e relazionalità, l'ente assegna mansioni specifiche alla maggior parte dei suoi lavoratori ed ha un sistema di monitoraggio dell'operato e ai lavoratori vengono forniti feedback sulla loro attività e dei risultati raggiunti grazie al loro impegno.

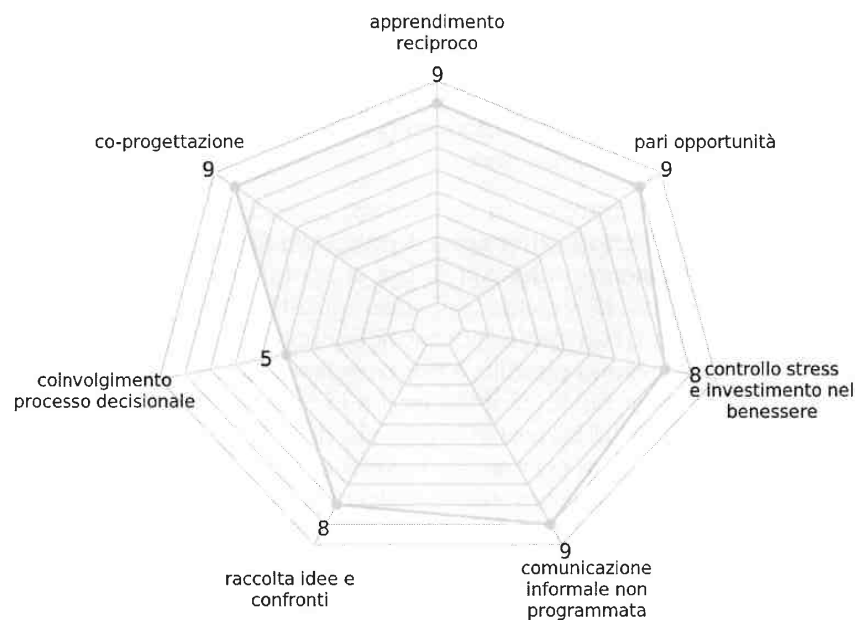
Sempre nell'analisi della complessità del lavoro, dei cambiamenti di ruolo e quindi di dimensioni di flusso, particolare attenzione è posta alla formazione, al di là di quanto già esplicitato quantitativamente in termini di ore e contenuti della formazione erogata ai dipendenti. Gli elementi di valutazione della qualità della formazione fornita dalla cooperativa sociale Sacra Famiglia 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; inoltre la formazione ha mirato a garantire ad alcuni lavoratori/categorie di lavoratori la crescita di ruolo e la riqualificazione e le attività formative formali ed informali puntano a trovare e dare soluzioni concrete e risposte a dubbi quotidiani del proprio lavoro. Nell'ambito della formazione, un aspetto rilevante è rappresentato dal fatto che la cooperativa si è avvalsa anche di modalità formative innovative, di coaching, auto apprendimento, di confronto e interazione con professionisti e si è cercato in modo prevalente di puntare ad una formazione individualizzata sulle esigenze del lavoratore, attivando anche processi di apprendimento intelligente (smart learning). Elementi questi che delineano i diversi livelli di attenzione riposta oggi dalla cooperativa sociale anche ai temi dell'up-skilling e del re-skilling dei lavoratori.

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 il supporto allo smart-working per i ruoli che lo possano prevedere, modalità (verbali, scritte, formali o informali) di comunicazione ai singoli lavoratori dell'apprezzamento per il lavoro svolto e processi di promozione, coinvolgimento, che garantiscano le pari opportunità (di genere, credo religioso, provenienza, ecc.); mentre non è stato focus delle sue politiche di gestione delle risorse umane lo studio di turnistiche, richieste di trasferimento, richieste di flessibilità di ruolo e tempo lavoro concilianti e non gravose per i lavoratori.

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 Sacra Famiglia 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, 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

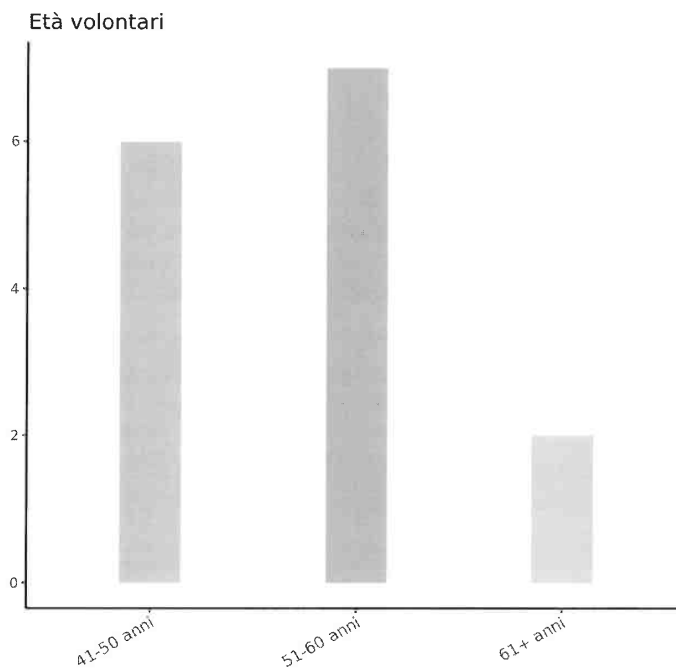


Tale aspetto può essere indicizzato in primo luogo guardando alle politiche di partecipazione dei lavoratori alla base sociale, e per quanto riguarda la cooperativa sociale sono 4 (equivalenti al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato) i lavoratori che sono anche soci.

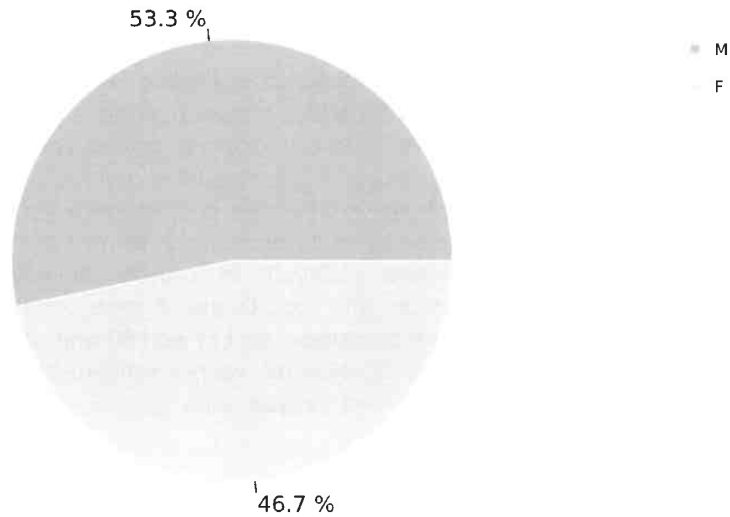
Ad integrazione di questa analisi, va infine considerato che l'elemento del sostegno alla motivazione e al commitment dei lavoratori è molto valorizzato in Sacra Famiglia ciò in quanto i lavoratori vengono informati e coinvolti rispetto ai cambiamenti organizzativi affinché riescano meglio a gestirli e dividerli, ai lavoratori viene spesso ricordata la mission organizzativa e si punta a far sì che il lavoratore trovi la propria identità nell'ente.

VOLONTARI E CITTADINANZA ATTIVA

Il volontariato svolto all'interno della cooperativa sociale Sacra Famiglia 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 15 volontari, tutti soci. Di essi, 8 sono uomini e 7 sono donne, mentre guardando alle fasce d'età si contano 6 tra i 41 ed i 50 anni, 7 tra 51 ed i 60 anni e 2 over 60 (dai 61 anni). La presenza di volontari, va poi sottolineato, risulta per la cooperativa leggermente aumentato negli ultimi cinque anni.



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. Il tempo donato dai volontari è stato inoltre impiegato in percentuale maggiore (60% del totale ore donate) in attività di partecipazione alla gestione della cooperativa attraverso l'appartenenza al CdA o ad organi istituzionali diversi dall'assemblea dei soci, ma anche in attività di affiancamento nell'erogazione dei servizi core della cooperativa (40%).

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 non prevede né ha erogato tuttavia nel corso dell'anno alcun rimborso ai propri volontari. Guardando infine alle politiche inclusive e di ulteriore sostegno ai volontari, la cooperativa sociale Sacra Famiglia investe sulla loro crescita, poiché prevede occasionali attività formative per i volontari.



OBIETTIVI E ATTIVITÀ

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. Nel presente bilancio sociale si è scelto, per finalità comunicative, di fornire brevi descrizioni di obiettivo e di risultato per ciascuna delle principali tipologie di servizio realizzate nel corso del 2021.

Gestione di attività scolastica

Sacra Famiglia si occupa esclusivamente della gestione di attività scolastica: la cooperativa gestisce una scuola primaria paritaria con orario 8.00-16.00 dal lunedì al giovedì e 8.00-12.00 il venerdì.

Nel 2021, 200 bambini hanno frequentato la scuola, di cui il 6% con disabilità. L'impegno può essere quantificato nei tempi di apertura che sono stati di 33 settimane all'anno e 36 ore a settimana.

I risultati qui presentati sono stati raggiunti grazie all'impiego di 34 lavoratori e 1 volontario dedicati con continuità al servizio, per un totale approssimabile a 37.799 ore di lavoro retribuito nell'anno. Le entrate complessivamente assegnate a questo servizio sono state per l'anno pari a 901.145,02€, indicative anche del peso che il servizio ha avuto nella gestione complessiva dell'ente, di cui si riporterà nella sezione di analisi economico-finanziaria.

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:

- Rendere l'opera stabile dal punto di vista economico-finanziario, aumentando il numero di utenti, arrivando a completare il raddoppio delle classi parallele.
- Sperimentare nuove metodologie didattiche e educative, che siano validate da studi universitari
- Strutturare una comunicazione adeguata che faciliti l'incontro con le famiglie e i vari stakeholders
- Consolidare una rete territoriale con altre scuole, enti di ricerca, enti di formazione con cui collaborare stabilmente.

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. Sacra Famiglia percepisce di essere esposta ad un rischio e pressione di contesto, attuale e futuro, quale in particolare: la crescente povertà delle famiglie.

La situazione della cooperativa sociale Sacra Famiglia sembra oggi caratterizzata da alcuni punti di forza, intercettabili in: stabilità economica, possibilità di accedere a finanziamenti per promuovere nuovi investimenti, capacità di soddisfare la domanda locale, capacità di ricerca e sviluppo, apertura della base sociale e rappresentatività di interessi diversi nella governance, capacità di avere una comunicazione verso gli stakeholder esterni efficace, aggiornata, bidirezionale e capacità di trasmettere ai soci motivazione e senso di coinvolgimento, incentivando la partecipazione anche alle assemblee; e almeno un punto di debolezza e possibile miglioramento rispetto alle proprie strategie ed elementi gestionali, identificabile nella capacità di diversificazione delle fonti di finanziamento.

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, realizzare investimenti ed innovazioni che promuovano migliori risultati e sviluppino capacità aggiuntive, essere attivi nel sostegno della causa, influenzando i politici e le modalità di risposta ai bisogni della comunità e coinvolgere maggiormente la società nella mission e nel finanziamento delle attività.

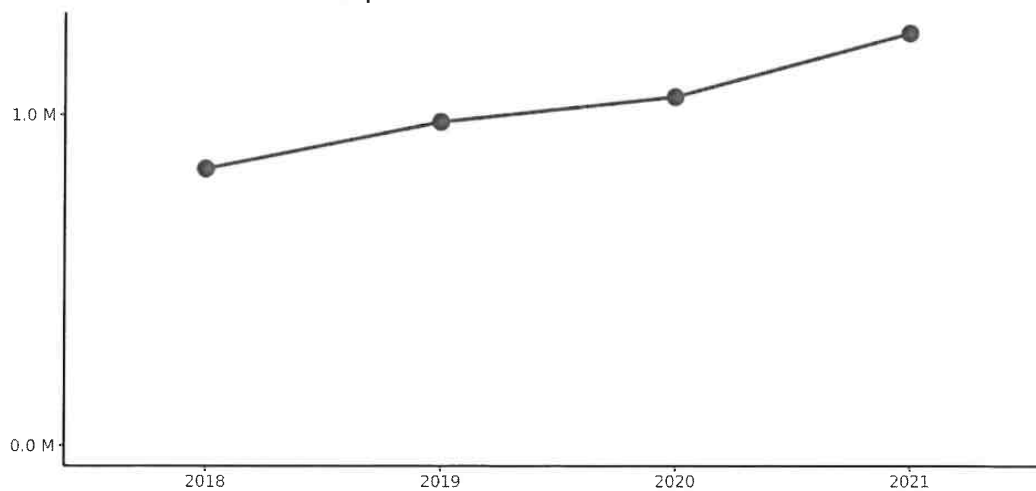


DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

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.

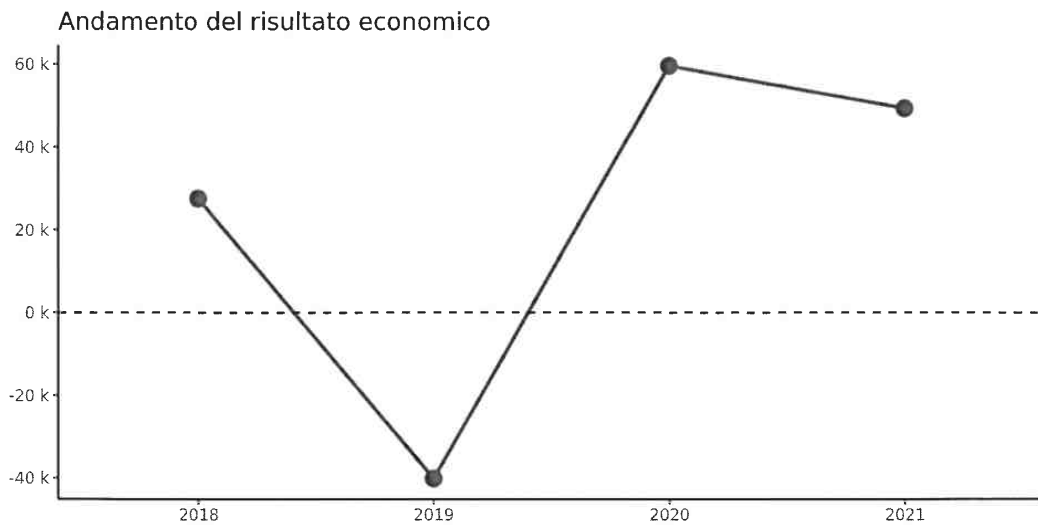
Il valore della produzione rappresenta così innanzitutto un primo indice della dimensione economica della cooperativa. Nel 2021 esso è stato pari a 1.246.065 Euro posizionando quindi la cooperativa tra le medio-grandi cooperative sociali. Interessante risulta anche il confronto del valore prodotto con 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. Rilevante è inoltre l'analisi del trend dei valori del periodo 2018-2021, come il grafico sottostante dimostra: il valore della produzione risulta infatti cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa sociale di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al 18.27%.

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 1.195.581 €, di cui il 67,15% sono rappresentati da costi del personale dipendente, mentre il peso percentuale complessivo del costo del personale dipendente e collaboratore/professionista sul totale dei costi è il 68,01%. Si osserva inoltre che del costo del personale complessivo, 158.628 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 € 49.363. 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).



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla situazione patrimoniale della cooperativa sociale Sacra Famiglia. Il patrimonio netto nel 2021 ammonta a 269.378 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 2,95% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale, e per la percentuale restante da riserve accumulate negli anni. Più nello specifico, la riserva legale della cooperativa ammonta ad Euro 78.010 e le altre riserve sono di Euro 134.055. Sempre a livello patrimoniale, le immobilizzazioni della cooperativa sociale ammontano nel 2021 a 209.231 Euro.

Per lo svolgimento delle attività, elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è utilizzata una **struttura** di proprietà di soggetti terzi, la "Casa Generalizia del Pio Istituto delle Piccole Suore della Sacra Famiglia" con sede in Verona con la quale intercorre un rapporto di piena fiducia e collaborazione da molti anni.

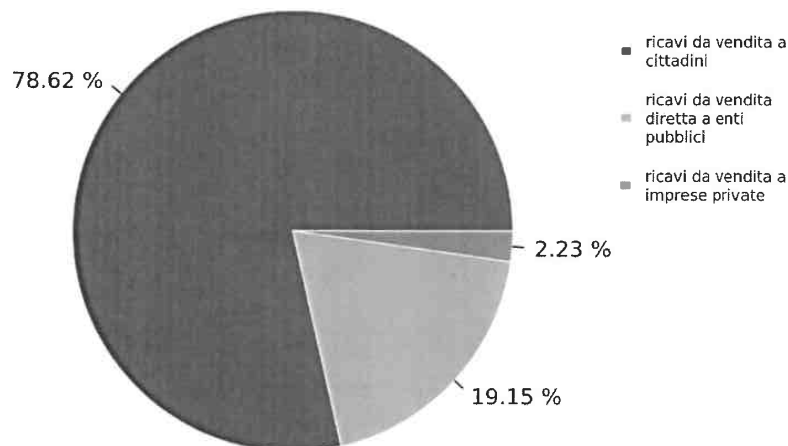
PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

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.

Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato al 44,47% da ricavi di vendita di beni e servizi ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. Dato il settore d'attività della cooperativa, i contributi in conto esercizio hanno un peso molto rilevante e nello specifico ammontano a 593.746 Euro di contributi pubblici provenienti dalla Provincia Autonoma Trento e 98.201 Euro di entrate da privati, per un totale complessivo di 691.947 Euro. Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2021 la cooperativa sociale ha ricevuto donazioni per un importo totale di 14.054 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. In particolare, 435.635 Euro da ricavi da vendita a cittadini, 106.133 Euro da vendita diretta a enti pubblici e 12.350 Euro da ricavi da vendita a imprese private.

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 1 e un numero di persone fisiche acquirenti di servizi pari a 160.

Esplorando i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, oltre al peso dei contributi in conto esercizio provenienti dalla Provincia, si rileva che la totalità dei ricavi di fonte pubblica proviene dalla Comunità di Valle a seguito di gara aperta senza clausola sociale, per un valore complessivo di 106.134 Euro.

Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 56,17%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione contenuta.

Tra le risorse di cui la cooperativa sociale ha beneficiato nell'anno si sono registrati 12.000 € da bandi indetti da fondazioni o enti privati nazionali. Per illustrare l'attivazione della cooperativa in tale direzione nel 2021 si osserva che essa ha partecipato complessivamente a 1 bando indetto da Fondazioni e nel triennio 2019/2021 è stato complessivamente vinto 1 bando privato.

Ai fini dell'ottemperanza con quanto prescritto dall'articolo 7-ter, si rileva l'idoneità dell'organizzazione dell'impresa ad assicurare il rispetto dei tempi di pagamento, con particolare riferimento al ciclo "ricezione della fatturazione elettronica/pagamento"



IMPATTO SOCIALE

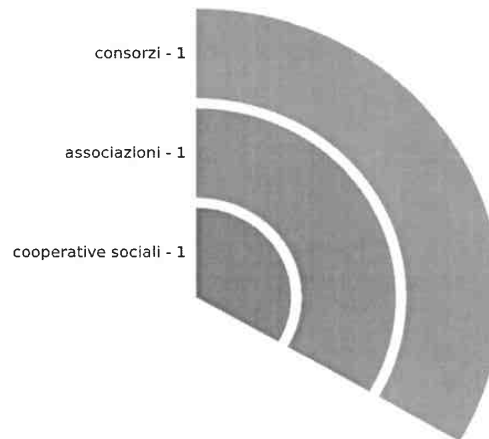
IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

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, comunque, 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 Sacra Famiglia 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, con le altre organizzazioni di Terzo settore e con scuole statali e private.

Rispetto ai rapporti con gli enti pubblici, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa sociale Sacra Famiglia ha partecipato a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse. I rapporti con le altre organizzazioni del territorio, profit e di Terzo settore, sono stati invece al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello. In particolare, Sacra Famiglia aderisce a 2 associazioni di rappresentanza (la FIDAE e l'AGIDAE) e alla Federazione Trentina della Cooperative.

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 non abbia investito ancora sufficientemente nel rapporto con le altre organizzazioni di Terzo settore del territorio, 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 la cooperativa sociale Il Faggio, l'Associazione Periscopio, il comitato Agesc e la Fondazione Caritro. Si rileva anche la presenza di liberalità e erogazioni gratuite di utili ad attività ed enti di finalità sociale per il valore di 6.240 Euro.

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 sta rinnovando gli impianti dell'immobile ed inoltre nel percorso educativo dei bambini vengono affrontati temi ambientali.

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 Sacra Famiglia 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 gli stessi ulteriori impatti e forme di attivazione della cittadinanza. La presenza sul territorio della cooperativa ha 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 Sacra Famiglia 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. 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, sito internet e social network.

Come si può ora in sintesi declinare la capacità della cooperativa sociale Sacra Famiglia 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 CdA, e nello specifico da lavoratori ordinari e utenti o famigliari di utenti) 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. La parola chiave identificata (anche in linea con la definizione di ente di Terzo settore fornita giuridicamente dalla L. 106/2016) e sottoposta a valutazione è stata innovazione sociale.

INNOVAZIONE SOCIALE. La cooperativa sociale ha realizzato alcune azioni specifiche per innovare, con risultati concreti: abbiamo attivato nuove forme di didattica: la DAD (Didattica a Distanza) svolta unicamente online, attraverso una piattaforma digitale, per le classi messe in quarantena e la DDI (Didattica Digitale Integrata) per gli alunni costretti a casa per quarantena o isolamento mentre il resto della classe si trovava in presenza a scuola.

IL SOTTOSCRITTO GIUCUANI MASSIMILIANO,
AI SENSI DELL'ART. COMMA 2 QUINQUAGES
L. 340/2000 DICHIARA CHE IL PRESENTE
DOCUMENTO È CONFORME ALL'ORIGINALE
DEPOSITATO PRESSO LA SOCIETÀ.

COOPERATIVA SACRA FAMIGLIA ONLUS
VERBALE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA

Il giorno 12 Maggio 2022 ad ore 18:00 presso la sede legale della Cooperativa sita a Trento in Via Saluga n. 7, si è riunita, in seconda convocazione, l'Assemblea della Cooperativa Sacra Famiglia per deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

1. Comunicazione e relazione del presidente sull'operato del Cda
2. Discussione ed approvazione del bilancio consuntivo 2021;
3. Presentazione ed approvazione dei bilanci sociali 2020 e 2021
4. Varie ed eventuali.

Sono presenti 22 soci, di cui 6 per delega come riportato nell'elenco firme in allegato al presente verbale. Due soci risultano collegati grazie alla piattaforma Microsoft Teams.

Sono presenti i seguenti membri del Consiglio di Amministrazione: Margoni Giulio, Panizzolo Davide, Tognotti Antonio, Tomasi Benedetta, Veneri Silvia e Tononi Luca. Assente Oss Emer Luca.

Risulta presente l'intero Collegio Sindacale nelle persone di Marcello Condini, Nicola Moscon, collegato via call, ed Alessio Spitaleri.

Assume la presidenza della seduta l'avv.to Giulio Margoni in qualità di Presidente, il quale, constatata la validità della riunione in seconda convocazione, nomina con il consenso dei presenti a segretario il socio Massimiliano Giultiani, che accetta, e passa alla discussione degli argomenti posti all'ordine del giorno in merito al quale vengono prese le seguenti:

DELIBERAZIONI

AD 1) Il Presidente rappresenta ai soci le principali problematiche affrontate dal Consiglio di Amministrazione, soffermandosi, nello specifico sulla gestione dei rapporti con FIDAE, con PAT e le difficoltà collegate e connesse alla gestione del COVID 19.

L'assemblea ringrazia per l'informativa.

AD 2) Il Presidente riprendere la parola e coadiuvato dal dott. Massimiliano Giuliani, descrive ampiamente il bilancio di esercizio chiuso dal 31.12.2021. Il rendiconto evidenzia un utile di Euro 49.363 ed un patrimonio netto di Euro 269.378.

Prende la parola anche il dott. Marcello Condini, Presidente del Collegio Sindacale, il quale illustra come, dal punto di vista del Collegio Sindacale, nulla osti all'approvazione del rendiconto. All'Assemblea viene, infine, rappresentato l'esito positivo della revisione legale svolta dalla dott.ssa Laura Tedeschi

Il Presidente, quindi, pone ai voti il bilancio, chiedendone approvazione secondo la proposta del Consiglio di Amministrazione, e l'Assemblea

DELIBERA

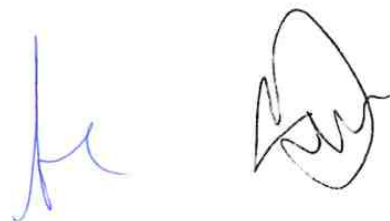
- all'unanimità di approvare il Bilancio di esercizio 2021, così come proposto dall'organo amministrativo, destinando l'utile, così come proposto dal Consiglio di Amministrazione, e quindi per Euro 1.481,00 al fondo mutualistico gestito da Promocoop Trento e la restante parte a riserva legale ex articolo 245quater c.c., per Euro 14.809,00, ed a riserva indivisibile, per Euro 33.073,00;

AD 3) Il Presidente, ringrazia i soci e passa la parola all'ing. Tognotti il quale illustra i contenuti del bilancio sociale 2020 e 2021. In particolare, il consigliere illustra il bilancio sociale redatto secondo il modello ImpACT di Euricse, anche sotto il profilo dell'occupazione, e da lettura dei punti salienti.

Il Presidente, quindi, pone ai voti il bilancio sociale 2020 e 2021, chiedendone approvazione e l'Assemblea

DELIBERA

- all'unanimità di approvare il Bilancio sociale per l'anno 2020 e 2021



AD 4) Il Presidente, non avendo questioni varie ed eventuali da discutere e nessun socio chiedendo parola, chiude la seduta alle ore 19,00.

Il segretario
Massimiliano Giuliani



Il Presidente
Giulio Margoni



IL SOTTOSCRITTO, AI SENSI DELL'ART. 31 COLUNA
2 QUINQUIES DELLA LEGGE 340/2000,
DICHIARA CHE IL PRESENTE DOCUMENTO È
CONFORME ALL'ORIGINALE DEPOSITATO
PRESSO LA SOCIETÀ.