

# Bilancio Sociale 2024

SOTTOSOPRA

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS



## SOMMARIO

1.	LETTERA DELLA PRESIDENTE .....	5
	NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE .....	5
	Riferimenti normativi .....	6
2.	INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE .....	7
	Aree territoriali di operatività .....	7
	Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo) .....	7
	Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 dl n. 117/2017 e/o all'art. 2 dl legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991).....	9
	Attività specifiche svolte .....	11
	Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...) .....	11
	Contesto di riferimento .....	12
	Storia dell'organizzazione.....	14
3.	STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE .....	16
	Consistenza e composizione della base sociale/associativa .....	16
	Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi.....	17
	Modalità di nomina e durata carica .....	18
	N. di CdA/anno + partecipazione media.....	18
	Mappatura dei principali stakeholder .....	20
	Presenza sistema di rilevazioni di feedback .....	24
	Commento ai dati.....	25
4.	PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	26
	Tipologie, consistenza e composizione del personale dipendente .....	26
	Composizione del personale .....	28
	Situazione del personale nella fascia giovani (meno di 35 anni).....	31
	Organigramma .....	32
	Attività di formazione e valorizzazione realizzate .....	32
	Contratto di lavoro applicato al PERSONALE DIPENDENTE .....	33
	Natura delle attività svolte dai volontari.....	34
	Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari “emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati” .....	35
	Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima del PERSONALE dipendente della COOPERATIVA.....	35
	In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.....	36
5.	OBIETTIVI E ATTIVITÀ .....	37
	Dimensioni di valore e obiettivi di impatto .....	37

Output attività.....	38
Tipologie beneficiari (cooperative sociali di tipo A) .....	40
<b>Centro Socio Educativo</b> .....	40
<b>Comunità Socio Sanitaria</b> .....	40
<b>Tirocini riabilitativi risocializzanti</b> .....	40
<b>Assistenza Educativa Scolastica (SAE)</b> .....	41
<b>Assistenza Domiciliare Anziani (SAD)</b> .....	41
<b>Centro Diurno Minori (CDM)</b> .....	42
<b>Servizio Minori e Famiglie (operatori in Ambito)</b> .....	42
SERVIZI Area B .....	44
Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale).....	44
Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti) .....	45
Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati.....	46
Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	46
6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	47
Stato patrimoniale.....	47
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati.....	48
Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista) .....	54
Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse.....	56
Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi.....	56
7. INFORMAZIONI AMBIENTALI .....	57
Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte.....	57
Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi .....	57
8. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI.....	58
Attività e valutazione d’impatto.....	58
IMPATTO DI GENERE .....	58
LINGUAGGIO INCLUSIVO .....	62
Caratteristiche degli interventi realizzati .....	63
Coinvolgimento della comunità .....	63
Valore aggiunto .....	63
9. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE.....	65
Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale.....	65
Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc..	65

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti .....	65
Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni .....	66
La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? .....	67
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No .....	67
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? Sì .....	67
10. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti).....	68
Relazione UNITARIA DEL COLLEGIO SINDACALE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI .....	68

# 1. LETTERA DELLA PRESIDENTE

Carissimi socie e soci

Anche quest'anno ecco il nostro Bilancio Sociale.

Come più volte ripetuto: uno strumento di trasparenza, ma anche un'occasione per riflettere collettivamente sul valore sociale generato dalla nostra cooperativa e sulle direzioni future del nostro impegno.

L'esercizio 2024 si chiude in positivo, un risultato che ci riempie di soddisfazione non solo per la tenuta economica della cooperativa, ma soprattutto perché testimonia la solidità del lavoro che stiamo svolgendo sul territorio. Un risultato raggiunto grazie al lavoro quotidiano di soci/socie, lavoratori/lavoratrici, volontari/volontarie e partner che condividono con noi visione e responsabilità. Un risultato che ci permette di affrontare con maggiore serenità i progetti e gli investimenti fatti per il futuro prossimo.

In questo Bilancio Sociale abbiamo scelto di porre particolare attenzione al linguaggio inclusivo, perché crediamo che le parole contino. Parlare in modo equo, rispettoso e accogliente è parte integrante del nostro modo di essere e fare cooperazione. È un passo concreto verso la costruzione di contesti più giusti e accessibili per tutte le persone.

Raccontare Sottosopra significa raccontare scelte, percorsi, difficoltà e traguardi. Significa dare visibilità al lavoro spesso invisibile che trasforma le fragilità in possibilità, le differenze in ricchezza, i bisogni in diritti.

Permettetemi di concludere con un ringraziamento per questi miei anni da Presidente: è stato un onore e un piacere condividere l'impegno e la passione con tutti voi. E un augurio: non smettete mai di sognare!

Sara Mazzoleni

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

I **principi** che guidano la redazione del presente documento sono:

- I. **RILEVANZA:** nel bilancio sociale devono essere riportate solo le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione e dell'andamento dell'ente e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder; eventuali esclusioni o limitazioni delle attività rendicontate devono essere motivate;
- II. **COMPLETEZZA:** occorre identificare i principali stakeholder che influenzano e/o sono influenzati dall'organizzazione e inserire tutte le informazioni ritenute utili per consentire a tali stakeholder di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'ente;
- III. **TRASPARENZA:** occorre rendere chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare le informazioni;
- IV. **NEUTRALITA':** le informazioni devono essere rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e completa, riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione senza distorsioni volte al soddisfacimento dell'interesse degli amministratori o di una categoria di portatori di interesse;
- V. **COMPETENZA DI PERIODO:** le attività e i risultati sociali rendicontati devono essere quelle/i svoltesi /manifestatisi nell'anno di riferimento;

- VI. **COMPARABILITA'**: l'esposizione deve rendere possibile il confronto sia temporale (cambiamenti nel tempo dello stesso ente) sia - per quanto possibile - spaziale (presenza di altre organizzazioni con caratteristiche simili o operanti nel medesimo/analogo settore e/o con medie di settore);
- VII. **CHIAREZZA**: le informazioni devono essere esposte in maniera chiara e comprensibile per il linguaggio usato, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;
- VIII. **VERIDICITA' E VERIFICABILITA'**: i dati riportati devono far riferimento alle fonti informative utilizzate;
- IX. **ATTENDIBILITA'**: i dati positivi riportati devono essere forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non devono essere sottostimati; gli effetti incerti non devono essere inoltre prematuramente documentati come certi;
- X. **AUTONOMIA DELLE TERZE PARTI**: ove terze parti siano incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio sociale ovvero di garantire la qualità del processo o formulare valutazioni o commenti, deve essere loro richiesta e garantita la più completa autonomia e indipendenza di giudizio. Valutazioni, giudizi e commenti di terze parti possono formare oggetto di apposito allegato.

Obiettivi del Bilancio sociale sono:

- fornire maggior chiarezza su relazioni ed impegni della Cooperativa anche al fine di prendere decisioni migliori
- aumentare il livello di coinvolgimento degli stakeholder e favorire il dialogo interstakeholder su interessi e temi comuni
- ridurre il rischio reputazionale

La metodologia perseguita prevede un approccio partecipativo, con la partecipazione dei soggetti interessati nella valutazione di impatto.

Il bilancio sociale è l'esito del processo e in quanto tale rappresenta il punto di arrivo rispetto al 2024 e il punto di partenza per il 2025

A partire dal 2023 il bilancio sociale tenta di essere anche un bilancio di genere, o gender budgeting, intendendo con questo il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'impresa.

Il bilancio di genere ha una stretta relazione con il bilancio sociale, condividendo con esso struttura, finalità e destinatari: come quello sociale anche il bilancio di genere ha lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate.

Questa scelta è tesa anche a raggiungere alcuni obiettivi della governance che Sottosopra ritiene importanti: efficienza, efficacia, trasparenza ed equità.

In questo bilancio sociale poco spazio viene dato al tema della sostenibilità, ma nella pianificazione degli obiettivi 2025 è stata inserita la valutazione del rischio sostenibilità e la cooperativa ha aderito ad un percorso formativo sulla sostenibilità ambientale.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Dal punto di vista normativo questo bilancio sociale è stato redatto secondo i seguenti riferimenti:

**Decreto attuativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 04/07/2019: "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo Settore".**

Questo bilancio sociale è quindi predisposto ai sensi dell'articolo 14  
del decreto legislativo n. 117/2017.

## 2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

### Informazioni generali:

Nome dell'ente	SOTTOSOPRA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
Codice fiscale	02888280167
Partita IVA	02888280167
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo A + B (mista)
Indirizzo sede legale	via Grumella, 2/a - 24020 - PARRE (BG) - PARRE (BG)
Altri indirizzi	via Alla Chiesa, 22 Ponte Selva - PARRE (BG)
	via Spini, 16 - PARRE (BG)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A122862
Telefono	035 703451
Fax	035703451
Sito Web	<a href="http://www.sottosopraclusone.it">www.sottosopraclusone.it</a>
Email	sottosopra.coop@gmail.com;
Pec	<a href="mailto:sottosopra.coop@legalmail.it">sottosopra.coop@legalmail.it</a>
Codici Ateco	88.10.00

### AREE TERRITORIALI DI OPERATIVITÀ


La cooperativa opera in particolare nel territorio dell'Alta Valle Seriana, collabora con realtà dei territori vicini ma sempre con una attenzione e predilezione per il territorio di riferimento, come si può notare anche nella parte sui valori che segue.

### VALORI E FINALITÀ PERSEGUITE (MISSIONE DELL'ENTE – come da statuto/atto costitutivo)

La Cooperativa Sottosopra, in accordo con la legge 381/91 si propone la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e lo svolgimento di attività produttive nelle quali realizzare l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Il nome "Sottosopra" vuole indicare l'importanza di rendere visibile ciò che spesso rimane nascosto, l'impegno per far affiorare le potenzialità, le risorse e le opportunità presenti nel nostro territorio.

Nella forma della cooperativa sociale trovano spazio idee per noi centrali, quali quelle di democrazia partecipata, giustizia sociale, dimensione di servizio, fare impresa provando che l'economia può essere attenta ai bisogni della collettività.

I valori di riferimento sono:

-  Il "VALORE DELLA PERSONA" come elemento principale nello svolgimento delle attività in vista del raggiungimento degli obiettivi. Tale valore si esprime nell'accoglienza della diversità, ogni diversità, come

risorsa, come elemento prezioso e arricchente. I frutti che vogliamo far maturare sono quelli della partecipazione, della trasparenza, della collaborazione.

- ✚ Il “VALORE DEL TERRITORIO” E DELLA REALTA’ SOCIALE si esprime nel desiderio di riconoscere, incontrare e valorizzare le realtà del territorio (dalla scuola ai servizi sociali, dalle famiglie alle parrocchie, dall’associazionismo alle realtà produttive, dagli enti pubblici ai gruppi informali) e instaurare con loro relazioni stabili e sistematiche favorendo così processi di coprogettazione. Il nostro sogno è lavorare con tutte le realtà del territorio, consapevoli che abbiamo bisogno gli uni degli altri, passando dal me al noi per arrivare ad esiti di cui possa beneficiare l'intero sistema.
- ✚ Il “VALORE DELL’ECONOMIA SOCIALE” quale esperienza che intreccia benessere individuale e benessere sociale, ovvero il benessere di tutti i soggetti coinvolti nel processo di vita di una comunità, tesa a cambiare alcune regole per promuovere e sviluppare uno stile di economia responsabile.

Le finalità perseguite sono:

- ✚ Costruire una realtà sociale e lavorativa sempre più forte e radicata nel territorio capace di:
  - sviluppare politiche sociali condivise su territori frammentati;
  - collaborare nella costruzione di comunità accoglienti;
  - analizzare il territorio, valorizzarlo, riconoscerne i bisogni e le risorse;
  - creare collaborazione tra terzo settore, enti pubblici, volontariato e altri soggetti.
- ✚ Sviluppare nuovi percorsi insieme ad altri per il bene del territorio considerando centrali le persone ed i contesti sociali attraverso:
  - attenzione, ascolto e conoscenza dei minori e dei giovani promuovendo partecipazione, apertura, protagonismo, capacità di dialogo sociale;
  - attenzione e accoglienza di fasce deboli e promozione delle loro risorse;
  - creazione di reti nei contesti sociali, tra famiglie, soggetti e gruppi per poter partecipare e collaborare a processi di cambiamento.
- ✚ adottare una Policy aziendale orientata alla parità di genere:
  - dando evidenza delle scelte,
  - diffondendo la cultura della parità di genere,
  - usando un linguaggio inclusivo del femminile nel posto di lavoro e nel territorio che abitiamo favorendo quel cambiamento culturale che può aiutare la rimozione di ogni ostacolo alla partecipazione economica, politica e sociale e all'accesso ad opportunità e risorse da parte di ogni persona.
- ✚ Sviluppare e valorizzare nel territorio professionalità educative e sociali offrendo opportunità significative di lavoro ad operatori dello stesso.
- ✚ Realizzare progetti/servizi che consentano l’inserimento lavorativo di persone con svantaggio

## ATTIVITÀ STATUTARIE INDIVIDUATE E OGGETTO SOCIALE (art. 5 dl n. 117/2017 e/o all'art. 2 dl legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

Secondo quanto riportato nello statuto all'art. 3, lo Scopo mutualistico è così esplicitato:

la Cooperativa non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

La Cooperativa esercita in via stabile e principale attività di impresa di interesse generale per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce.

Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e della collettività, deve cooperare attivamente, in tutti i modi possibili, con altri enti cooperativi, imprese sociali e organismi del Terzo Settore e oltre all'efficacia dello scambio persegue altresì l'efficienza.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali, mediante il coinvolgimento delle risorse vive della comunità, e in special modo volontari, fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo – grazie anche all'apporto di soci e socie che lavorano in cooperativa – l'autogestione responsabile dell'impresa.

Nello svolgimento dell'attività produttiva la Cooperativa impiega principalmente soci lavoratori retribuiti, dando occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

A tal fine la Cooperativa, in relazione alle concrete esigenze produttive, stipula con i soci lavoratori contratti di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale.

La Cooperativa può operare anche con terzi non soci.

Riguardo ai rapporti mutualistici la cooperativa deve rispettare il principio di parità di trattamento tra i soci cooperatori.

### **L'oggetto sociale della cooperativa è il seguente:**

*la cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali attraverso la gestione di servizi educativi sociali e assistenziali orientati in via prioritaria, ma non esclusiva, ai bisogni di persone svantaggiate (anziani, minori, disabili, situazioni di svantaggio socio culturale, ecc.) proponendosi, senza scopi di lucro, di ottenere per i soci continuità di lavoro, le migliori condizioni economiche, sociali e professionali, nonché di provvedere ad ogni forma di assistenza e di previdenza applicando i principi ed i metodi della cooperazione e della mutualità. A tal fine la cooperativa, in relazione alle concrete esigenze produttive, stipula con i soci contratti di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma. La cooperativa, con riferimento ai requisiti e agli interessi dei soci, ha per oggetto sociale:*

*A) servizi socio-assistenziali ed educativi.*

*La Cooperativa può gestire stabilmente o temporaneamente, in conto proprio o per conto terzi:*

*a. servizi e centri di riabilitazione;*

*b. centri d'accoglienza residenziali e semiresidenziali;*

*c. attività di prevenzione;*

*d. attività di sostegno scolastico;*

*e. centri, strutture, spazi di socializzazione culturale, del tempo libero e del turismo;*

*f. servizi domiciliari d'assistenza, sostegno e riabilitazione effettuati tanto presso le famiglie, quanto presso altre strutture d'accoglienza;*

*g. attività d'informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento dei cittadini per il superamento dell'emarginazione e per la difesa dei diritti delle categorie più deboli della società;*

*h. attività di progettazione, formazione, consulenza e orientamento;*

- i. attività di promozione della cultura della solidarietà, della giustizia, della pace e della non violenza;*
- j. attività di animazione e mediazione interculturale.*

*B) Attività produttive nelle quali realizzare l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate così come previsto dall'art. 1, L 381/91, lettera b)*

*La cooperativa può gestire una o più attività produttive ritenute opportune per l'inserimento lavorativo di soci e soggetti svantaggiati ai sensi dei decreti applicativi della legge 381/1991 e ss.mm.ii., nell'ambito dei settori industriale, agricolo, artigianale, commerciale, turistico e dei servizi, sia direttamente sia assumendole in convenzione, in appalto o in qualsiasi altra forma consentita dalla legge da enti pubblici e privati, con la possibilità di commercializzare i prodotti così ottenuti in punti vendita al minuto o rivolgendosi alla grande distribuzione. In particolare la cooperativa al fine di favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate a titolo esemplificativo e non esaustivo potrà svolgere le seguenti attività:*

- a) istituire e gestire laboratori per la produzione e la commercializzazione di manufatti in genere, assumendo lavorazioni in proprio e per conto terzi;*
- b) realizzare attività di assemblaggio;*
- c) gestire attività di somministrazione di alimenti e bevande;*
- d) svolgere attività artigianali legate alla lavorazione della ceramica, del legno, dei tessuti, dei metalli e di tutti quei materiali idonei alla fabbricazione, trasformazione, conservazione e restauro di oggetti ornamentali decorativi ed artistici, anche nel campo della scultura e della pittura;*
- e) provvedere alla realizzazione ed alla gestione di sistemi di elaborazione delle informazioni, l'analisi, lo sviluppo, il commercio e la locazione di programmi applicativi, la codifica e la registrazione di informazioni a mezzo computer ed altri sistemi di immagazzinamento e di trasmissione delle informazioni;*
- f) provvedere alla elaborazione a mezzo computer di dati anche per conto di terzi;*
- g) espletare servizi riferiti alla realtà abitativa (quali puliture, rinfrescature, tinteggiature, verniciature, pavimentazioni, tappezzerie, assistenza alla piccola impiantistica domestica ed abitativa per privati, condomini, comunità, ecc.);*
- h) espletare servizi riferiti all'ambiente (quali la conservazione, la manutenzione, la custodia di spazi verdi e giardini, vie, piazze; lo smaltimento dei rifiuti sotto tutte le forme previste dalla normativa vigente in materia, mediante l'allestimento e la gestione di adeguate attività e /o impianti e discariche di qualsiasi tipo; l'organizzazione e la gestione della raccolta differenziata di qualsiasi tipo di rifiuti e di materiale riciclabile in genere anche mediante la realizzazione e la gestione di centri, pubblici e privati, allo scopo attrezzati, ecc.);*
- i) provvedere ai lavori di pulizia in genere, di sanificazione e di igienizzazione ambientale;*
- j) avviare qualsiasi altra attività economica finalizzata all'attività di inserimento lavorativo di persone svantaggiate.*

*La Cooperativa può svolgere ogni attività connessa all'oggetto sociale o comunque finalizzata al perseguimento degli scopi sociali, nonché compiere tutte le operazioni imprenditoriali e contrattuali ritenute necessarie o utili per la realizzazione dell'oggetto sociale.*

*Per il raggiungimento degli scopi indicati, la Cooperativa ha la possibilità di integrare la propria attività con quella d'altri enti cooperativi, d'associazioni di volontariato, promuovendo ed aderendo a consorzi, nella prospettiva di contribuire allo sviluppo del terzo settore. La Cooperativa potrà compiere tutte le operazioni finanziarie, commerciali, mobiliari ed immobiliari, ritenute necessarie al conseguimento degli scopi sociali, con l'esclusione assoluta di svolgimento di quelle attività che la legge riserva a società appositamente autorizzate in possesso di determinati requisiti e/o iscritte in appositi albi o elenchi. La Cooperativa inoltre, per stimolare e favorire lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci, potrà istituire una sezione di attività, disciplinata da apposito regolamento approvato dall'assemblea, per la raccolta di prestiti limitata ai soli soci ed effettuata esclusivamente per il conseguimento degli scopi sociali con esclusione tassativa di raccolta di risparmio tra il pubblico sotto qualsiasi forma nel rispetto della legge vigente e delle istruzioni fissate dalla banca d'Italia e successive modifiche ed integrazioni.*

*La Cooperativa potrà inoltre costituire fondi per lo sviluppo tecnologico, per la ristrutturazione ed il potenziamento aziendale, nonché adottare procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale, ai sensi della legge n.59 del 31 gennaio 1992 ed eventuali modifiche ed*

integrazioni.

Nei limiti e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge la Cooperativa potrà svolgere qualunque altra attività connessa o affine agli scopi sopraelencati, nonché potrà compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni di natura immobiliare, mobiliare, commerciale, industriale e finanziaria necessarie od utili alla realizzazione degli scopi sociali o comunque, sia direttamente che indirettamente, attinenti ai medesimi, compresa l'istituzione, costruzione, acquisto di magazzini, attrezzature ed impianti atti al raggiungimento degli scopi sociali. Le attività di cui al presente oggetto sociale saranno svolte nel rispetto delle vigenti norme in materia di esercizio di professioni riservate per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi. Essa può altresì assumere, in via non prevalente, interessenze e partecipazioni, sotto qualsiasi forma, in imprese, specie se svolgono attività analoghe e comunque accessorie all'attività sociale, con esclusione assoluta della possibilità di svolgere attività di assunzione di partecipazione riservata dalla legge a società in possesso di determinati requisiti, appositamente autorizzate e/o iscritte in appositi albi.

## ATTIVITÀ specifiche svolte

La cooperativa sviluppa la sua attività in servizi socio assistenziali ed educativi su due macrosettori: la disabilità e i minori, oltre che nell'area B.

Nel settore della disabilità nel 2024 ha gestito il centro socio educativo ed il relativo potenziamento (Centro al Centro), l'assistenza domiciliare, l'assistenza scolastica ad alunni con disabilità, la Comunità Socio Sanitaria a Parre, i progetti relativi al "Dopo di noi" e progetti di "Tempo Libero"

Rispetto al settore minori gestisce un centro diurno, l'educativa domiciliare, "Casa volante" centro per la famiglia, progetti territoriali con adolescenti, spazi compiti, animazioni. Nel 2024 si è avviato il Centro per la Famiglia Zig Zag all'interno del quale la cooperativa gestisce lo sportello adolescenti

Dal punto di vista delle attività di tipo B, di inserimento lavorativo di persone svantaggiate, la cooperativa gestisce i servizi di pulizia in alcune scuole ed uffici il servizio trasporto e accompagnamento utenti con disabilità del Centro Diurno Disabili di Piario.

Si mantiene l'attenzione alla raccolta fondi, con la realizzazione di eventi (quali la camminata 'Quattro passi verso l'integrazione', le rappresentazioni teatrali del CSE, campagna 5x1000...) e la partecipazione e iniziative del territorio.

## COLLEGAMENTI CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

### **Reti associative (denominazione e anno di adesione):**

Denominazione	Anno
WELFARE LINXS (contratto di rete)	2019, nel 2024 deliberata l'uscita da questa rete

Denominazione	Anno
IMPACT effetto cooperativo (rete di imprese sociali)	2022

### **ConSORZI:**

Nome
Consorzio Il Solco del Serio € 12.500

### **Altre partecipazioni e quote (valore nominale):**

Denominazione	Quota
CFI Cooperazione Finanza e Impresa	1 azione per €. 516,00
CGM Finance	1,00 azione per €. 2500
GAL GRUPPO DI AZIONE LOCALEVALLE SERIANA E DEI LAGHI BERGAMASCHI	Ingresso nella base sociale nel 2023; 400€
CSA COESI	10 azioni per € 250
L'Aquilone cooperativa Sociale	Ingresso nella base sociale a febbraio 2024 con 10 azioni per totali €. 250,00

## CONTESTO DI RIFERIMENTO

La cooperativa svolge la sua attività quasi esclusivamente nel territorio dell'Alta Valle Seriana. È consorziata del Consorzio Il Solco del Serio, che si colloca su tutta la valle Seriana e la Valle di Scalve, collabora in progetti di più ampio respiro dal punto di vista territoriale, ma occupandosi specificatamente dei progetti del territorio in cui "abita" e che coincide con l'Ambito n. 9 e la Comunità Ecclesiale Territoriale n. 2 dell'alta Valle e valle di Scalve. Rispetto alla valle di Scalve la presenza si manifesta soprattutto attraverso la collaborazione con L' Aquilone Cooperativa Sociale Onlus di Vilminore di Scalve.

La superficie dell'Ambito si estende su di un territorio prevalentemente montano di 603,81 Km<sup>2</sup>, che corrisponde al 21% dell'intera superficie della Provincia di Bergamo (2.922,28 Km<sup>2</sup>). Si può quindi notare che quasi un quarto della superficie della Provincia di Bergamo è occupata dall'Ambito Territoriale Sociale Valle Seriana Superiore e Valle di Scalve, ma che la popolazione che vi risiede è solamente il 4%. Questi dati confermano la minore popolosità di un territorio prevalentemente montano e quindi di più difficile accessibilità

Dal punto di vista demografico, continua un preoccupante calo della popolazione residente nel nostro Ambito, dal 2011 al 2023 si è passati da 44.072 a 41.814 abitanti. (dati tratti dal piano di Zona), con una variazione di -0,13 nel periodo 2011/2023.

al 31/12/2024 i residenti della Valle Seriana Superiore e Valle di Scalve erano 41.813 con un decremento rispetto al 31/12/2018 (42.812 residenti) del 2,33%

Confrontando i dati nazionali, provinciali e territoriali, si nota come nell'Ambito sia tendenzialmente più marcata la diminuzione della popolazione, sebbene nell'ultimo anno la variazione percentuale sia meno marcata rispetto al 2021 e al 2022. Anche a livello nazionale la variazione percentuale dell'anno 2023, seppur ancora negativa, si è limitata ad essere pari a -0.01%. Il trend dell'Ambito è più in linea con la variazione nazionale che con quella provinciale, che ormai dall'anno 2022 è tornata positiva ed è pari a 0,45. Nell'Ambito l'indice di mortalità al 01/01/2023 è pari a 13,3, nello stesso periodo per la Provincia di Bergamo l'indice risulta pari a 10,6. Nell'Ambito l'indice di natalità al 01/01/2023 è pari a 5,5, nello stesso periodo per la Provincia di Bergamo l'indice risulta pari a 6,8. La popolazione minorile dell'Ambito al 31/12/2023 è pari al 15,21% del totale, più basso del dato Provinciale che è invece pari al 17,23%

Si conferma il trend che vede un decremento della popolazione minorile

Questo dato ha evidenti conseguenze anche nei servizi in particolare in quelli rivolti alla prima infanzia, con la prospettiva di un calo dei servizi ausiliari e di pulizia che la cooperativa fornisce ad alcune scuole e associazioni del territorio

Lo strumento di riferimento per l'analisi del contesto riportata sopra è il Piano di Zona 2025-2027 a cui si rinvia per un'analisi più dettagliata e dati ulteriori

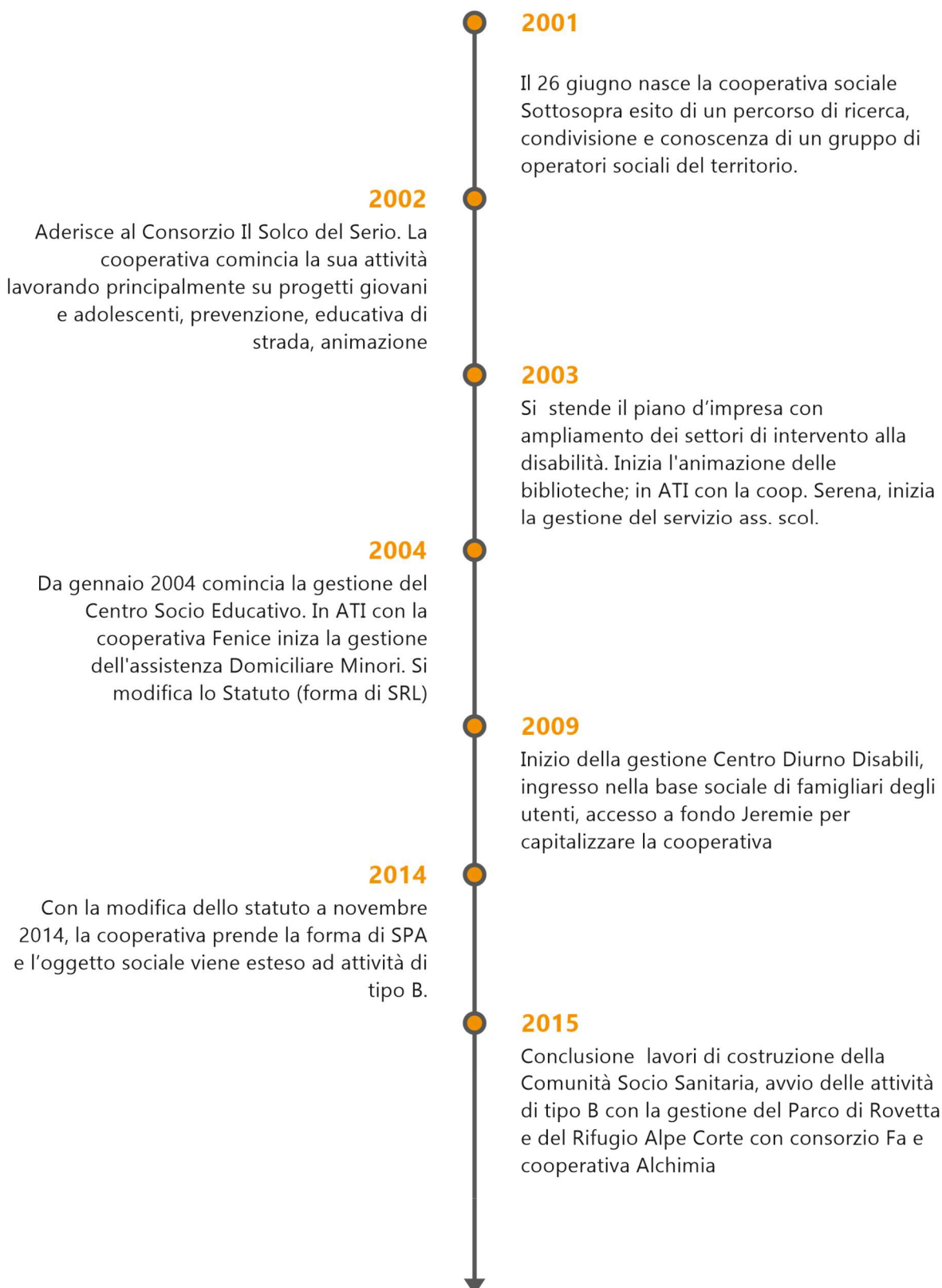
Il PNNR richiama la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere. La Commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, ricorda che finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra donne e uomini: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In tale contesto e cogliendo le sollecitazioni della commissione europea, del Governo e di regione Lombardia, la cooperativa ha implementato la parità di genere e tenta di leggere la realtà riconoscendo la presenza di stereotipi e i rischi di trattamenti non completamente paritari. Il contesto è quello di una significativa prevalenza di lavoratrici donne (85%), con contratti di lavoro a part time, con impieghi, come quelli relativi all'assistenza scolastica, che presentano elementi di precarietà, (ad esempio il non riconoscimento delle giornate di assenza delle persone seguite a scuola) anche nel caso di contratti a tempo indeterminato.

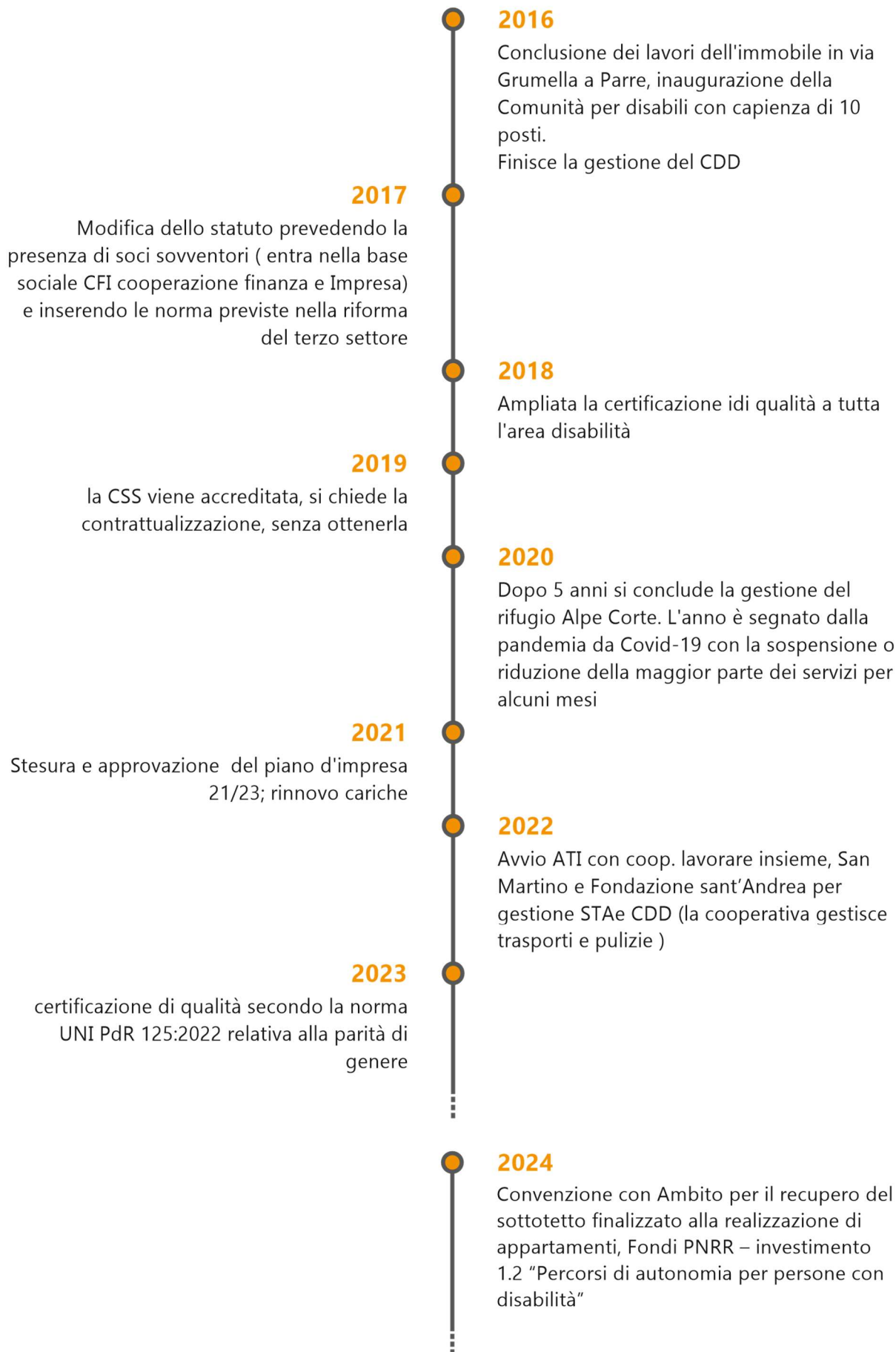
Nell'analisi di contesto, si segnalano i seguenti elementi:

- Disponibilità dei fondi del PNNR: gestiti dall'Ambito con coprogettazione, rappresentano disponibilità di risorse aggiuntive sui servizi, occasione di collaborazione e iterazione degli altri soggetti, in una modalità molto partecipata. In particolare ad ottobre 2024 si è firmata la convenzione relativa all'Investimento 1.2 "Percorsi di autonomia per persone con disabilità" – progetto "Abitiamo il Futuro" che prevede il recupero del sottotetto dell'immobile in via Grumella 2/a a Parre
- Nel 2024 si è ottenuta l'estensione della certificazione qualità al settore pulizie che consente l'adesione al progetto Impact di Confcooperative per offrire alcuni servizi alle imprese del circuito di Confindustria
- Ad inizio del 2024 c'è stato il rinnovo contrattuale con un aumento di circa il 13% per il biennio 2024/2025, a settembre ci sono stati i nuovi bandi di accreditamento di SAE, CSE, TIS che hanno riconosciuto parte di tale aumento
- Nel 2023 la cooperativa ha aderito al Patto associativo del Consorzio Solco del Serio, attraverso il quale si rafforza la rete delle cooperative che si impegnano ad attuare azioni per rendere concreti i valori condivisi dal sistema consortile e ci si impegna ad un maggior coinvolgimento della base sociale e dei lavoratori.

L'analisi del contesto, inserito nel bilancio sociale, dà evidenza di quanto l'ambiente esterno impatta sulla cooperativa. Il bilancio sociale, nel suo svolgersi, restituisce l'impatto dell'azione della Cooperativa su questo contesto

## STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

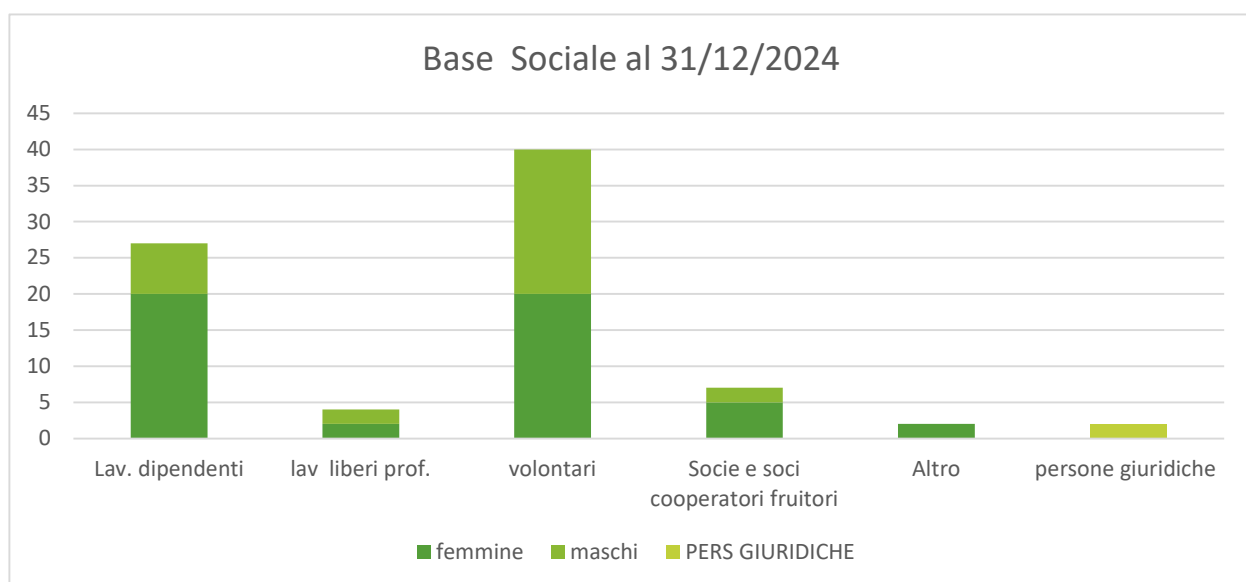




### 3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

#### CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE/ASSOCIATIVA

femmine	maschi	totale	Tipologia soci
20	7	27	Socie e soci cooperatori dipendenti
2	2	4	Socie e soci cooperatori liberi professionisti
20	20	40	Socie e soci cooperatori volontari
5	2	7	Socie e soci cooperatori fruitori
2		2	Altro: soci lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro
		2	Soci cooperatori persone giuridiche di cui 1 Soci sovventori e finanziatori



La base sociale al 31/12/2024 è costituita da 82 soci, di cui 49 donne (60%). per complessive 6986 azioni da 26 euro l'una per complessive €. 181.636 di cui €. 25.866 da versare.

Nel corso del 2024 c'è l'uscita di 9 soci, una lavoratrice è diventata socia volontaria, un'altra lavoratrice ha concluso il rapporto di lavoro. C'è stato poi l'ingresso di un socio lavoratore e 5 socie lavoratrici.

I criteri di ammissione sono quelli riportati dallo Statuto, dal Regolamento e dalla normativa vigente. La quota sociale è di 26 euro con un sovrapprezzo di 100 euro senza ulteriori spese per il socio. Ai soci volontari non si applica il sovrapprezzo. La cooperativa nel corso del 2024 ha sollecitato il versamento delle azioni sottoscritte e non versate, e sono state rimborsati €. 1300 e sono in fase di versamento ulteriori importi.

## SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO, ARTICOLAZIONE, RESPONSABILITÀ E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI

### **Dati amministratori – CDA:**

Nome e Cognome amministratore	Sesso	Età	Data nomina	Numero mandati	Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili
SARA MAZZOLENI	Femmina	45	9/5/22	6	Presidente- socia volontaria
SILVANA CATANIA	Femmina	44	9/5/22	5	Socia lavoratrice
STEFANO PEDROCCHI	Maschio	51	9/5/22	8	Direttore, con delega datore di lavoro
LAZZARETTI MICHELE	Maschio	40	9/5/22	1	Socio lavoratore
ELISABETTA PALAMINI	Femmina	66	9/5/22	4	Socia volontaria/ famigliare di utenti
CASALI CHRISTIAN	Maschio	50	9/5/22	2	Socio lavoratore
DEBORAH ZUCHELLI	Femmina	37	9/5/22	2	Vicepresidente- socia lavoratrice
MONICA ROSSI	Femmina	41	9/5/22	2	Socia lavoratrice
ROBERTO OPRANDI	Maschio	65	9/5/22	2	Socio volontario

Il consiglio di amministrazione è composto da 55% di donne e 45% da uomini; un terzo sono soci volontari e gli altri soci e socie lavoratrici. L'età media è di 50 anni, la persona più giovane ha 38 anni, la più anziana 67. Fra i le persone che compongono il consiglio di amministrazione non vi è nessun legame di parentela né di affinità

Il consiglio di amministrazione verrà rinnovato nel 2025

### **Descrizione tipologie componenti CdA:**

Numero	Membri CdA
9	totale componenti (persone)
5	di cui femmine
4	di cui maschi
1	di cui persone svantaggiate
8	di cui persone normodotate
6	di cui soci cooperatori lavoratori/lavoratrici
3	di cui soci cooperatori volontari/volontarie
1	di cui soci cooperatori fruitori/fruitrici
0	di cui soci sovventori/finanziatori
0	di cui rappresentanti di soci cooperatori persone giuridiche
1	Altro

## MODALITÀ DI NOMINA E DURATA CARICA

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un numero di consiglieri variabile da tre a nove, e il loro numero è determinato di volta in volta, dall'assemblea dei soci, prima dell'elezione. Le elezioni avvengono con voto palese. Gli amministratori restano in carica tre anni e sono rieleggibili, il loro mandato è gratuito.

Il Presidente non può ricoprire questa carica per più di tre mandati consecutivi, mentre per i consiglieri non ci sono limiti al numero di mandati.

In data 8/9/2020 è stata nominata quale presidente Mazzoleni Sara, socia volontaria, al quinto mandato in consiglio di amministrazione ed al primo come rappresentante legale. Stefano Pedrocchi è membro del consiglio di amministrazione dalla nascita della cooperativa

## N. DI CDA/ANNO + PARTECIPAZIONE MEDIA

Nel 2024 si sono svolte 11 riunioni del CDA (nel 2022 e 2023 erano state 13). La percentuale di presenza dei consiglieri è stata del 78% contro l'82% del 2023 e l'80% del 2022. A fine 2022 il cda aveva deliberato di invitare permanentemente un socio e una socia, in una prospettiva di coinvolgimento, partecipazione e formazione. Dalla nomina del nuovo collegio sindacale, avvenuta a maggio 2023, ad ogni riunione del consiglio di amministrazione era presente un componente del collegio, a turno fra i diversi sindaci. Nel Cda non ci sono persone giuridiche; sono 2 le persone giuridiche socie della Cooperativa: CFI e L'Aquilone cooperativa sociale

### **Tipologia organo di controllo**

La nomina del collegio sindacale per il triennio (2023/2026) è stata fatta nell'assemblea soci del 24 maggio 2023 che ha individuato:

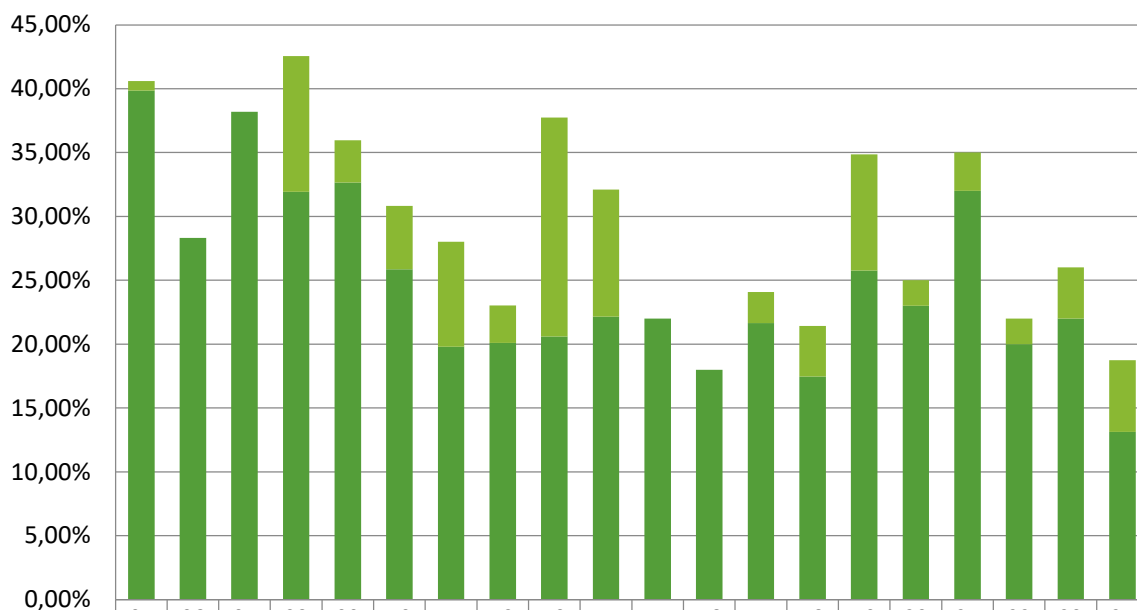
- Savoldelli Ugo Giovanni nato a Clusone il 21/9/1960 con studio in Via Giovanni Fantoni 100 - 24020 - Rovetta (BG) cod. fisc. SVLGVN60P21C800E iscritto alla sezione A al n. 444/A dell'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili per il circondario del tribunale di Bergamo dal 1/6/1988 - sindaco effettivo
- Baronchelli Anna nata a Clusone il 21/6/85 con studio in via dell'Agro a Villa d'Ogna, codice fiscale BRNNA85H61C800J iscritta alla sezione A al n. 1706/ dell'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili per il circondario del tribunale di Bergamo e regolarmente iscritta al n. 170633 dell'albo dei revisori legali, sindaco effettivo
- Giudici Maria Elisa nata a Clusone il 15/9/67, con studio in via da Fin, 10 a Fino del Monte, codice fiscale GDCMLS67P55C800S con Iscrizione Ordine Dei Dottori Commercialisti Ed Esperti Contabili Di Bergamo al numero 757/A dal 15 aprile 1994; iscrizione REVISORI CONTABILI al MEF al n. 79497/A dal 7/06/1999, sindaco effettivo
- Messa Giovanna nato a Clusone il 28/11/66 con studio in Via Giovanni Fantoni 100 - 24020 - Rovetta (BG) cod. fisc. MSSGNN66S68C800L Sindaco supplente
- Fornoni Marco nato a Alzano Lombardo il 13/11/070 con studio in Via IV Novembre 136 - 24028 - Ponte Nossa (BG) cod. fisc. FRNMRC70S13A246D Sindaco supplente

Il collegio sindacale ivi nominato provvede anche ad esprimere il parere sul bilancio e a effettuare il monitoraggio dell'organo di controllo come previsto dall'art. 10, comma 3 del decreto legislativo n. 112/2017 per le imprese sociali e l'art. 30, comma 7 del codice del Terzo settore per gli altri enti del Terzo settore.

**Partecipazione dei soci e modalità:**

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2020	ordinaria	17/01/2020	nomina collegio sindacale	15	1
2020	ordinaria	14/07/2020	approvazione bilancio e bilancio sociale	36	3
2021	ordinaria	09/04/2021	piano d'impresa	33	3
2021	ordinaria	25/06/2021	approvazione bilancio, bilancio e bilancio sociale	30	3
2022	ordinaria	9/5/22	approvazione bilancio, bilancio e bilancio sociale, rinnovo cariche, nomina revisore	20	2
2023	ordinaria	30/3/23	piano d'impresa	21	
2023	ordinaria	24/5/23	approvazione bilancio, bilancio e bilancio sociale, nomina collegio sindacale	22	8
2024	Ordinaria	10/5/24	approvazione bilancio, bilancio e bilancio sociale,	12	5
2024	ordinaria	23/9/24	progetto recupero sottotetto-coprogettazione pnrr	14	6

## Percentuali di partecipazione all'assemblea



% deleghe	0,75	0%	0%	10,6	3,31	4,94	8,21	2,94	17%	10%	0	0	2%	4%	9%	2%	3%	2%	4%	6%
% pres.	39,8	28,3	38,1	31,9	32,6	25,8	19,8	20,1	21%	22%	22%	18%	22%	17%	26%	23%	32%	20%	22%	13%

I soci non hanno presentato mozioni su temi specifici.

La bassa partecipazione dei soci alle assemblee nel 2024 risulta particolarmente marcata e interroga la cooperativa su come coinvolgere la base sociale

Il patto associativo del Consorzio sollecita le cooperative aderenti a svolgere almeno tre assemblee soci annuali. Nel 2023 e nel 2024 si sono svolte due assemblee, si è cercato di coinvolgere la base sociale in alcuni eventi, come la camminata quattro passi verso l'integrazione, la cena Passaparola, e la cena di Natale (circa 30 persone presenti fra soci e lavoratori)

La struttura organizzativa comprende lo staff dei coordinatori che si incontra con cadenza mensile. Alle assemblee soci vengono inviatati anche tutte le persone che lavorano in cooperativa anche non soci per favorire la conoscenza della cooperativa. Per scelta non si chiede alle persone neoassunte di diventare socie, ma si preferisce consentire percorsi graduali e liberi di conoscenza della cooperativa che possano poi portare eventualmente all'adesione alla base sociale.

## MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER

### Tipologia di stakeholder:

PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE	AZIONI
Risorse umane	rispetto delle norme contrattuali e di sicurezza, garanzia occupazionale, benessere lavorativo, chiarezza dei ruoli, comunicazione, crescita professionale	Regolamenti, formazione, incontri d'equipe, valutazioni, rilevazione stress, raccolta soddisfazione. Invito alle assemblee soci rivolto a tutti i lavoratori e

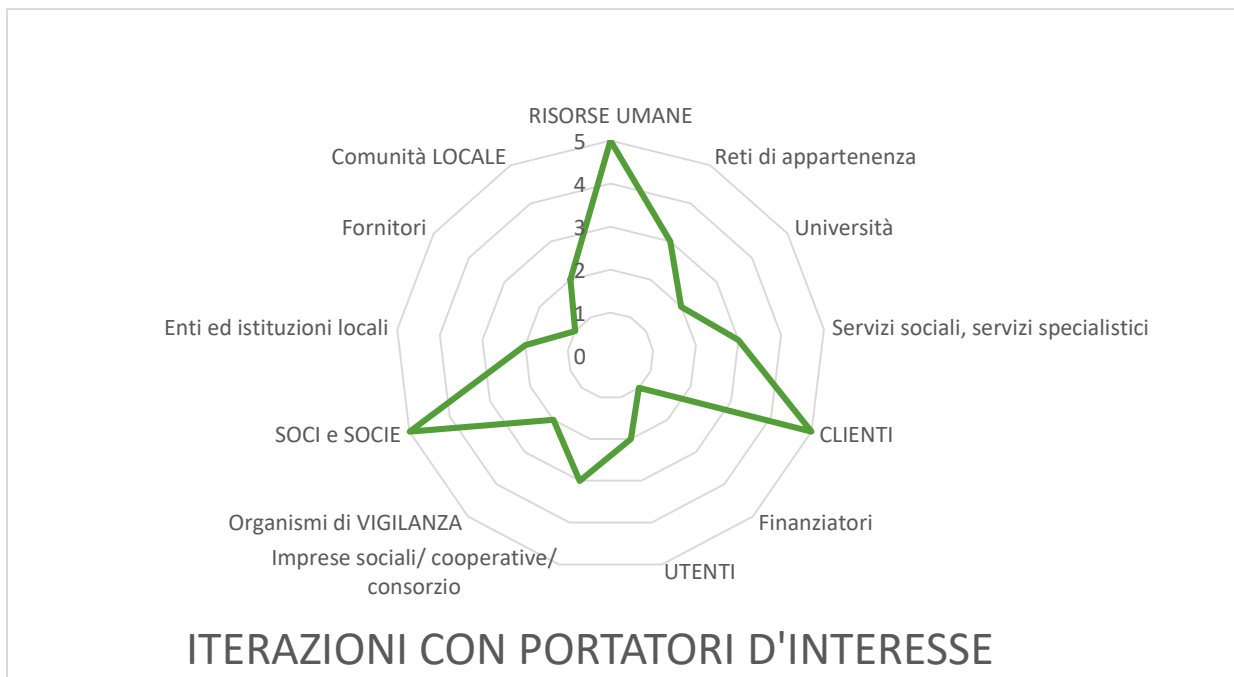
	basata sulle capacità ed i livelli professionali, assicurando non discriminazione	lavoratrici, anche non appartenenti alla base sociale; condivisione delle scelte aziendali nello staff di coordinatori e coordinatrici che riportano in equipe le posizioni concordate
CLIENTI	rispetto degli accordi e requisiti contrattuali, disponibilità a coprogettare	Dialogo in linea con le disposizioni contrattuali, incontri confronto
SOCI e SOCIE	Partecipazione, democraticità, trasparenza, creazione di valore per il territorio, raggiungimento degli obiettivi di medio lungo periodo, parità di genere nella formazione degli organi decisionali	Assemblee soci, informazione costante tramite newsletters e sito. Percorsi di coinvolgimento di gruppi di soci per alcune specifiche progettualità (fundraising, piano d'impresa), contatti personali da parte dei membri del cda con i soci meno presenti per rimotivare l'appartenenza alla cooperativa
UTENTI	rispetto degli accordi contrattuali, attenzione alle esigenze delle singole persone all'interno di servizi, cortesia e disponibilità all'ascolto	Risposte professionali cortesi e tempestive, sistemi di comunicazione idonei, offerta di servizi personalizzati, questionari di soddisfazione. Coinvolgimento nella definizione dei progetti degli utenti e nella definizione di specifici obiettivi, raccolta della soddisfazione
Organismi di VIGILANZA	Rispetto delle norme, collaborazione, trasparenza	Offrire servizi rispettosi delle normative, collaborare con gli organismi di vigilanza al fine di un miglioramento continuo
Enti ed istituzioni locali	Coprogettazione di servizi, costruzione di partenariati, azioni di prevenzione e sensibilizzazione anche sul tema della violenza di genere	Adesione a proposte di partenariato, anche con quote di compartecipazione
Imprese sociali/ cooperative/ consorzio	Condivisione di valori e azioni a sostegno dell'economia sociale e promozione di azioni per la parità di genere e la prevenzione di ogni forma di violenza	Proporre eventi insieme, partecipare attivamente alla vita consortile e di Confcooperative
Comunità LOCALE	impiego di risorse del territorio, coinvolgimento ed informazione, offerta di servizi innovativi.	Offerta di lavoro a persone del territorio, attenzione ai bisogni emergenti ed innovazione, collaborazione in iniziative ed eventi. Si informa la collettività della propria presenza sul territorio e delle proprie azioni, con un impegno a confrontarsi con le associazioni e le realtà presenti per poter essere presenza utile, e

		non contrapposta. Rendere conto ai cittadini del proprio intervento serve a far conoscere come vengono impiegate le risorse pubbliche e a valutare i benefici sociali generati sul territorio.
Reti di appartenenza	Rispetto degli accordi di rete, corresponsabilità	Rafforzare e mantenere le alleanze
Università	Migliorare il rapporto fra mondo del lavoro e mondo della formazione, percorsi di tirocini curriculari adeguati, sviluppo di collaborazioni per migliorare la formazione degli educatori	Stipula di convenzioni, accoglienza di tirocini, partecipazione ad eventi organizzati dalle università e coinvolgimenti in eventi della cooperativa
Servizi sociali, servizi specialistici	Collaborare nell'individuare ed offrire servizi rispondenti ai bisogni delle persone del territorio	Partecipazioni a incontri, adesione a tavoli, collaborazione in progetti ed iniziative
Finanziatori	Informazioni, invio di bilanci e a richiesta delle delibere.	I finanziatori sono destinatari del bilancio sociale per comprendere l'efficacia del proprio intervento e valutare proseguimento, interruzione o revisione del sostegno
Fornitori	Cooperare per la sostenibilità ambientale	Riduzione imballi

i valori più elevati rappresentano i portatori di interesse più rilevanti, quelli che presentano un maggior impatto dal punto di vista dell'influenza (quanto lo stakeholder influenza le decisioni e i servizi della cooperativa) e della dipendenza (quanto le azioni, decisioni e servizi impattano sullo stakeholder)

**SCALA:**

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



**Tipologia di collaborazioni:**

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
IL SOLCO DEL SERIO	Consorzio di cooperative	Socio	La cooperativa partecipa al con due persone al tavolo dirigenti del Consorzio, esprime una figura all'interno del CDA, Silvana Catania, il direttore della cooperativa, Stefano Pedrocchi, è coordinatore generale del consorzio. Sottosopra è poi gestore di alcuni servizi nell'area minori in cui il capofila è il consorzio. Ha stipulato con esso il patto associativo
ASSOCIAZIONE IDEM	Associazione di promozione sociale	Convenzione	La cooperativa e l'associazione collaborano nella realizzazione di diverse attività socio occupazionali e di tempo libero da proporre alle persone con disabilità.
ATI PER GESTIONE SERVIZIO SAD	Associazione temporanea d'impres	Altro	ATI con Cooperativa Generazioni fa, Coop. Aquilone(capogruppo)
ATI PER APPALTO STA CDD	Associazione temporanea d'impres	Altro	ATI per l'appalto di gestione del CDD e STA con cooperativa Lavorare Insieme (capogruppo) cooperativa San Martino progetto Autonomia, Fondazione S. Andrea. La cooperativa gestisce i servizi di pulizie e trasporto

ASSOCIAZIONE GIOVANNI PAOLO II	Altri enti senza scopo di lucro	Convenzione	Servizi ausiliari ed educativi nelle scuole dell'infanzia gestite dall'Associazione.
ASILO PALAMINI PARRE	Altri enti senza scopo di lucro	Convenzione	Servizi ausiliari ed educativi nella scuola dell'infanzia e minicre.
FONDAZIONE SCUOLA MATERNA GALLICCIOLLI	Fondazione	Convenzione	Servizi ausiliari ed educativi nella scuola dell'infanzia e nel nido gestiti dalla Fondazione
FONDAZIONE SANT'ANDREA	Fondazione	Partenariato	Servizio di spazio compiti presso il Comune di Clusone; Adesione come partner al progetto "Silver Community – L'argento vivo in Valle", presentato a F. Cariplo e finanziato nel 2023
DIOCESI di BERGAMO Ufficio pastorale età evolutiva.	Ente ecclesiale	Progetto oratori	Progetto in collaborazione con Confcooperative e Diocesi per la presenza di facilitatori delle equipe educative e la presenza di figure educative professionali negli oratori.
FONDAZIONE COMUNITA' BERGAMASCA	Fondazione	partenariato	Progetto Digiducati, concluso a settembre 2024
CONFCOOPERATIVE BERGAMO	Organizzazione di rappresentanza	Socio e partenariato	PROGETTO IMPACT EFFETTO COOPERATIVO: percorso di partnership tra imprese industriali e imprese cooperative
GAL- gruppo azione locale	Cooperativa	Socio	La cooperativa dal 2023 è socia del GAL. Ha partecipato nel corso dell'anno ad un lavoro di coprogrammazione sul tema dello sviluppo delle aree interne
Cooperativa Aquilone	Cooperativa	Socio	Nel 2024 Sottosopra è divenuta socia della cooperativa Aquilone, mentre Aquilone era già socia di Sottosopra
CSA Coesi	Impresa sociale	socia	Sottosopra è socia di CSA Coesi, centro servizi aziendali a cui si appoggia per contabilità, paghe, qualità ed altri servizi

## PRESENZA SISTEMA DI RILEVAZIONI DI FEEDBACK

Vengono somministrati questionari di soddisfazione in tutti i servizi con certificazione di qualità ed in particolare:

<b>servizio e a chi si rivolge il questionario</b>	<b>Questionari resi compilati</b>
Centro Socio Educativo: ad ospiti e alle famiglie	16 famiglie e 16 ospiti
Comunità socio- sanitaria: ad ospiti e alle famiglie	7 ospiti e 3 famiglie

In assistenza scolastica alle Famiglie, alle scuole e ai comuni	35 (su 48) famiglie, 8 scuole e 9 comuni
Nei tirocini riabilitativi risocializzanti (TRR o TIS) a tirocinanti e aziende ospitanti	5 ( su 6) utenti e 4( su 6) aziende
Nel SAD servizio assistenza domiciliare agli utenti	41 ( su 78) fruitori del servizio
Servizi di pulizie	6 clienti ( su 9)

Rispetto ai questionari distribuiti nel sono stati compilati circa il 72%.

Inoltre viene indagata la soddisfazione di tutti gli operatori a cui hanno risposto 64 persone, rispetto alle 48 dell'anno precedente

## COMMENTO AI DATI

L'analisi specifica di tutti i dati è riportata nel riesame della direzione, che consente, soprattutto dal confronto fra gli esiti dei diversi anni, di individuare accanto alla soddisfazione delle parti interessate, anche le opportune azioni di miglioramento.

Le azioni di miglioramento hanno riguardato in buona parte la parità di genere, introdotta nel corso del 2023, con certificazione ottenuta ad ottobre. Nel 2024 si è aggiornato il questionario di soddisfazione dei lavoratori in modo da raccogliere le criticità e favorire le segnalazioni di disagi.

I nuovi accreditamenti hanno portato alla rivisitazione delle carte dei servizi di CSE TIS e SAE

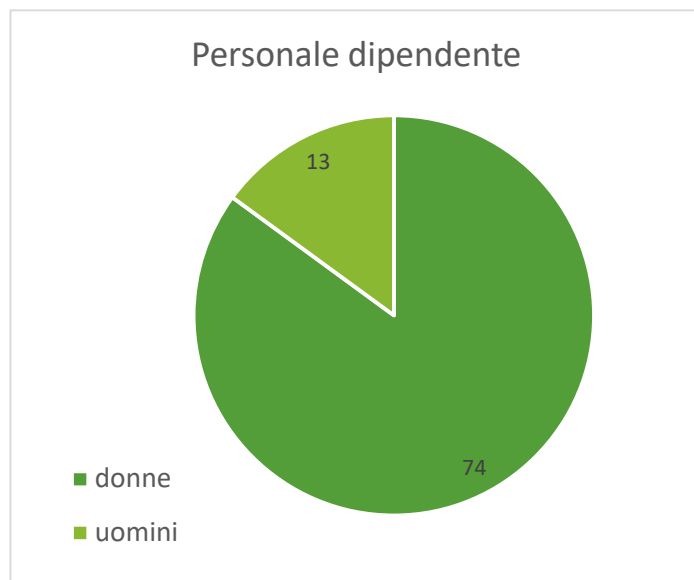
A fine 2024 si è anche aggiornata la carta del servizio di assistenza domiciliare.

## 4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

### TIPOLOGIE, CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

#### Occupazioni/Cessazioni:

2021	2022	2023	2024	Occupazioni
75	79	80	87	Totale personale dipendente occupati anno di riferimento
66	67	68	74	di cui femmine
9	12	12	13	di cui maschi
21	16	19	18	di cui under 35
19	23	28	29	di cui over 50



2021	2022	2023	2024	Cessazioni
19	23	19	15	Totale cessazioni anno di riferimento
19	19	17	12	di cui femmine
0	4	2	3	di cui maschi
11	16	8	10	di cui under 35
3	2	4	2	di cui over 50

#### Assunzioni/Stabilizzazioni:

2021	2022	2023	2024	Assunzioni
19	27	20	21	Nuove assunzioni anno di riferimento
17	20	18	18	di cui femmine
2	7	2	3	di cui maschi
11	11	10	9	di cui under 35
2	7	2	4	di cui over 50

2021	2022	2023	2024	Stabilizzazioni
3	11	5	6	trasformati da det a indet
			4	tempi det riassunti a sett a indet
2	7	5	9	di cui femmine
1	4	0	1	di cui maschi
2	4	2	4	di cui under 35
1	2	2	1	di cui over 50

Le stabilizzazioni sono state distinte fra le persone i cui contratti sono stati trasformati da determinato ad indeterminato (6) e le persone che avevano un contratto a tempo determinato (impiegati in assistenza scolastica) ed i n sede di riassunzione sono state assunte a tempo indeterminato

Si riportano i dati del turn over, con la distinzione fra donne e uomini. Si rileva che non c'è scostamento fra i due, e rispecchiano la maggior presenza di donne nell'organico complessivo della cooperativa.

		2020	2021	2022	2023	2024
<b>A</b>	nuovi ingressi	25	19	28	20	22
<b>B</b>	uscite: per dimissioni o conclusioni	21	19	23	20	15
<b>C</b>	dimissioni fra quelli entrati nell'anno	1	2	5	1	3
<b>D</b>	<b>organico al 31/12</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>87</b>
<b>A/D</b>	turnover positivo	33%	25%	35%	25%	25%
<b>B/D</b>	turnover negativo	28%	25%	29%	25%	17%
<b>(A+B)/D</b>	turnover complessivo	<b>61%</b>	<b>51%</b>	<b>64%</b>	<b>50%</b>	<b>43%</b>
<b>A/B</b>	tasso compensazione turn over	119%	100%	122%	100%	147%
<b>C/A</b>	turnover nuovi assunti	4%	11%	18%	5%	14%
		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
	totale uomini	7	9	12	12	13
	totale donne	68	66	68	69	74
	entrate uomini	1	2	7	2	3
	entrate donne	24	17	21	18	19
	uscite uomini	2	0	4	2	3
	uscite donne	19	19	19	17	12
	turnover positivo M	14,29%	22,22%	58,33%	16,67%	23,08%
	turnover positivo F	35,29%	25,76%	30,88%	26,09%	25,68%
	turnover negativo M	28,57%	0,00%	33,33%	16,67%	23,08%
	turnover negativo F	27,94%	28,79%	27,94%	24,64%	16,22%
	% uomini	9,33%	12,00%	15,00%	14,81%	14,94%
	% donne	90,67%	88,00%	85,00%	85,19%	85,06%

A completamento dei dati, si riporta l'andamento del turn over per dimissioni volontarie:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
turnover DIMISSIONI vol	3%	5%	4%	6%	9%	4%	12%	11%	12%	8%	7%

Le dimissioni volontarie sono 7 donne di cui una socia ed una neoassunta ed un uomo.

Si riporta anche la residenza delle persone che lavorano in cooperativa suddivise per subambiti:

	totale	Di cui femmine
Asta del Serio, che comprende i Comuni di Ardesio, Gandellino, Gromo, Oltressenda Alta, Piario, Valbondione, Valgoglio e Villa d'Ogna	16	14
Val del Riso e Val Dossana, che comprende i Comuni di Gorno, Oneta, Parre, Ponte Nossola e Premolo	19	16
Clusone	15	13
Comuni della Presolana, che comprende i Comuni di Castione della Presolana, Cerete, Fino del Monte, Onore, Rovetta e Songavazzo	27	24
Valle di Scalve, che comprende i Comuni di Azzone, Colere, Schilpario e Vilminore di Scalve	0	0
<b>TOTALE RESIDENTI NELL'AMBITO 9</b>	77 pari al 89,5%	67

ZONA SEBINO	1	1
Bassa e media Valle Seriana	8	5
TOTALE residenti fuori Ambito	9	6

La maggioranza delle persone assunte dalla cooperativa sono residenti nell'Ambito 9, comprese una persona con cittadinanza non italiana e tutte le 5 persone con svantaggio.

## COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

### Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato 2024	A tempo indeterminato 2023	A tempo indeterminato 2022	A tempo indeterminato 2021	A tempo determinato 2024	A tempo determinato 2023	A tempo determinato 2022	A tempo determinato 2021
Totale	73	68	73	56	13	12	6	19
Dirigenti	1	1	1	1	0	0	0	0

Quadri	<b>8</b>	8	7	7	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Impiegati	<b>48</b>	43	49	44	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>16</b>
Operai fissi	<b>16</b>	16	16	7	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**Composizione del personale per anzianità aziendale:**

	In forza al 2024 femmine	In forza al 2024- maschi	In forza al 2024	In forza al 2023 femmine	In forza al 2023- maschi	In forza al 2023	In forza al 2022
Totale	<b>73</b>	<b>13</b>	<b>86</b>	68	12	80	79
< 6 anni	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	40	7	47	44
6-10 anni	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	7	1	8	7
11-20 anni	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	20	4	24	28
> 20 anni	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	1		1	0

N. dipendenti 2024	N. dipendenti 2023	N. dipendenti 2022	N. dipendenti 2021	N. dipendenti 2020	Profili
<b>86</b>	80	79	75	75	<b>Totale dipendenti</b>
<b>1</b>	1	1	1	1	Direttore aziendale
<b>8</b>	8 (7 F)	7	7	7	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
<b>18</b>	16	18	19	26	di cui educatori/educatrici
<b>4</b>	3	<b>4</b>	4	3	di cui operatrici socio-sanitarie (OSS)
<b>8</b>	8	<b>10</b>	8	8	operai/e- addetti/e pulizie
<b>3</b>	4	<b>4</b>	5	3	Personale ausiliario nelle scuole
<b>4</b>	5	<b>5</b>	5	4	Assistenti domiciliari- ASA
<b>30</b>	26	<b>21</b>	22	19	Assistenti educatori/educatrici
<b>2</b>	2	2	2	2	psicologi/ghe
<b>8</b>	7	<b>7</b>			Autisti e accompagnatori/accompagnatrici
			2	2	Altro

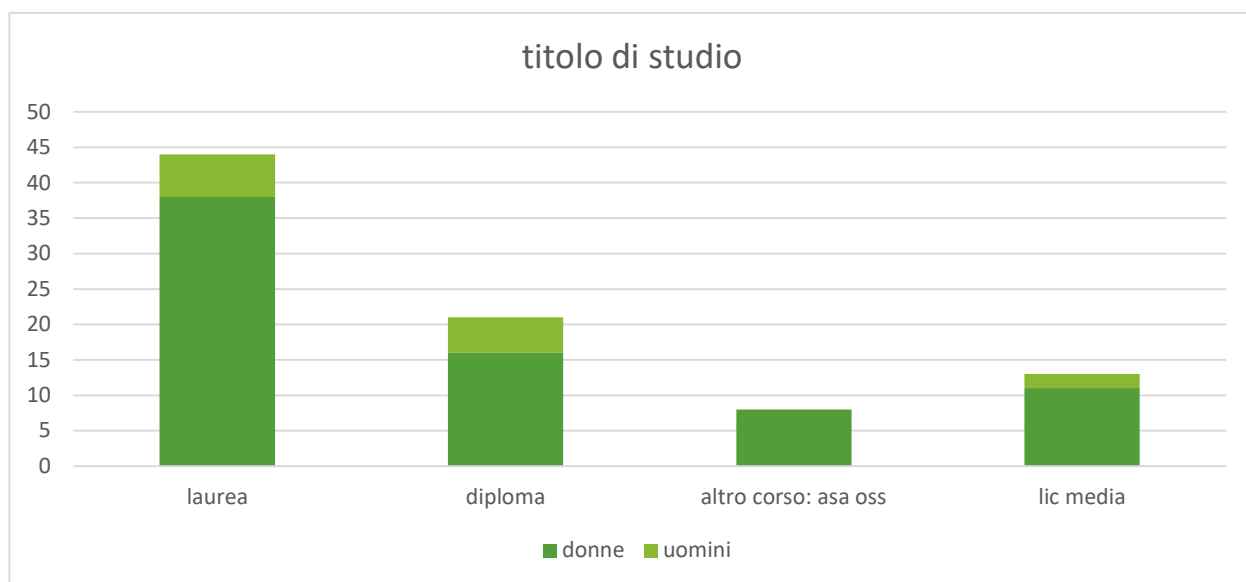
In cooperativa sono inseriti complessivamente 5 persone con svantaggio (disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91), assunte con contratto a tempo indeterminato, di cui una socia.

La cooperativa accoglie tirocini di studenti universitari e studenti delle scuole superiori in progetti di alternanza. Nel corso del 2024 si sono conclusi 2 tirocini universitari di studentesse in scienza dell'educazione iniziati nel 2023 di 200 ore per ciascun tirocinio, svolti nell'area minori. Si sono poi realizzati 6 progetti di alternanza, 5 tirocini di persone frequentanti il corso ASA, ed è continuata l'accoglienza di persone in percorsi di messa alla prova.

A dicembre si è avviato un tirocinio extracurricolare della durata di 6 mesi tramite Mestieri Lombardia

#### Livello di istruzione del personale occupato:

	n. lavoratori 2024	Di cui donne	N. Lavoratori 2023	DI CUI DONNE	N. Lavoratori 2022
Laurea o superiore	44	38	39	35	40
Diploma di scuola superiore	21	16	20	15	19
Altro: corso asa/oss	8	8	8	8	7
Licenza media	13	11	13	10	13



#### Età del personale impiegato:

Fascia d'età anagrafica	Numero donne 2024	Numero uomini 2024	Numero donne 2023	Numero uomini 2023	Numero lavoratori 2022
Dai 18 ai 30 anni	13	0	12	2	14
Dai 31 a 50 anni	36	8	33	5	42

Più di 50 anni	24	5	23	5	23
----------------	----	---	----	---	----

L'età media è di 45 anni

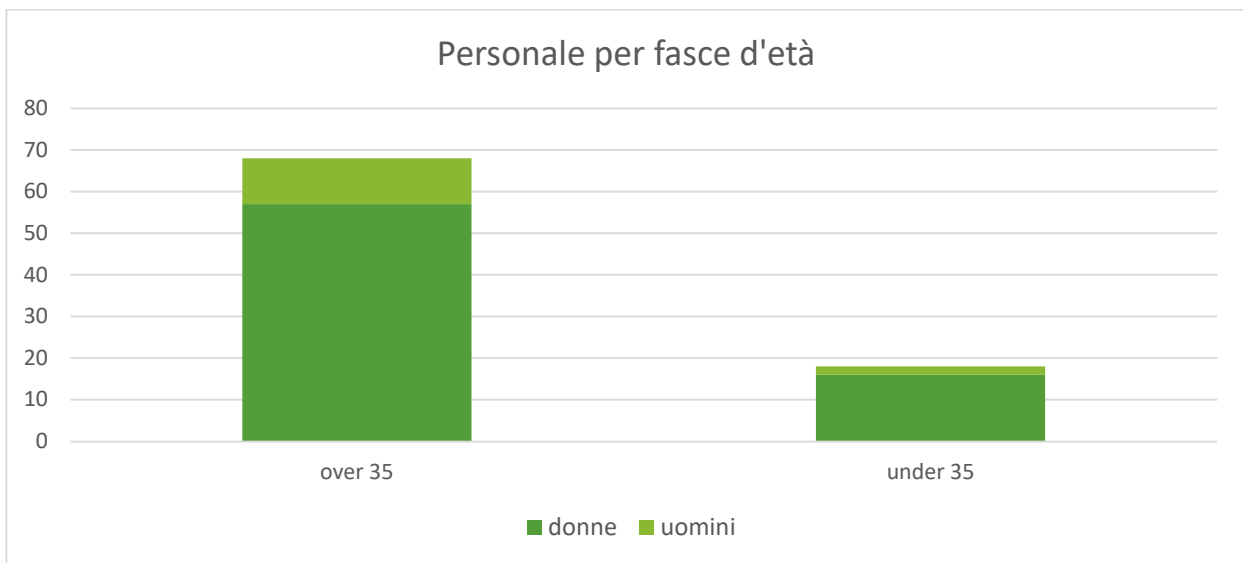
**Part Time e tempi pieni:**

	femmine	maschi
Tempo pieno	2	1
Tempo parziale	71	12

I contratti a tempo pieno sono complessivamente il 3.5 %, ( 3 persone su 86 lavoratori, di cui 2 donne e 1 uomo) tuttavia se guardiamo la percentuale dei contratti a tempo pieno di uomini rispetto al totale lavoratori maschi è del 7.7% contro il corrispondente 2.7 % per la componente femminile. La media dei part time evidenzia che le donne hanno in media un part time al 55%, gli uomini al 64%,

CCNL applicato al personale dipendente: **cooperative sociali**.

## SITUAZIONE DEL PERSONALE NELLA FASCIA GIOVANI (MENO DI 35 ANNI)



Le persone con meno di 35 anni sono 18 (16F e 2 M), di cui 3 a tempo determinato, tutte a part time e tutte con un'anzianità di servizio inferiore a 5 anni. Di queste 13 sono laureati e due stanno frequentando l'università.

In questa fascia d'età è compresa una persona con svantaggio

Una persona ha tre figli, e tre persone ne hanno due.

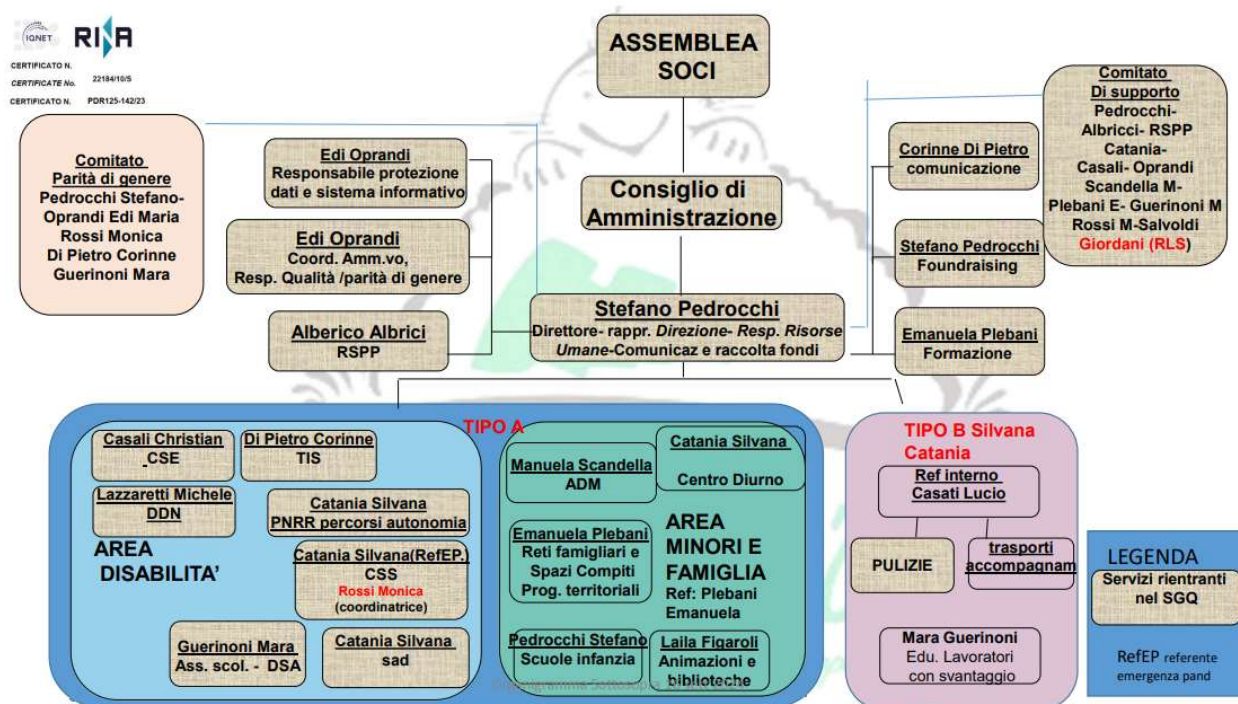
**USCITE VOLONTARIE LAVORATORI E LAVORATRICI UNDER 35**

		2021	2022	2023	2024
A	totale lavoratori	74	79	80	86
a	di cui lav under 35	22	16	20	18
B	totale dimessi nell'anno	8	10	8	8
b	di cui meno 35 anni	5	5	2	6

a/A	% di under 35 sul totale lav	30%	20%	25%	<b>21%</b>
B/A	% usciti	11%	13%	10%	9%
b/B	% usciti under 35 su totale dimessi	63%	50%	25%	75%

Quattro delle persone dimissionarie under 35 avevano contratti a tempo indeterminato, tre di queste sono laureate.

## ORGANIGRAMMA



## ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE REALIZZATE

### Formazione:

CORSO	SERVIZI	ORE CORSO	N. OPERATORI FREQUENTANTI	% DI FREQUENZA
Qualificazione dei servizi e delle prestazioni di tipo assistenziale e socio-sanitario	SAD- CSS	8	8	84%
costruzioni di microprogettualità educative ed inclusive a scuola	SAE 23/24	16	25	74%
Qualificazione sostenibile dei servizi e delle prestazioni dell'area B della cooperativa	PULIZIE	6	8	92%
Comunicazione con gli anziani e persone fragili: nuove competenze per gli operatori	SAD	8	3	100%

Comunicazione con gli anziani e persone fragili: nuove competenze per gli operatori	CSS	8	1	31%
I processi di acquisizione di nuove competenze	CSS-CSE	20	15	95%
Far crescere processi cooperativi e competenze gestionali e di innovazione	COORDINATORI	6	12	92%
le progettualità individualizzate e l'utilizzo di advenias	CSE	10	5	80%
progetto di vita e tempo libero delle persone con disabilità	CSS-CSE	10	14	80%
LA SESSUALITA' DELLA PERSONA CON DISABILITA'	CSS	10	6	88%
gli adolescenti e lo sviluppo di disagi di salute mentale	AREA MINORI	16	10	75%
Libri ad alta leggibilità	SAE	1	6	100%
microprogettualità inclusive nella scuola	SAE 24/25	2	15	100%
HACCP		2	11	100%
PARITA' DI GENERE- FORMAZIONE		1	11	100%
formazione preposti	COORDINATORI	8	3	100%
FORMAZ SICUREZZA O AGG.TO SICUREZZA		2	25	100%
STRESS, ANSIA E BURN OUT: COME INVERTIRE LA ROTTA?	COORDINATORI	2	2	100%
non solo casa	CSS	2	6	100%
sembra che i poeti avranno il loro bel da fare	AREA MINORI	16	2	88%
ALTRI CORSI			11	

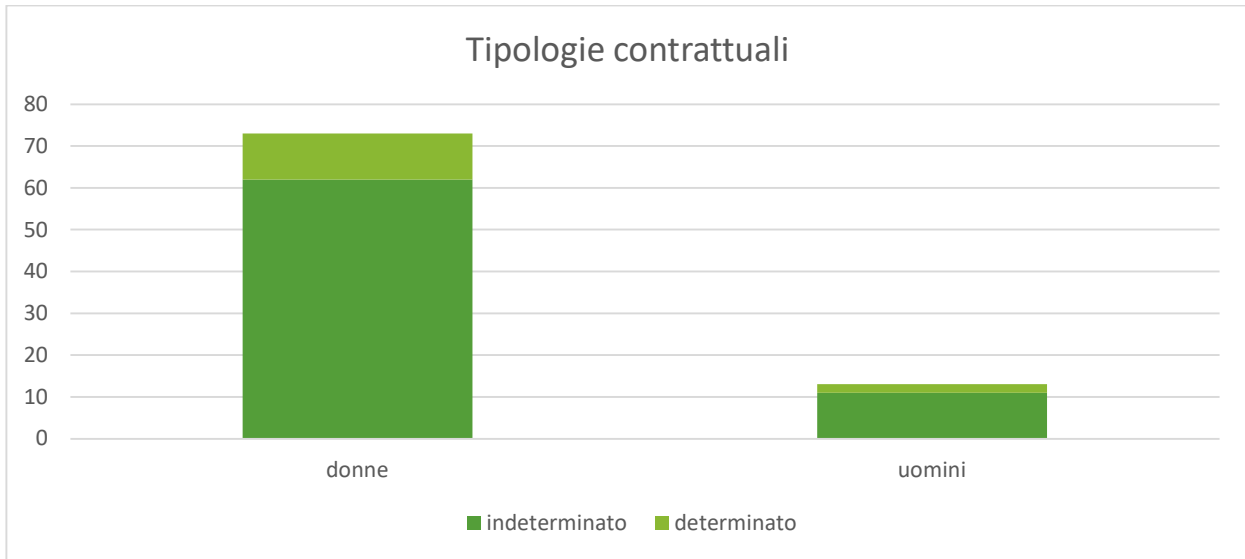
Tutta la formazione è proposta sia a maschi che a femmine, senza nessun elemento di discriminazione; complessivamente 77 lavoratori e lavoratrici hanno frequentato proposte formative della cooperativa nel 2024 per complessive 1298 ore

## CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO AL PERSONALE DIPENDENTE

### **Tipologie contrattuali e flessibilità:**

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
73	Totale dipendenti indeterminato	3	70
62	di cui femmine	2	60
11	di cui maschi	1	10

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
13	Totale dipendenti determinato	0	13
11	di cui femmine	0	11
2	di cui maschi	0	2



<b>Occasionali</b>	<b>N. 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>
Totale lav. occasionali	4	6	9
di cui femmine	3	5	7
di cui maschi	1	1	2

Il ricorso al lavoro occasionale si è ridotto, perché le norme introdotte hanno imposto limitazioni a questo contratto. Sull'estate c'è stato un contratto stagionale.

<b>Autonomi</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>
Totale lav. autonomi	9	6	3
di cui femmine	6	4	2
di cui maschi	3	2	1

## NATURA DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAI VOLONTARI

### **Volontari**

<b>N. volontari</b>	<b>Di cui donne</b>	<b>Tipologia Volontari</b>
42	21	Totale volontari
40	20	di cui soci-volontari

2	1	di cui volontari di associazioni (cdp)
---	---	--

I soci volontari svolgono diverse attività:

- come membri del consiglio di amministrazione: la carica è svolta gratuitamente;
- nei servizi strutturati (CSE, CSS, CDM): i volontari sono presenti con una certa regolarità nelle attività proposte nei servizi (esempio laboratorio teatrale) o a supporto degli operatori (volontari che fanno le piccole manutenzioni, oppure stirano...);
- nelle vacanze a supporto degli operatori
- nei CRE e MINICRE estivi a supporto degli operatori,
- occasionalmente nelle iniziative, eventi, feste organizzate dalla cooperativa o a cui la cooperativa partecipa come partner,
- dal 2022 nel servizio trasporti del Centro socio educativo.

I soci volontari sono assicurati all'Inail, non percepiscono compensi ma solo eventuale rimborso spese.

Oltre ai soci della cooperativa collaborano come volontari soci di associazioni del territorio

## STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ DI CARICA E MODALITÀ E IMPORTI DEI RIMBORSI AI VOLONTARI "EMOLUMENTI, COMPENSI O CORRISPETTIVI A QUALSIASI TITOLO ATTRIBUITI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AI DIRIGENTI NONCHÉ AGLI ASSOCIATI"

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo 2021	Totale Annuo Lordo 2022	Totale Annuo Lordo 2023	Totale lordo 2024
Membri Cda	Rimborsi spese consiglieri volontari	725,00	683,02	0	0
Organi di controllo	Retribuzione	10192,00	6025,04	7261,57	10.192
Direttore	Retribuzione (da CU)	15766,00	15779,00	16611,78	18952,88
Soci Volontari	Rimborsi	0,00	957,52	1041,92	539,83

## RAPPORTO TRA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA MASSIMA E MINIMA DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA COOPERATIVA

Il personale della cooperativa si colloca fra il livello E2 con 5 scatti ed un'indennità mensile di €. 50 del direttore (retribuzione annua lorda a tempo pieno €. 27358,5) ed il livello A1 degli addetti alle pulizie senza scatti (retribuzione annua lorda a tempo 17921,35). La retribuzione massima è 1,53 volte la minima rispettando il vincolo che non possa essere superiore a 8 volte la minima.

La differenza retributiva fra generi è la seguente:

LIVELLO	RAL MEDIA FEMMINILE	RAL MEDIA MASCHILE	% SCOSTAMENTO MASCHIO/FEMMINA
E2	26539,5	27358,5	1,52%
E1	<b>25192,96</b>	<b>25192,96</b>	0,00%
D2	22956,93	23114,962	0,34%
D1	21314,31	20877,87	-1,03%
B1	18491,82	18527,08	0,10%

Lo scostamento più rilevante, e comunque basso, è quello del livello E2, che si spiega con il fatto che le due donne in questo livello hanno un'anzianità di servizio più bassa rispetto all'uomo e la differenza retributiva è determinata dagli scatti di anzianità.

Non ci sono retribuzioni variabili

## IN CASO DI UTILIZZO DELLA POSSIBILITÀ DI EFFETTUARE RIMBORSI AI VOLONTARI A FRONTE DI AUTOCERTIFICAZIONE, MODALITÀ DI REGOLAMENTAZIONE, IMPORTO DEI RIMBORSI COMPLESSIVI ANNUALI E NUMERO DI VOLONTARI CHE NE HANNO USUFRUITO

Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: €. 539,83 e ne ha usufruito una socia volontaria

Modalità di regolamentazione per rimborso volontari: è previsto il rimborso ai soci volontari delle spese sostenute in funzione della propria carica, quali rimborsi chilometrici per l'uso della propria autovettura, i rimborsi spese di viaggio e trasferte per l'uso dei mezzi pubblici o per i pasti. Nel 2024 sono stati effettuati rimborsi spese per l'uso della propria autovettura alla socia Belotti Martina.

Nel corso del 2024 la presidente, socia volontaria, non ha chiesto rimborsi relativi alle spese sostenute per la sua carica.

E se è vero - ed è vero - che nel lavoro c'è ancora molto dono libero, allora gli imprenditori, soprattutto quelli più attenti, sanno di dipendere profondamente dal dono dei loro dipendenti; sono consapevoli che la loro fragilità più grande non si trova tanto nei mercati ma nel non poter controllare le dimensioni più importanti della libertà brada dei loro lavoratori. Sanno quindi, e imparano ogni giorno, che dipendono radicalmente da qualcosa di fondamentale che non possono acquistare, e che con il contratto comprano cose importanti ma non sufficienti per far vivere bene le loro aziende (*Luigino Bruni*)

## 5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

### DIMENSIONI DI VALORE E OBIETTIVI DI IMPATTO

**Sviluppo economico del territorio, Capacità di generare valore aggiunto economico, Attivazione di risorse economiche "comunitarie" e Aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:**

Si riporta in tabella il dato del numero di persone, le mensilità annue svolte e pagate, la retribuzione mensile lorda media e la percentuale media di part time su tutti i lavoratori e lavoratrici:

	2024	2023	2022	2021	2020
dipendenti	96	95	94	89	86
n°. mensilità retribuite	1004	962	993	919	857
Costo medio mensile lordo	1449	1353	1353	1420	1161,73
% media part time	56,5 F; 67%M	58%F; 61%M	60,09%	63,77%	61,46

La media del part time è del 56.5% pari a 21.5 ore medie settimanali, con 21 medie per le donne e 24 medie per gli uomini. Si rileva che 31 lavoratrici e 4 lavoratori hanno avuto per tutto o parte dell'anno contratti inferiori o uguali a 12.5 ore medie settimanali.

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

La percentuale delle donne in cda è del 55,5% (come il precedente); nei quadri è il 75%. L'età media alla data dell'elezione del nuovo cda è di 47.5 anni, mentre il precedente era 45 anni.

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

Tutti i lavoratori sono sempre invitati alle assemblee soci ove, anche se non hanno potere di voto, possono intervenire e portare la loro voce. La crescita professionale è favorita da percorsi di formazione rivolte alla maggior parte degli operatori dei servizi. Al personale viene somministrato il questionario di soddisfazione: hanno risposto 64 persone (lo scorso anno erano 48). In un range di valutazione da 1 a 5 la valutazione media complessiva è di 4.01 (3.96 nel 2023, 3.75 nel 2022 e 3.84 nel 2021). Migliora la soddisfazione relativa al numero di incontri di equipe del servizio anche se resta la voce con la valutazione media più bassa

Il tema di occupati sovra istruiti è presente: ci sono psicologi che svolgono la mansione di educatori, per quanto riguarda gli assistenti educatori il titolo richiesto è la laurea, quindi pur non trattandosi specificatamente si situazioni di sovraistruzione si rileva un basso riconoscimento della figura professionale. Lo sforzo è di offrire alle persone con titolo possibilità di sperimentarsi con la specifica professionalità dell'educatore e educatrice in servizi come assistenza domiciliare minori, incontri protetti, progetti con adolescenti e nell'area salute mentale.

**Resilienza occupazionale, Capacità di generare occupazione, Capacità di mantenere occupazione e Aumento del tasso di occupazione 20-64 anni del territorio di riferimento oppure % di trasformazioni nel corso di un anno da**

**lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0.**

Nel corso del 2024 sono state trasformate da tempo determinato ad indeterminato n. 6 persone

**Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Benessere dei lavoratori svantaggiati e Riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone svantaggiate:**

Nel 2024 non ci sono state assunzioni di persone svantaggiate, a dicembre si è avviato un tirocinio di sei mesi con una persona assunta da Mestieri Lombardia

**Conseguenze sulle politiche pubbliche, Risparmio per la P.A. e Aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare:**

La cooperativa partecipa con regolarità a bandi per accedere a contributi a fondo perduto che consentono ricadute sul territorio. La cooperativa è partner del progetto Digeducati di Fondazione Comunità Bergamasca progetto con contributi complessivi di circa €. 39.000 di cui €. 11.489 relativi al 2024 anno di conclusione del progetto. Inoltre nel 2023 è stato avviato il progetto Argento Vivo, con capofila la Fondazione s. Andrea, con contributi per Sottosopra previsti in oltre €.95.000 di cui 14527 nel 2024. Nel 2024 si sono avviati alcune progettualità con capofila l'Ambito i cui importi rendicontanti sul 024 sono: PIASA €. 27693, LISA €.32986, per FSR si sono ricevuti €. 6000

**Sviluppo tecnologico, Utilizzo di ICT, Competenze ICT e Aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie:**

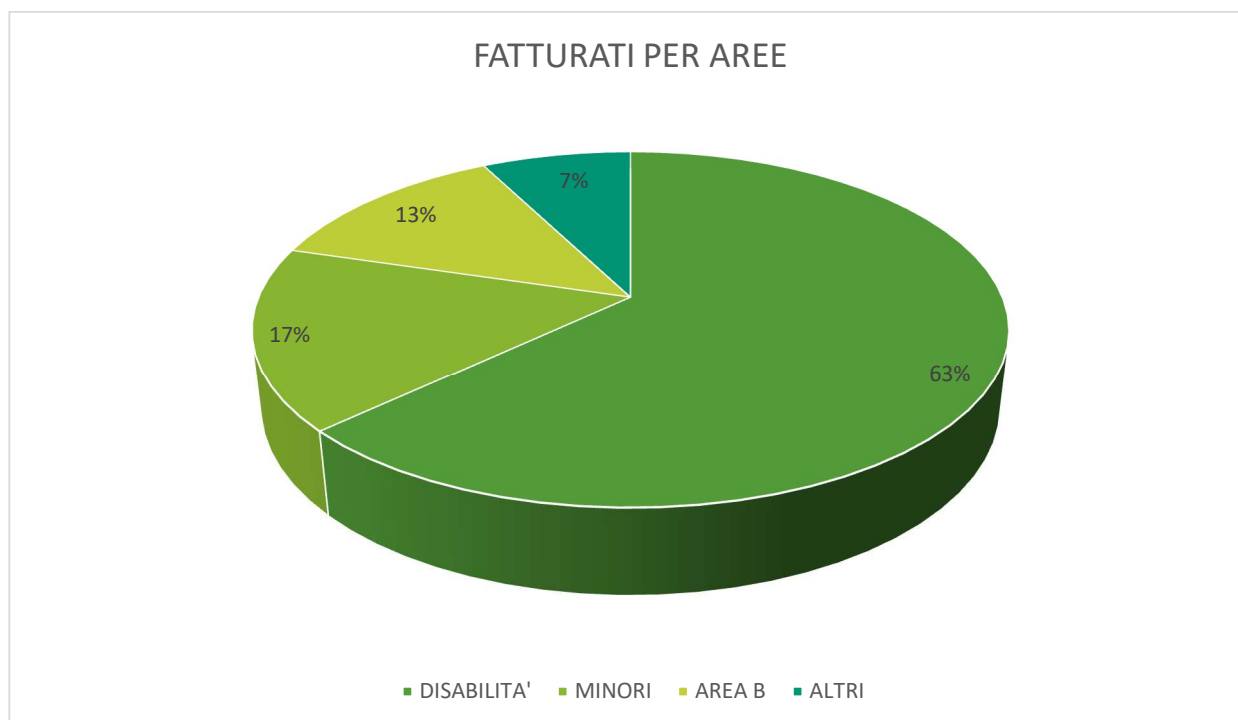
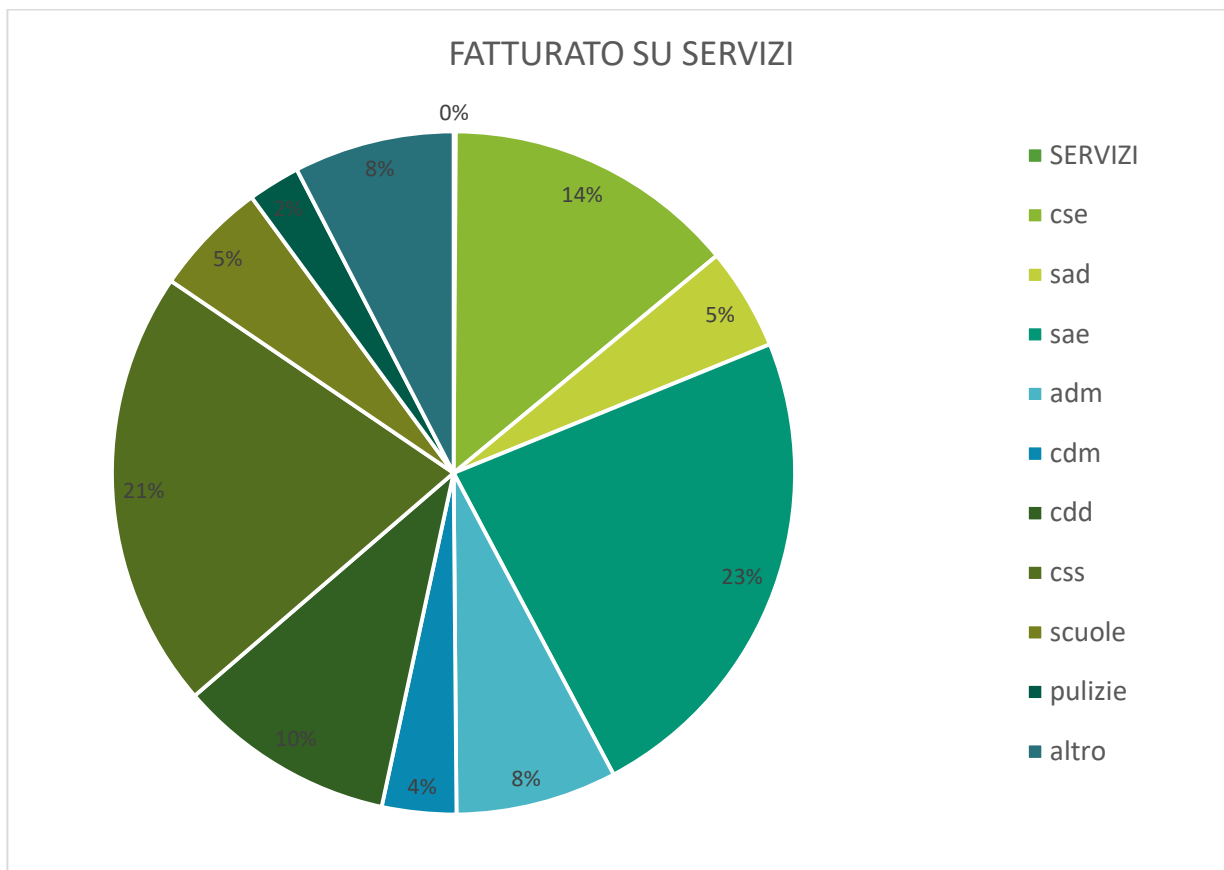
Grazie ad un bando camerale 2022 relativo alla digitalizzazione delle imprese si sono fatti una serie di interventi relativi alle rete e ai pc di servizio, in particolare è stato riconfigurato il router per sistemare gli IP ; sono stati collegati i computer direttamente allo switch passando per i punti rete e rimuovendo le schede WiFi ed effettuate le opportune verifiche sulla connettività; ci si è dotati di un NAS per ospitare le cartelle condivise degli utenti, potendo così gestire gli utenti stessi in modo centralizzato (tramite nome utente e password di rete personali); si sono configurati gli opportuni accessi e messo un supporto di backup rimovibile; si ci è dotati di un antivirus aziendale per gestire in un'unica console tutti gli endpoint e messo un firewall per la protezione del perimetro della rete prevedendo anche l'accesso remoto ai dati presenti sul NAS in modo sicuro. Pertanto ora tutti gli incaricati hanno accesso al nas con nome e password personale, e attraverso il VPN possono lavorare anche a distanza.

Si è soddisfatta l'esigenza di dotare l'organizzazione di un prodotto, specifico per il comparto dei servizi socio sanitari, concepito per la gestione integrata dei servizi offerti dalla vostra organizzazione ai propri pazienti, ospiti e ai loro parenti. In particolare c'era l'esigenza di una gestione delle cartelle utenti, comprensive di progetti, documenti, diari, condivisa fra gli operatori e che garantisse le dimensioni di privacy e controllo accessi previsti dalla norma. Il prodotto acquistato consente la gestione degli ospiti della Comunità Socio Sanitaria e del Centro Socio Educativo con un cloud accessibile dagli operatori mediante apposita autorizzazione, garantendo la sicurezza delle informazioni e al contempo la disponibilità delle stesse per chi ne ha la necessità.

## OUTPUT ATTIVITÀ

Il grafico con cui si apre questo paragrafo mostra l'incidenza sul fatturato nei diversi servizi, mentre il successivo evidenzia l'incidenza delle diverse aree d'intervento della cooperativa

L'area B che comprende le pulizie e la voce CDD/STA rappresenta l'11 % del fatturato, l'area disabilità è quella prevalente con il 62%



## TIPOLOGIE BENEFICIARI (COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO A)

### Centro Socio Educativo

**Numero Di Giorni Di Frequenza:** 235, da lunedì a venerdì dalle 9.00 alle 16.00

**Ospiti:** 22 di cui 12 donne e 5 persone fino ai 30 anni (3F e 2 M), di cui 11 a tempo pieno e 11 a part time

Il centro socio educativo della cooperativa è al momento l'unico CSE accreditato sul territorio e nel 2024 erano presenti inizialmente 20 persone. Nel corso dell'anno ci sono stati due nuovi inserimenti con progetti osservativi, che poi nel 2025 sono diventati inserimenti ordinari. È presente un'ospite con più di 65 anni, per la quale si è ritenuto opportuno continuare la frequenza del servizio mentre sta facendo un avvicinamento a una RSA.

A settembre 2024 c'è stato il nuovo accreditamento che ha scadenza 31/12/2029 ed è stata rivista la carta del servizio

La formazione 2023 è stata realizzata ad inizio 2024 ed è relativa a: "I processi di acquisizione di nuove competenze" (presenze 96%). Si segnalava che era da migliorare l'uso del nuovo programma gestione cartelle elettroniche, su cui si è svolta una formazione di 10 ore (presenze 80%). L'utilizzo regolare da parte di tutti gli operatori è ancora da migliorare. C'è stata poi la formazione insieme alla CSS sul progetto di vita e tempo libero relativo al 2024, concluso nel 2025.

### Comunità Socio Sanitaria

**Numero Di Giorni Di Frequenza:** 365

**Ospiti:** 8 di cui 5 donne e 3 persone fino a 30 anni (2 donne e 1 uomo)

**Tipologia attività interne al servizio:** Comunità residenziale per persone con disabilità.

A gennaio c'è stata una dimissione. A febbraio c'è stato un inserimento conclusosi a giugno, a luglio c'è stato un inserimento. A fine anno erano presenti 8 persone. Ci sono stati alcuni accessi per sollievo e uno di questi dal 1° gennaio 25 è stato inserito in struttura.

Le giornate di presenza degli ospiti nel corso dell'anno sono state 2970 (2966 nel 2023, 3349 nel 2022 e 3067 nel 2021). La media degli utenti presenti rapportati ad anno è quindi di 8 persone

Nell'autunno 2023 doveva partire la formazione relativa a "I processi di acquisizione di nuove competenze" di 20 ore il cui avvio è slittato ai primi mesi del 2024 per questioni non dipendenti dalla cooperativa con presenze del 94%

C'è stata poi la formazione sulla sessualità di 10 ore per i soli educatori (presenze 88%) e insieme al CSE quella su progetto di vita e tempo libero, di 10 ore, avviata a dicembre e conclusa a gennaio. Agli Operatori socio assistenziali e socio sanitaria è stata proposta la formazione con personale infermieristico su Qualificazione dei servizi e delle prestazioni di tipo assistenziale e socio-sanitario di 8 ore con partecipazione all'80%, e ulteriori 8 ore su Comunicazione con gli anziani e persone fragili: nuove competenze per gli operatori a cui ha partecipato solo una persona (su 4) e per sole 2.5 ore. Il programma gestione cartelle elettroniche è utilizzato da quasi tutti gli operatori, sono stati stesi anche i PEI col programma stesso.

### Tirocini riabilitativi risocializzanti

Ad inizio 2024 erano attivi 8 tirocini, poi se ne sono chiusi tre nell'estate, a settembre se n'è avviato uno e a fine dicembre se c'è chiuso un altro. Sono stati fatti 128 incontri da parte del personale educativo comprendenti i

monitoraggi, gli incontri con aziende, famiglie, servizi sociali, e telefonate. I tirocinanti hanno lavorato 1023 giornate (1147 nel 2023 e 1211 nel 2022).

La diminuzione nei tirocini e nelle giornate è legata al nuovo bando di accreditamento nel servizio, in seguito al quale si è accreditata la cooperativa Calimero, ove erano inseriti alcune persone che sono quindi passate da Sottosopra a Calimero

Le educatrici che svolgono questo servizio sono tre ed hanno svolto nell'anno 128 incontri (181 nel 2023, nel 2022 erano 221 e 226 nel 2021) comprendenti i monitoraggi in azienda, gli incontri con le persone in tirocinio, i familiari e assistenti sociali. La coordinatrice del servizio ha frequentato apposito corso e annualmente svolge la formazione sicurezza dei tirocinanti e verifica l'adeguatezza e la sicurezza delle strutture ove svolgono l'attività. Non si sono rilevate non conformità su questo servizio, né reclami da parte di utenti ed aziende che ospitano i tirocini

### **Assistenza Educativa Scolastica (SAE)**

Nell'anno 23/24 in assistenza scolastica sono stati seguiti 47 alunni, per 528 ore medie settimanali seguiti da 29 assistenti educatrici/educatori ed una coordinatrice. Il servizio di assistenza educativa scolastica si rivolge ad alunni ed alunne con disabilità

Gli indicatori di processo relativi al servizio di Assistenza Scolastica sono:

- Le sostituzioni garantite fin dal primo giorno quando si tratta di assenza programmata = 100%
- Le sostituzioni garantite dal secondo giorno quando si tratta di assenza non programmata = 100%
- Il cambiamento di al massimo tre figure sul singolo utente durante l'anno: non oltre 25% dei casi

Nell'anno scolastico 23/24 la malattia di una persona che aveva in carico 3 casi, malattia che non si è presentata come di lunga durata, ma con "continuazioni" nel corso del tempo, ha reso difficile assicurare le sostituzioni. Con le scuole coinvolte si sono definiti di volta in volta le sostituzioni necessarie e le figure educative più idonee a tali sostituzioni a seconda degli alunni interessati. Benché i rapporti con le scuole e le famiglie siano stati sempre molto corretti, la fatica al rispetto di quanto previsto dal contratto è stata evidente. Ci sono 26 assenze programmate non sostituite in accordo con le scuole. Vi sono 34 assenze non programmate sostituite in giornata, eventualmente con orario di prestazione inferiore all'orario assegnato, ma garantendo una prestazione migliore rispetto al dovuto. C'è lo sforzo di garantire anche le sostituzioni non programmate fin da primo giorno, non sempre si riesce e in alcuni casi lo si fa con copertura oraria parziale. Alcune scuole preferiscono che l'assistente educatore non venga sostituito: di ciò viene data evidenza nel modello SASS. Relativamente al turn over degli assistenti educatori sui singoli casi, risulta difficile mantenere la stessa figura nelle sostituzioni, soprattutto nei casi in cui l'educatore incaricato ha assenze ripetute o per malattia o per ragioni personali. La presenza di molte situazioni con un monte ore basso (anche di 6/8 ore) comporta che il medesimo operatore lavori su più casi, riducendo la flessibilità e relativa possibilità di sostituire colleghi e colleghe assenti. In aggiunta alcune di tali situazioni si collocano in zone molto periferiche, con tempi per raggiungere il posto di lavoro importanti e a volte incompatibili con gli orari di servizio. Su 9 alunni (20%) ci sono stati più di 3 operatori incaricati delle sostituzioni

C'è stato il nuovo accreditamento decorrente dal 1/9/2024 e con scadenza 31/8/2029, è stata aggiornata la carta del servizio

### **Assistenza Domiciliare Anziani (SAD)**

Il servizio di assistenza domiciliare è un servizio assistenziale che aiuta le persone con problemi di non autosufficienza a svolgere le attività della vita quotidiana, affinché esse possano continuare a vivere nella propria casa e nel proprio ambiente di vita. Oltre al servizio SAD vero e proprio vengono considerati anche i servizi che rientrano nella fattispecie denominata B1, dimissioni protette, e l'assistenza educativa al domicilio.

Il Servizio consiste in un insieme di interventi di assistenza svolti da operatori specializzati al domicilio della persona assistita. Il servizio è gestito in regime di accreditamento in Associazione Temporanea d'impresa con le cooperative Aquilone (capofila) e Generazioni Fa

**Ore erogate:** sono state erogate complessivamente da Sottosopra 3816.25 (nel 2023 erano 3202 ore, rispetto alle 2894.25 del 2022) ore al domicilio. Il dato complessivo dell'ATI è di 13003.25 rispetto alle 11507 ore nel 2023

Si queste le ore prestate da personale educativo sono state 330.5

### Centro Diurno Minori (CDM)

**Il Centro Diurno Minori**, trasferitosi da gennaio 2018 a Parre, in via Spini, presso l'abitazione di soci con cui è stato stipulato contratto di locazione, è un servizio educativo che si rivolge alle famiglie e ai minori in situazioni di disagio che manifestano particolari bisogni di sostegno, accoglienza e relazione. Esso si inserisce e si integra all'interno della già esistente rete di servizi rivolti ai minori, presente sul territorio. Ha una capienza di otto utenti a tempo pieno, nel corso dell'anno raramente si occupano tutti i posti disponibili. In considerazione del calo di utenza nel corso del 2023 se ne era valutata la chiusura. A seguito di un confronto con i servizi territoriali, il cda ha deciso di continuare e riverificare la situazione a giugno 2024. Nella prima parte dell'anno ci sono stati nuovi inserimenti ma alla fine dell'anno si è arrivati a 6 utenti part time, che interrogano la cooperativa rispetto al bisogno di questo servizio

### Servizio Minori e Famiglie (operatori in Ambito)

Il servizio integrato dell'Area minori e famiglia Ambito distrettuale n°9 è in gestione al Consorzio Solco del Serio per conto dell'Ambito territoriale di Clusone; tale servizio viene realizzato in stretta collaborazione con la Cooperativa Sottosopra che gestisce a sua volta il servizio di educativa domiciliare e il servizio di supporto psicologico; il personale che esercita la funzione amministrativa è direttamente in carico al Consorzio stesso.

I dati indicati nel bando di gara dell'Ambito territoriale sono i seguenti:

	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
n. progetti ADM	25	36	21
n. progetti INCONTRI PROTETTI	25	15	16
Totale ore	2240	3003	1937

I minori che hanno usufruito del Servizio ADM nel corso del 2024 sono in totale 33 per n. 21 progetti attivati.

I minori che hanno usufruito dell'intervento dell'educatore per lo svolgimento di Incontri Protetti nell'anno 2024 sono stati 27 per n. 16 progetti attivati

Le ore effettivamente erogate nel 2024 risultano più elevate perché comprendono quelle rientranti nel progetto PIPPI e finanziati con fondi PNRR, oltre a quelle fatturate ad altri soggetti in quanto i minori sono in carico a Comuni extra Ambito territoriale. Complessivamente le ore erogate nel 2024 ammontano pertanto a 3.056 e coinvolgendo 16 educatrici ed educatori

In Ambito le psicologhe hanno svolto 1210 ore, l'educatrice 1215 ore

La coordinatrice del servizio per l'espletamento della sua funzione ha utilizzato n° 492,5 ore (nel 2023 erano 635 ore e nel 2022 ne ha svolte 508).

In particolare Assistenza Domiciliare Minori (ADM) e Tutoring presenta 21 progetti attivi su ADM e 16 per tutoring.

L'educatrice in Ambito ha continuato la formazione "Pippi" per complessive 28 ore, nove persone hanno seguito la proposta "gli adolescenti e lo sviluppo di disagi di salute mentale" per complessive 120 ore.

## ALTRI PROGETTI

**Dopo di Noi:** Nel corso del 2024, il Progetto Dopo di Noi ha continuato a fornire supporto e risorse preziose ai suoi utenti. Durante l'anno, abbiamo registrato un totale di 6 utenti attivi, suddivisi in 3 uomini e 3 donne. Questa distribuzione di genere riflette il nostro impegno a garantire l'accessibilità e l'inclusività all'interno del nostro programma. Il servizio da fine 2023 e per tutto il 2024 si è strutturato con degli accessi infrasettimanali lunghi, che hanno avuto luogo da martedì pomeriggio a venerdì mattina

**Accompagnamento alle Equipe Educative degli oratori** La cooperativa Sottosopra come socio del Consorzio Solco del Serio da alcuni anni partecipando con due formatrici al progetto di collaborazione tra Confcooperative e Diocesi di Bergamo (in particolare Ufficio della Pastorale dell'età evolutiva); le formatrici svolgono il ruolo di accompagnamento metodologico alle equipe educative degli oratori. Per la cooperativa questo progetto è l'occasione per rafforzare la collaborazione con gli oratori nella prospettiva di cercare alleanze e terreni di condivisione finalizzati alla costruzione di tessuti di coesione sociale e sempre maggiori attenzioni all'inclusione di soggetti con fragilità. Dalla seconda metà del 2024 è rimasta una sola figura di riferimento per le parrocchie dell'ambito territoriale n. 9, corrispondente alla Comunità ecclesiale Territoriale (CET) n. 2 mentre le parrocchie della Cet 3 sono seguite da altra cooperativa

**Collaborazione con scuole paritarie nella gestione dei servizi ausiliari e nel supporto educativo:** Già da diversi anni è in atto una collaborazione con la scuola dell'infanzia di Parre con il supporto educativo e del personale ausiliario. Con la Fondazione Galliccioli la Sottosopra collabora nel servizio di pulizia della scuola. Con l'Associazione Giovanni Paolo II si collabora nel coordinamento amministrativo, personale ausiliario delle scuole dell'infanzia di Castione della Presolana, san Lorenzo di Rovetta (chiuso a giugno 2024) e Fino del Monte.

**Progetti territoriali con Adolescenti.** La cooperativa si è accreditata in ATS per l'implementazione di percorsi territoriali attraverso la realizzazione di un modello d'intervento flessibile e integrato con le risorse del territorio, in risposta alle difficoltà e alle problematiche di disagio sociale di giovani e adolescenti e delle loro famiglie - dgr x/7602 del 20/12/2017. Nel 2024 si sono avviati i progetti relativi al nuovo accreditamento, in tutto sono 10 di cui 5 femmine e 5 maschi.

**Bando LISA:** Fondo inclusione per persone con disabilità: si tratta di promuovere percorsi di socializzazione rivolti all'età evolutiva compresa quella di transizione fino ai 21 anni; realizzare attività a carattere educativo ad integrazione del percorso scolastico, rafforzando le iniziative già esistenti nel territorio e attivandone di nuovi ove non già presenti e - promuovere progetti di inclusione attraverso attività sociali di carattere ricreativo.

**PIASA e SILVER COMMUNITY:** si tratta di progetti di inclusione degli anziani a sostegno delle alterità, in collaborazione con Ambito e Fondazione S. Andrea, finanziato con fonti PNRR e fondi Cariplo.

**Casa Volante:** Il Centro per la famiglia LA CASA VOLANTE è un progetto che vuole accogliere ed accompagnare le persone che desiderano confrontarsi sulle situazioni che vivono all'interno del proprio mondo famiglia.

Il progetto opera in queste aree:

- servizio di ascolto, individuale e di coppia, prevedendo la possibilità di richiedere interventi finalizzati al sostegno psicologico, consulenza psico-pedagogica, mediazione familiare e terapia individuale e familiare, consulenza per orientamento scolastico.

-formazione, sostegno ed accompagnamento a famiglie sui temi di accoglienza ed affido.

-percorsi di formazione per e con genitori ed educatori e conduzione di piccoli gruppi.

È stato individuato uno spazio nella sede della cooperativa per i colloqui individuali.

Sono stati effettuati 66 colloqui con psicologa e 14 con pedagoga per orientamento scolastico

## SERVIZI AREA B

**Pulizie-** Le attività di pulizie vengono svolte nei comuni di Parre, Ponte Nossa e presso la scuola dell'infanzia Galliccioli di Rovetta. A queste si aggiungono, non facenti parte del settore B, le pulizie erogate nei servizi della cooperativa: CSE, CDM, servizi ausiliari nelle scuole, le pulizie presso il Centro Diurno Disabili di Piario e il Servizio Territoriale Autismo, nel contesto dell'ATI con Lavorare Insieme, cooperativa San Martino e Fondazione s. Andrea per la gestione complessiva di CDD e STA. I servizi di pulizia offrono l'occasione per inserire al lavoro persone con fragilità, peraltro non sempre certificate.

Gli obiettivi fissati per il 2024 erano la certificazione del servizio, la misurazione della soddisfazione del cliente e la formazione del personale. L'audit di Rina ha portato all'estensione della certificazione di qualità ai servizi di pulizia e all'inserimento della cooperativa del progetto Impact. Rispetto al monitoraggio, ci sono state alcune segnalazioni dai clienti:

- un Comune lamentava che il personale addetto al servizio non effettuasse correttamente la raccolta differenziata, ma il capitolato non lo prevedeva e quanto richiesto non era compito affidato al nostro personale
- un cliente segnalava problemi rispetto alla mancata chiusura delle porte, ma non c'era evidenza che fosse stata l'addetta alle pulizie la responsabile di quanto segnalato, e molte altre persone potevano esserne responsabili. Esplicitata la nostra attenzione, non vi sono stati e successive segnalazioni: Analoga segnalazione è stata fatta da altro cliente sulle finestre. Nella check list di controllo c'è il controllo chiusura finestre
- un Comune segnalava un mancato intervento, ma l'intervento era stato effettuato

Ai questionari di soddisfazione hanno risposto 6 clienti con soddisfazione prevalentemente ottima

L'audit di Rina suggeriva come azione di miglioramento di "migliorare la descrizione delle istruzioni operative connesso al codice colore per le singole aree su cui intervenire" e si è modificata l'istruzione specificando la tipologia di prodotti da utilizzare in relazione al colore dei locali da pulire

**Trasporti e accompagnatori persone con disabilità:** Nell'ATI per la gestione di CDD e Sta, la cooperativa si occupa anche del trasporto e accompagnamento degli utenti del CDD in cui sono impegnati 4 autisti e 4 accompagnatori. In questa area sono impegnate tre persone con svantaggio certificato

## TIPOLOGIA ATTIVITÀ ESTERNE (EVENTI DI SOCIALIZZAZIONE ORGANIZZATI A CONTATTO CON LA COMUNITÀ LOCALE)

L'anno 2024 ha visto la realizzazione degli eventi caratteristici della nostra cooperativa tra cui:

- la Camminata 4 passi verso l'integrazione, ospitata dal comune di Castione della Presolana, domenica 29 settembre con l'importante presenza e collaborazione del gruppo Be Happy, organizzazione no profit di giovani e delle associazioni e gruppi di Castione della Presolana
- la campagna 5xmille; nel 2024 sono stati incassati contributi relativi al 2022 e 2023
- la cena passaparola
- lo spettacolo teatrale "Chicchi di Riso" realizzato dagli ospiti del Centro socio Educativo che si sono esibiti ad Ardesio, Castione della Presolana e Parre

La cooperativa ha partecipato attivamente ad iniziative sul territorio quali:

-la Run Par, il cui comitato promotore è da anni un nostro sostenitore

-L'happening del Consorzio il "Solco del Serio"

-Borgo dei presepi a Gromo, anche nel 2024 si è partecipato coinvolgendo alcuni servizi (css -cdm-cse-progetti individuali) nella realizzazione di un presepio in collaborazione con l'Associazione IDEM.

## POSSESSO DI CERTIFICAZIONI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE, DI QUALITÀ (SE PERTINENTI)

Dal 2012 la cooperativa ha ottenuto la certificazione di qualità, prima secondo la ISO 9001/2008, poi secondo la Norma aggiornata 9001/2015.

Le attività rientranti nel Sistema di Gestione per la Qualità certificati ai sensi della norma ISO 9001-2015 sono tutti i servizi sociali, educativi, assistenziali, socio-riabilitativi, sia di tipo residenziale che di tipo diurno rivolti a persone con disabilità. A titolo esemplificativo e non esaustivo si citano:

- servizio di assistenza educativa disabili (SAE)
- servizi di assistenza domiciliare a anziani e/o disabili (SAD)
- gestione di centri diurni per disabili, variamente denominati (CSE, CDD...)
- gestione di strutture residenziali per disabili (CSS)
- gestione di tirocini finalizzati all'inclusione sociale (TRR o TIS)

Si è ottenuta nel 2024, l'estensione della certificazione ai servizi di pulizia.

Rientrano del sistema di gestione della qualità, seppur non certificati, anche i processi relativi all'area minori, all'animazione e formazione fra cui a titolo non esaustivo:

- servizio di assistenza domiciliare minori e incontri protetti (ADM e IP)
- gestione del centro semiresidenziale per minori (CDM)
- progetti per adolescenti (voucher adolescenti)
- spazi compiti
- gestione di Centri ricreativi estivi
- laboratori ed attività proposte nelle scuole di ogni ordine e grado

I processi relativi all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, declinati nelle varie attività, non rientrano al momento nel campo di applicazione del SGQ.

In relazione al "campo di applicazione" del Sistema di gestione per la qualità e ai requisiti della norma di riferimento (UNI EN ISO 9001:2015), risultano applicabili alle attività della Cooperativa tutti i requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015.

Da ottobre 2023 la cooperativa è certificata secondo la norma UNI PdR 125:2022 nella parità di genere.

## ESPLICITARE IL LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE INDIVIDUATI, GLI EVENTUALI FATTORI RISULTATI RILEVANTI PER IL RAGGIUNGIMENTO (O IL MANCATO RAGGIUNGIMENTO) DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATI

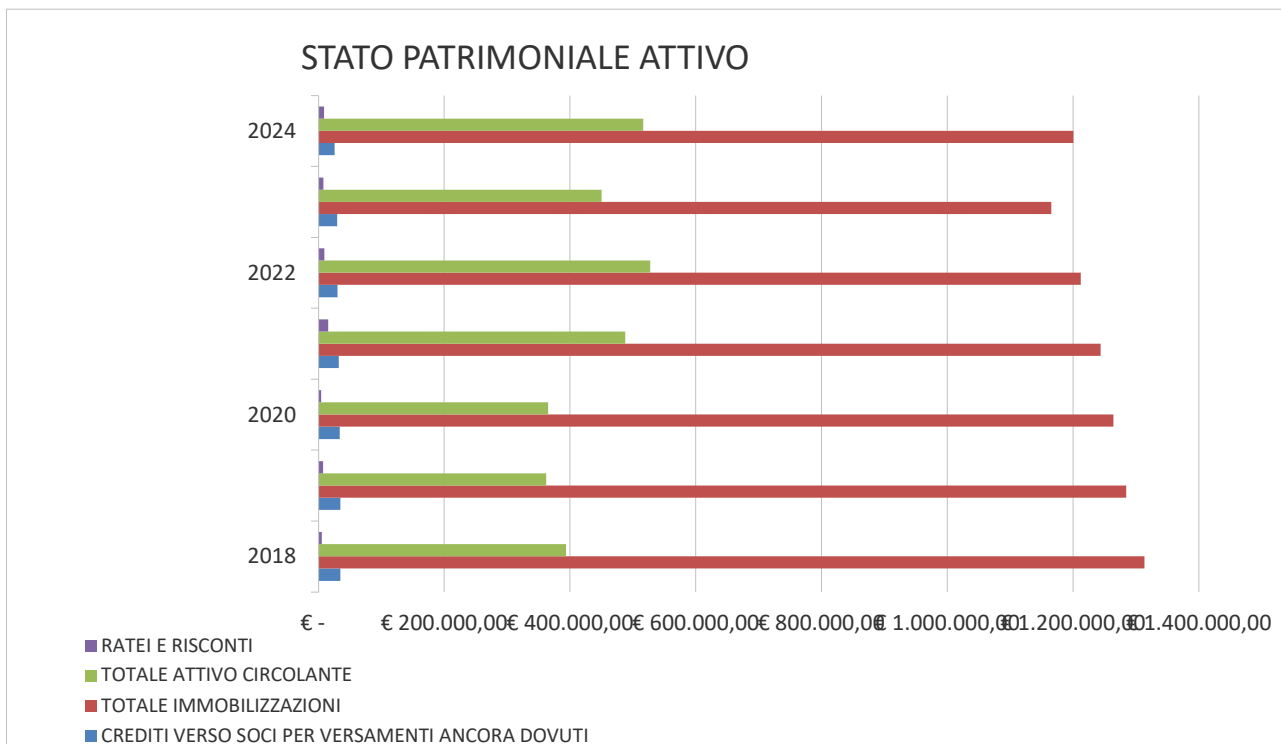
L'utile di bilancio del 2024 consente di coprire tutte le perdite pregresse, comprese quelle derivanti dall'esercizio 2020 e questo rappresenta un obiettivo importante. Nel 2024 si è stipulata la convenzione per l'ampliamento dell'immobile e la realizzazione di 8 appartamenti per l'autonomia finanziati con fondo del PNRR: un intervento importante che impegna la cooperativa, insieme con l'Ambito territoriale, ad assicurare l'inserimento delle persone e alla realizzazione dei progetti.

## ELEMENTI/FATTORI CHE POSSONO COMPROMETTERE IL RAGGIUNGIMENTO DEI FINI ISTITUZIONALI E PROCEDURE POSTE IN ESSERE PER PREVENIRE TALI SITUAZIONI

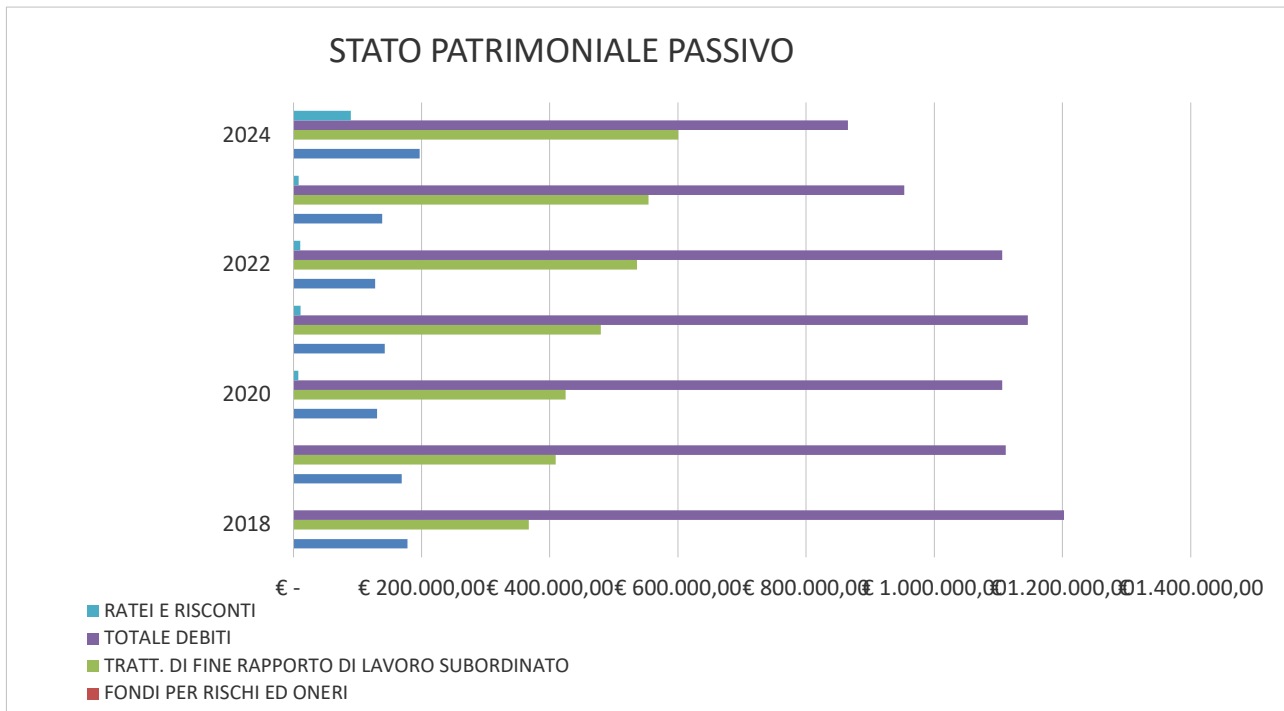
Non si individuano alla data di chiusura dell'esercizio elementi che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali.

# 6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

## STATO PATRIMONIALE



Le immobilizzazioni dal 2018 al 2023 diminuiscono per effetto degli ammortamenti; nel 2024 c'è un incremento per l'acquisto di un'autovettura, diminuiscono i crediti verso soci relativi ad azioni sottoscritte, anche se ci sono ancora somme da riscuotere.



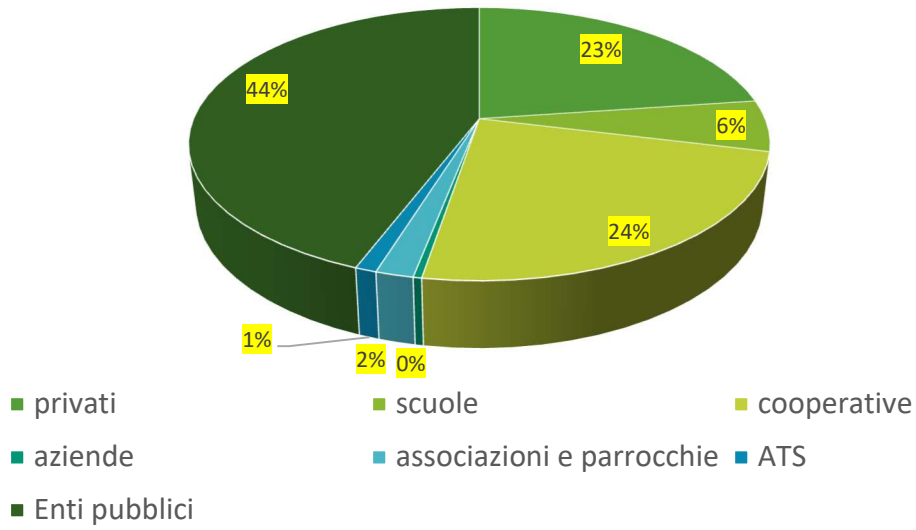
Parallelamente alla riduzione delle immobilizzazioni nell'attivo patrimoniale, si osserva nel passivo la riduzione dei debiti derivante dal pagamento delle rate di mutuo

## PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE CON SEPARATA INDICAZIONE DEI CONTRIBUTI PUBBLICI E PRIVATI

### ***Ricavi e proventi:***

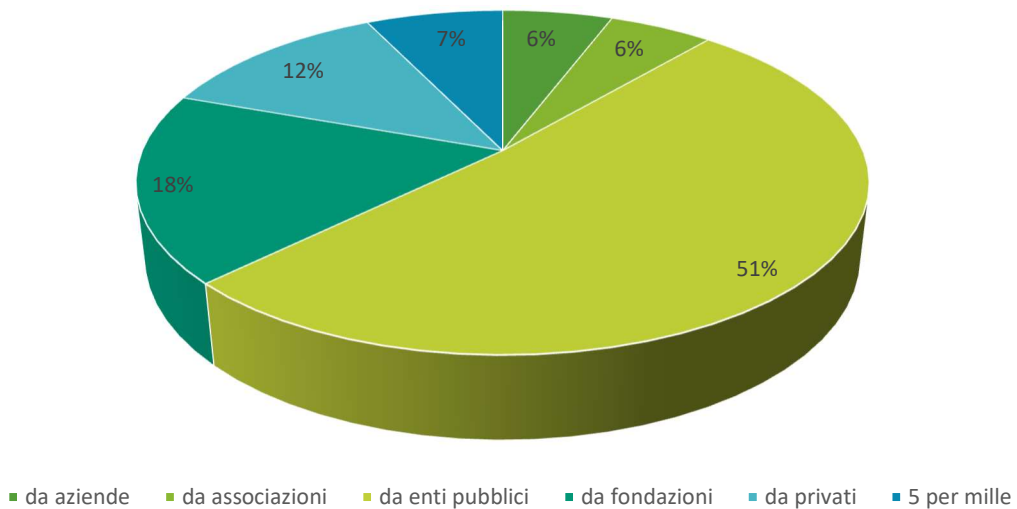
<b>Fatturati PER TIPOLOGIA DI CLIENTI</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
privati	401.324,32	407.058,39
scuole	134.186,18	108.136,96
cooperative	393.397,73	424.707,14
aziende	4.308,73	7.084,01
associazioni e parrocchie	30.651,50	31.740,48
ATS	22.297,42	17.996,28
comuni	681.938,30	788.997,93

### Fatturati per tipologia di clienti



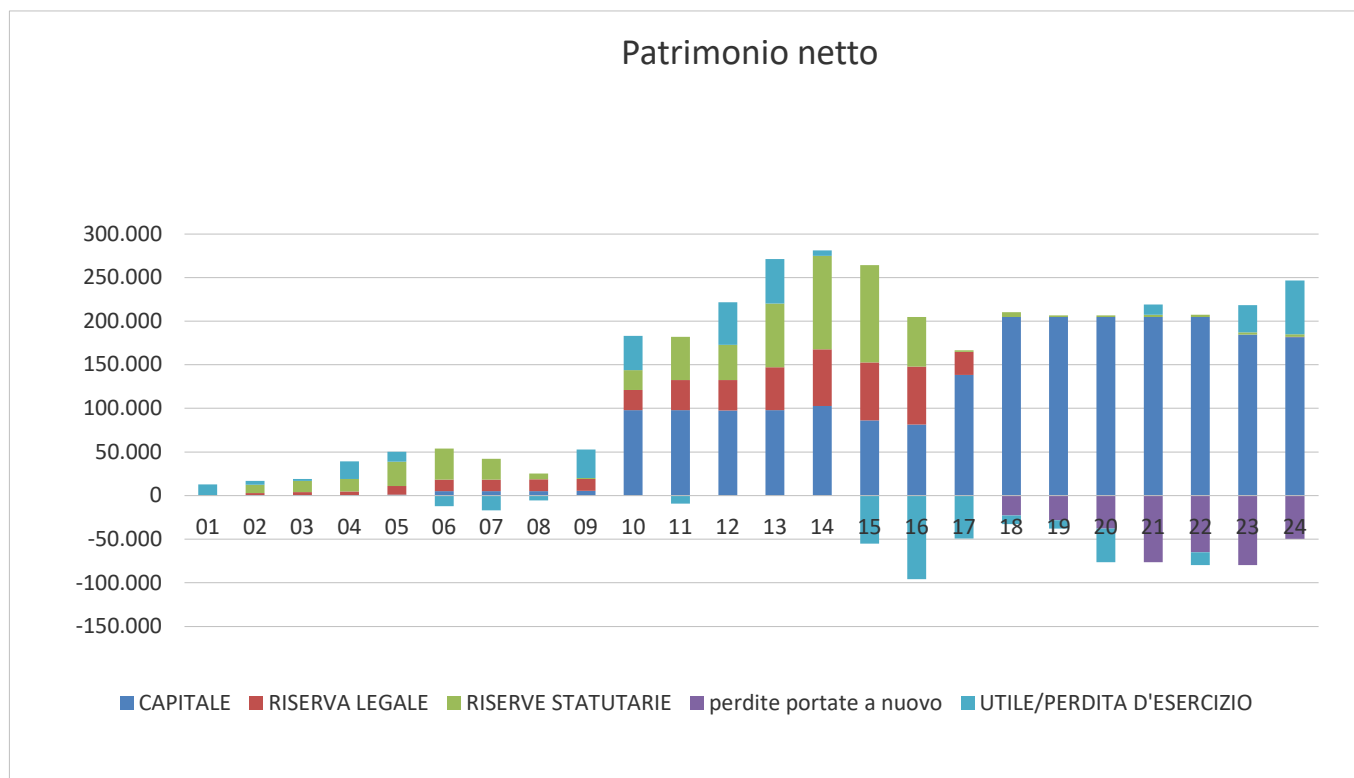
Contributi ed erogazioni liberali	2023	2024
da aziende	12.660,00 €	8.500,00 €
da associazioni	5.177,24 €	8.030,00 €
da enti pubblici	37.011,35 €	75.466,00 €
da fondazioni	13.767,97 €	26.017,00 €
da privati	22.305,00 €	18.065,00 €
<b>Cinque per mille</b>	0 €.	10.582,00 €

### Contributi



**Patrimonio:**

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Capitale sociale	€. 181.636	€ 184.444	204.932 €.	204.880 €	204.724 €	204.672 €
Totale riserve	€. 3.342	€ 2.600	2.500 €.	2.400 €	2.000 €	1.900 €
Utile/perdita dell'esercizio	€. 49.472	-€ 79.790	-64.927 €.	-76.335 €	-37.662,67 €	-28.391 €
Risultato d'esercizio	€. 61.631	€ 31.255	-14.863 €.	11.761 €.	-38.672,26 €	-9.272 €
Totale Patrimonio netto	€. 197.137	€ 138.510	127.641 €.	142.706 €	130.389,08 €	168.909 €

**Conto economico:**

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Risultato Netto di Esercizio	€. 61.631	€. 31.255	-14.863	11.761 €	-38.672 €	-9.272 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0	0	0.00	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	€. 79.520	€. 50.908	-4.549	22.573 €	-28.663 €	-1.238 €

## Andamento risultato d'esercizio



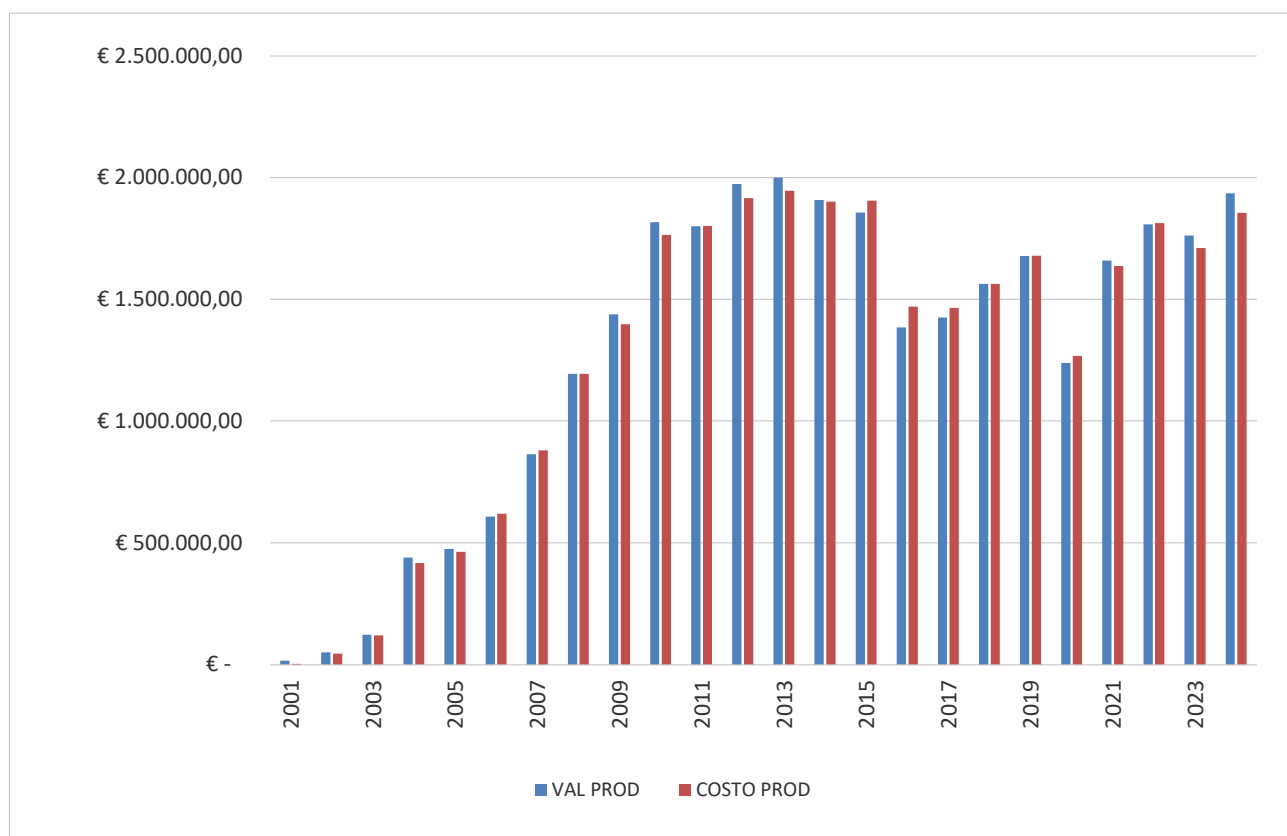
## Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2024	2023	2022	2021	2020
capitale versato da soci operatori fruitori	<b>208,00</b>	208,00	208,00	208,00 €	260,00 €
capitale versato da soci operatori lavoratori	<b>62.818</b>	62.062,00	62.088,00	62.062,00 €	61.906,00 €
capitale versato da soci operatori volontari	<b>47.518</b>	50.882,00	50.882,00	50.856,00 €	50.804,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	<b>10.010,00 €</b>	10.010,00 €	10.010,00 €	10.010,00 €	10.010,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	<b>61.282 €.</b>	61.282 €.	81.744,00 €	81.744,00 €	81.744,00 €

Composizione soci sovventori e finanziatori	2024
Cooperazione finanza e impresa	61.282,00 €

## Valore della produzione:

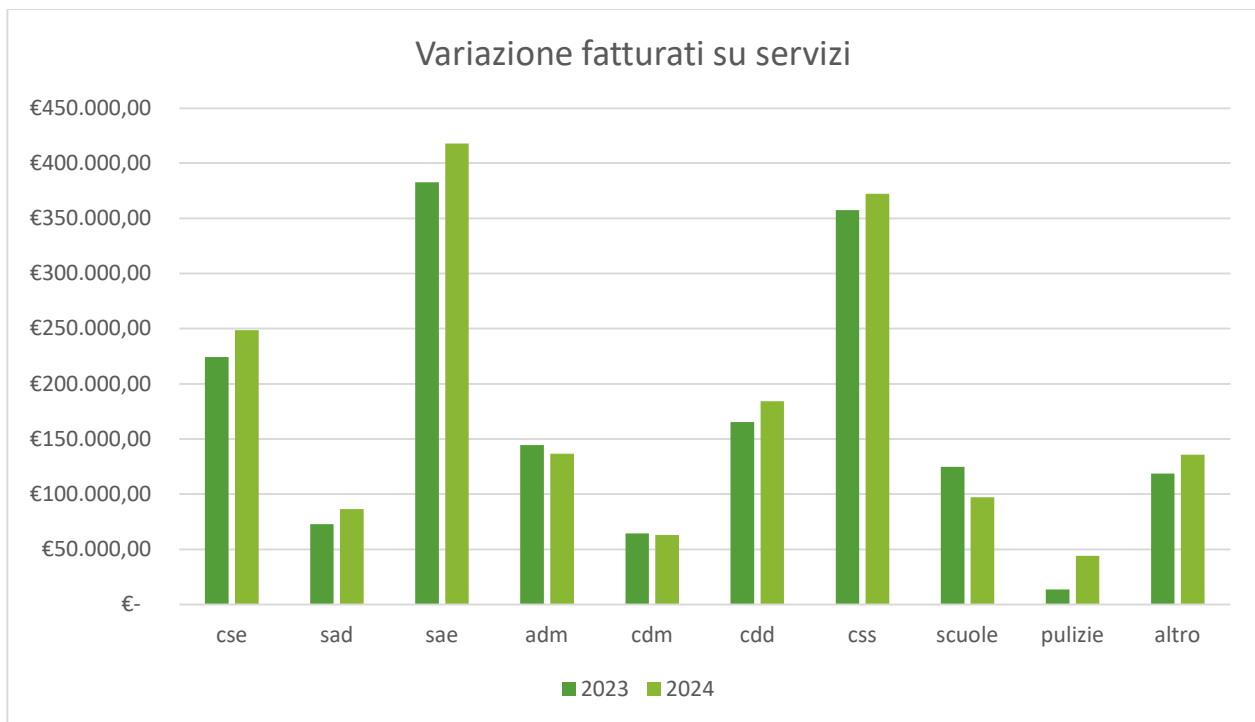
	2024	2023	2022	2021	2020
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	€ 1.934.857,59	<b>1.761.792 €.</b>	1.808.091 €.	1.658.954 €	1.238.921 €



Nel grafico che segue si confrontano i fatturati 2023 e 2024 nei diversi servizi, e si evince quelli in cui ci sono stati incrementi o riduzioni

#### Variazioni 2023/2024

servizio	2023	2024	differenza 24-23	note
CSE	224.332,93 €	248.547,65 €	24.214,72 €	aumento utenti e progetto potenziamento centro al centro
SAD	72.715,01 €	86.391,11 €	13.676,10 €	aumento ore erogate
SAE	382.842,59 €	417.856,55 €	35.013,96 €	aumento per nuovo accreditamento
ADM	144.334,98 €	136.621,82 €	7.713,16 €	diminuzione ore
CDM	64.238,50 €	62.807,50 €	1.431,00 €	
CDD	165.206,96 €	184.207,01 €	19.000,05 €	utile nell'ATI
CSS	357.333,96 €	372.172,12 €	14.838,16 €	aumento rette da 1/1/24
scuole	124.721,57 €	97.266,25 €	- 27.455,32 €	diminuzione ore
pulizie	13.603,45 €	44.168,45 €	30.565,00 €	appalto comune Rovetta
altro	118.774,22 €	135.682,73 €	16.908,51 €	progetto tempo libero e animazioni

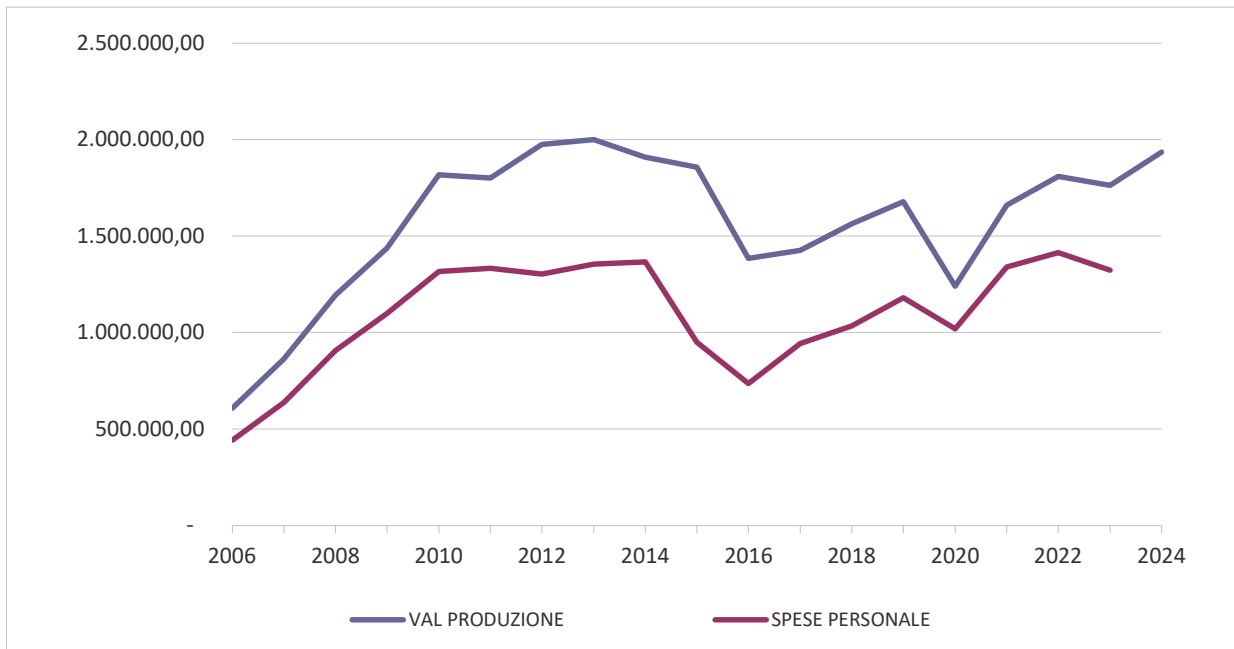


#### **Costo del lavoro:**

Nell'anno 2024 sul costo del lavoro è aumentato a causa del rinnovo contrattuale

L'incremento del costo del personale è leggermente superiore rispetto all'incremento del fatturato, allineato sul totale proventi

	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	1.463.093	1.323.134 €.	1.414.121 €.	1.338.755 €	1.019.399,47	1.180.494
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	56.884	50.509 €.	48.057 €	40.433,60 €	41.267,92	52.578,16
Peso su totale valore di produzione	79 %	78 %	81%	83 %	86 %	74 %



### ***Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2024:***

Percentuale di Partnership pubblico: la quota fatturata agli enti pubblici rappresenta il 45% del fatturato totale, tuttavia la “dipendenza” dal Pubblico è più alta. Si deve infatti considerare che per il CSE la compartecipazione dell’Ambito e del FNA (con fatture intestate agli utenti) copre circa il 65% della retta incrementando la percentuale indicata. Anche sulla CSS ci sono rette pagate parzialmente dal comune di residenza, benché la fattura sia intestata al privato che fruisce del servizio.

Infine le quote fatturate alle cooperative Lavorare Insieme, L’aquilone, e al Consorzio il Solco del Serio in quanto la cooperativa e Mandataria nelle ATI o esecutrice in quanto Consorziata, fanno capo ad Enti Pubblici e rappresentano il 23.7% del fatturato

## **SPECIFICHE INFORMAZIONI SULLE ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI (SE PREVISTA)**

L’anno 2024 ha visto la realizzazione degli eventi caratteristici della nostra cooperativa tra cui la Camminata 4 passi verso l’integrazione, la campagna 5xmille, la produzione dei vari manufatti del CSE, la cena passaparola, gli spettacoli teatrali realizzati con gli ospiti del CSE. Il comitato fundraising si incontra per le attività di raccolta fondi, sensibilizzazione e conoscenza della cooperativa. Annualmente c’è un incontro con i donatori per informarli delle raccolte e ringraziarli. il gruppo WhatsApp è lo strumento usato per le varie comunicazioni, utilizzato specialmente in prossimità degli eventi promossi.

### **Campagna 5 x mille**

La campagna 5 x mille è stata impostata, come negli anni passati, con messaggi WhatsApp, newsletter, social, diffusione di materiale pubblicitario durante gli eventi. Nel corso del 2024 sono state riscosse le somme relative al 5 per mille del 2022 e 2023

## **I NOSTRI EVENTI:**

### **Quattro passi verso l'integrazione**

Quest'anno la "4 Passi" è stata ospitata dal comune di Castione, domenica 29 settembre. Già a partire dal mese di marzo si sono incontrate la parrocchia e le realtà associative di Castione e grazie a questo è stato possibile coinvolgere anche le scuole e i bambini con il concorso dei disegni per la copertina del calendario

## **COMUNICAZIONE:**

### **Facebook, Newsletter e strategie multimediali**

Il profilo Facebook della cooperativa è seguito ad oggi da circa 2290 persone.

Il profilo Instagram ha 1578 followers (erano 694 lo scorso anno). Il sito ha raggiunto ad oggi 183.195 (scorso anno erano 165918) visitatori.

È attivo anche un profilo facebook delle Talpe che ha circa 1000 followers, dove vengono pubblicate settimanalmente le attività svolte all'interno del servizio e le collaborazioni sul territorio.

### **Collaborazione con tv e testate giornalistiche locali**

Da diversi anni, Antenna 2 collabora attivamente con il Centro Socio Educativo 'Le Talpe', in particolare seguendo il dinamico gruppo denominato 'Gli Intervistabili'. Questa sinergia si concretizza nella pubblicazione periodica di interviste realizzate sul territorio, offrendo uno spaccato sulle diverse realtà associative, sulle attività dei commercianti locali e su molte altre figure significative della comunità.

### **Festa di Natale**

Invitati tutti i lavoratori e i volontari della cooperativa, è stata occasione per scambiarsi gli auguri di Natale

Al CSE è stata organizzata una cena per ringraziare tutti i volontari (circa 20) che ruotano attorno al servizio.

## **PARTECIPAZIONE AD EVENTI SUL TERRITORIO**

### **Run Par**

Ogni anno il comitato organizzatore della Run Par di Parre devolve parte del ricavato come sostegno alla Cooperativa Sottosopra, siamo stati presenti alla gara, presente anche un gruppo di utenti della CSS.

### **Happening del Solco del Serio**

Nell'estate si è tenuta un'altra edizione dell'happening del nostro consorzio il "Solco del Serio", preceduta da un'apericena e Talk con la presenza di Gio Evan.

### **Borgo dei presepi a Gromo**

Si è partecipato coinvolgendo alcuni servizi (css -cdm-cse-progetti individuali) nella realizzazione di un presepio in collaborazione con l'Associazione IDEM.

## FINALITÀ GENERALI E SPECIFICHE DELLE RACCOLTE EFFETTUATE NEL PERIODO DI RIFERIMENTO, STRUMENTI UTILIZZATI PER FORNIRE INFORMAZIONI AL PUBBLICO SULLE RISORSE RACCOLTE E SULLA DESTINAZIONE DELLE STESSE

Annualmente viene organizzata una giornata di incontro con i donatori per rendere conto delle somme raccolte e della loro destinazione

## SEGNALAZIONI DA PARTE DEGLI AMMINISTRATORI DI EVENTUALI CRITICITÀ EMERSE NELLA GESTIONE ED EVIDENZIAMENTO DELLE AZIONI MESSE IN CAMPO PER LA MITIGAZIONE DEGLI EFFETTI NEGATIVI

La priorità individuata è coprire l'aumento contrattuale che fra 2024 e 2025 è di circa il 13% e aumentare il patrimonio netto

## 7. INFORMAZIONI AMBIENTALI

### TIPOLOGIE DI IMPATTO AMBIENTALE CONNESSE ALLE ATTIVITÀ SVOLTE

Non si svolge una valutazione di impatto, ritenendo che le attività svolte non abbiano un impatto ambientale importante e non sono previste attività specifiche di riduzione dell'impatto. Tuttavia nel corso del 2025 si vogliono avviare azioni di sensibilizzazione orientate al rispetto delle regole relative alla raccolta differenziata, all'attenzione al consumo energetico (temperatura mantenuta a 20/21 gradi), alla riduzione degli imballi. L'immobile di proprietà della cooperativa è di classe A e negli interventi di recupero del sottotetto si presta attenzione al recupero dei materiali e sono previsti interventi di efficientamento energetico

### INDICATORI DI IMPATTO AMBIENTALE (CONSUMI DI ENERGIA E MATERIE PRIME, PRODUZIONE DI RIFIUTI ECC.) E VARIAZIONE DEI VALORI ASSUNTI DAGLI STESSI

#### **Indice dei consumi:**

	Spesa per Consumi anno 2023	Spesa per Consumi anno 2023	Spesa per Consumi anno 2022	Spesa per Consumi anno 2021	Spesa per Consumi anno 2020	Spesa per Consumi anno 2019
Energia elettrica: consumi energetici (valore)	7111,88	6170.60	10238.64	5631	4874	6844
Gas/metano: emissione CO2 annua	8575,12	8470.90	14025.59	6241	4638	6025
Carburante	17375,48	17854.99	19881.26	9704	5187	12607
Acqua: consumo d'acqua annuo	1586,98	1424.50	1691.97	1175	1257	1044

La tabella riporta la spesa e non i consumi, costi in linea con l'anno precedente

## 8. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE *ASSET* COMUNITARI

### Attività e valutazione d'impatto

Valutare la qualità significa verificare la rispondenza ad uno standard, mentre valutare l'impatto significa valutare gli **effetti** delle attività. L'impatto sociale identifica tutte le ricadute, dirette ed indirette, di medio e di lungo periodo, che l'agire dell'organizzazione produce sulla società con cui si relaziona. Abbiamo considerato alcuni aspetti:

- **Sociale:** Sottosopra partecipa e impatta nella capacità di lettura dei bisogni del territorio, nella creazione di reti di partner mantenendo nel tempo tali relazioni, nella costruzione di sistemi aperti di governance multistakeholdership, nella capacità di includere soggetti appartenenti a categorie vulnerabili (svantaggiati, giovani, immigrati, ecc.).
- **Culturale:** diffondendo nella comunità circostante valori coerenti con la propria mission
- **Economico:** nella capacità di attivare risorse economiche e non (risparmio della spesa pubblica, attrazione di lavoro volontario, allocazione/ acquisizione gratuita di attrezzature e spazi, ecc.) e di promuovere l'imprenditorialità sociale
- **Istituzionale:** contribuendo al rafforzamento della sussidiarietà a diversi livelli istituzionali influenzando le politiche del territorio, istituendo partnership pubblico-private e condividendo visioni e obiettivi comuni con le istituzioni.
- **Di genere:** Sottosopra analizza e valuta in ottica di genere le scelte e gli impegni economici-finanziari

Valutare l'impatto è valutare la capacità di un'organizzazione di determinare un cambiamento **tangibile e duraturo in un determinato contesto d'azione** cercando di considerare il cambiamento che ci sarebbe stato anche senza l'intervento considerato. La valutazione d'impatto considera l'Out come cioè il cambiamento nella vita dei beneficiari e ha come obiettivo la misura in cui tale cambiamento è determinato dall'intervento

In una logica multi-stakeholder, esulando da standardizzazioni e criteri universali, la misurazione dell'impatto sociale in un contesto non profit può essere vista come un costrutto sociale nel quale ogni stakeholder può influenzare, co-definire e co-determinare la metrica di impatto sociale dell'organizzazione. Questa visione si traduce nell'ascolto e coinvolgimento dei lavoratori avviato con le interviste; nella partecipazione a gare di appalto e accreditamenti in ATI con altri soggetti del territorio; nella cura di relazioni con tutti i soggetti

### IMPATTO DI GENERE

**Premessa**<sup>1</sup>: Con 69.2 (68,2 nel 2023) punti su 100, l'Italia si colloca al 14° (13° nel 2023) posto nella UE per l'indice sull'uguaglianza di genere. Il suo punteggio è 1.8 (2,0 nel 2023) punti inferiore al punteggio dell'UE nel suo insieme. Dal 2010, il punteggio dell'Italia è aumentato di 15,9 punti, segnando il maggiore incremento complessivo tra tutti gli Stati membri. Questo significativo miglioramento ha portato al maggiore balzo in classifica, con un avanzamento dell'Italia di sette posizioni. Questa variazione è dovuta principalmente ai miglioramenti nel dominio del potere (+41,3 punti). Dal 2021, il punteggio complessivo dell'Italia è aumentato di 1 punto. Nel breve termine, il

---

<sup>1</sup> Fonte: European Institute for Gender Equality (EIGE): L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere è un'agenzia dell'Unione europea con sede a Vilnius, che ha iniziato la sua attività nel 2007. Compito dell'istituto è promuovere la parità tra i sessi e combattere le discriminazioni di genere

principale fattore di questo aumento è stato il miglioramento nel dominio del potere (+ 3,8 punti). Tuttavia, a causa di progressi più rapidi in altri Stati membri, la classifica dell'Italia è scesa di una posizione dal 2021

La migliore performance dell'Italia (9° tra tutti gli Stati membri) si registra nel dominio della salute, con 89,3 punti. Dal 2021, la posizione del Paese in questo dominio non è cambiata e il suo punteggio è rimasto stabile. In questo dominio, il Paese si classifica al 5° posto nel sottodominio dello stato di salute, con 94,5 punti. Il punteggio più alto dell'Italia (99,1 punti) si registra nel sottodominio dell'accesso alla salute, in cui ha guadagnato tre posizioni rispetto allo scorso anno, attestandosi attualmente al 6° posto nell'UE.

Dal 2021, il miglioramento più significativo del punteggio dell'Italia si è registrato nel dominio del potere (+3,8 punti), dove l'Italia è salita di una posizione in classifica, dal 12° all'11° posto. I fattori chiave di questo cambiamento sono stati registrati nei sottodomini del potere economico e sociale (rispettivamente +6,6 e +6,0 punti). Di conseguenza, la posizione del Paese in questi due sottodomini è salita: tre posizioni sono state guadagnate nel dominio del potere economico, con l'Italia ora al 6° posto in Europa, e due posizioni nel dominio del potere sociale, con l'Italia attualmente al 12° posto

Le disuguaglianze di genere sono particolarmente pronunciate nel dominio del lavoro, con un punteggio di 65,5 punti. Dal 2010, l'Italia si è costantemente classificata all'ultimo posto tra tutti gli Stati membri in questo dominio. Dal 2021, il punteggio dell'Italia in questo dominio è aumentato di 0,5 punti. All'interno del dominio del lavoro, l'Italia si colloca al 27° posto nel sottodominio della partecipazione, con un punteggio di 70,0 punti, con un aumento di 1,1 punti rispetto al 2021. Tuttavia, il punteggio più basso del Paese (61,4 punti) si registra nel sottodominio della segregazione e della qualità del lavoro, che colloca l'Italia al 22° posto nell'UE in questo sottodominio.

L'Italia non ha registrato alcuna variazione negativa nei punteggi dei domini dell'Indice. Tuttavia, la situazione è generalmente caratterizzata da una stagnazione in molti domini, inclusi i domini del lavoro, del denaro e della conoscenza, dove l'Italia registra punteggi bassi (rispettivamente 65,5, 80,6 e 61,0). Nonostante alcuni piccoli miglioramenti in ciascuno di questi domini (+0,5 punti nel dominio del lavoro, +0,3 punti nel dominio del denaro e +0,2 punti nel dominio della conoscenza), non si è registrato un miglioramento significativo della parità di genere in Italia. Gli unici sottodomini in cui si sono verificati passi indietro sono il potere politico (-0,6 punti dal 2021) e lo stato di salute (-0,1 punti dal 2021), senza influire negativamente sui punteggi dei relativi domini.

## EUROPA



## ITALIA



### Gender Equality Index 2024 - Europa e Italia

Questo il contesto italiano in cui si collocano gli interventi della cooperativa sviluppati nelle seguenti aree

- selezione ed assunzione
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità, cura
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Rispetto alle varie aree si riportano le azioni fatte e la situazione al 2024

1. **Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento ed assunzione:** il personale che lavora in cooperativa era rappresentato nel 2023, al 85% da donne, e al 15% da uomini, rispecchiando il dato nazionale per il settore di riferimento. Nel 2024 si è passati ad 86% donne e 14% uomini. L'obiettivo per il triennio è alzare al 20% la presenza di operatori maschi, ma sembra difficile raggiungere questo obiettivo perché in genere c'è fatica nel reperimento del personale e nell'ambito dei servizi di cura ci sono poche figure maschili. L'attenzione è posta alle inserzioni per la ricerca di personale, in cui si pone attenzione al linguaggio non discriminante e al momento della selezione e del colloquio, teso ad evitare domande che possono anche solo essere percepite come fonte di disagio. È stato inserito il questionario post colloquio, per raccogliere segnalazioni.
2. **Garantire a tutte le persone le medesime opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale:** le donne con posizioni di responsabilità e coordinamento sono il 60%, in considerazione del peso delle donne nel complesso delle persone che lavorano in cooperativa, l'obiettivo per il triennio è di arrivare al 75% di donne nelle posizioni apicali. L'elemento di attenzione è la rilevazione di richieste di modifiche orarie, sia in riduzione

ma soprattutto di aumento, per rilevare e superare i part time involontari. Si rileva che una donna con funzioni di coordinamento al rientro dalla maternità ha chiesto di essere collocata in una mansione con minor carico di responsabilità per conciliare meglio le sue esigenze; la cooperativa ha soddisfatto la richiesta

3. **Assicurare l'equità salariale, garantendo che a pari livello di inquadramento sia corrisposto lo stesso salario:** attualmente questa parità è assicurata e le eventuali differenze registrate dipendono dall'anzianità. L'obiettivo per il triennio è l'introduzione di indennità di funzione per remunerare le funzioni con responsabilità, individuando elementi oggettivi per l'attribuzione. La sollecitazione che viene oggi portata avanti è considerare il Gender Pay Gap Complessivo, anziché quello grezzo che abbiamo considerato e che considerano le rilevazioni statistiche. Il gender pay gap complessivo oltre a considerare il salario orario, considera anche il numero medio delle ore retribuite e il tasso di occupazione femminile. Non è stato possibile effettuare questa misura, ma sono stati rilevati le differenze di orario medio settimanale fra uomini e donne: le donne hanno in media un part time al 58%, gli uomini al 61%,
4. **Tutelare la genitorialità e favorire la conciliazione vita-lavoro:** per raggiungere questo obiettivo sono stati introdotti momenti di ascolto delle esigenze di al momento del rientro dalla maternità. Una donna è rientrata e le sue richieste sono state soddisfatte. Si promuove la fruizione della paternità obbligatoria (un lavoratore è divenuto padre nel 2023 e ha fruito delle 10 giornate, nel 2024 ha fruito di un mese di permessi per allattamento) e di quella facoltativa. I congedi di paternità sono resi noti alle donne in maternità, per diffondere una cultura di cura e suddivisione delle responsabilità genitoriali fra i partner.
5. **Garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) a tutti/e i/le dipendenti** Le donne italiane svolgono il 74 per cento del tempo totale nell'assistenza e cura alla persona non retribuite. Nell'analisi delle persone che lavorano in cooperativa ci si è resi conto che l'esigenza di conciliazione va oltre il tema della genitorialità, estendendosi a tutti gli impegni di cura che per molte persone riguardano l'assistenza ai genitori anziani. Nel 2024 4 persone, tutte donne, hanno fruito di permessi relativi alla legge 104 per la cura di famigliari. In assistenza scolastica si è previsto un incontro con la coordinatrice per raccogliere le richieste di lavoratrici e lavoratori, sia relative al monte ore che al luogo di lavoro e alla collocazione sulla sola mattinata, raccogliendo anche le eventuali richieste di alleggerimento estivo. Non sempre tali richieste possono essere soddisfatte, ma l'ascolto risulta un buon punto di partenza da diffondere a tutte le equipe
6. **Prevenire e contrastare la violenza di genere, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia), mobbing sul luogo di lavoro:** è stato aggiornato il DVR inserendo la valutazione del rischio molestie e sono state inserite alcune domande inerenti questo aspetto nel questionario di soddisfazione di lavoratrici e lavoratori. Rispetto alle domande su parità, non discriminazione, prevenzione molestie, conciliazione, si riportando le domande e il numero di risposte critiche:
  1. *La mia azienda mi offre l'opportunità di bilanciare la mia vita lavorativa e quella personale (2 falso - anno 23 era 1 e 7 non saprei)*
  2. *Uomini e donne hanno pari opportunità di realizzarsi all'interno del contesto lavorativo: tutti vero o mi pare di sì (nel 2023 erano 3 non saprei, 1 falso)*
  3. *I Responsabili non fanno favoritismi tutti falso (nessuno, nell'anno 23\_9 non saprei)*
  4. *Se fossi trattata/o ingiustamente, so che il mio caso verrebbe gestito in modo imparziale: una persona dice "mi pare di no", nel 2023: 14 non saprei, 1 falso*
  5. *Ritengo esistano distinzioni nei confronti dei lavoratori a causa di genere, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinione (5 contro 2 dello scorso anno)*
  6. *Ho vissuto molestie o violenze verbali, fisiche, psicologiche sul posto di lavoro da parte di colleghi o superiori (dice vero 1 operatrice SAE)*
  7. *Non ho vissuto molestie nel contesto di lavoro da parte di utenti, clienti, persone terze (2 operatrici SAE, contro 3 dello scorso anno)*
  8. *Ho mai vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti altrui che mi hanno recato disagio o turbamento durante il tuo lavoro (12 vero, lo scorso anno erano 2 non saprei e 8 vero)*

Le risposte sono state riprese negli staff dei coordinatori affinché nelle equipe venissero ripresi e potessero emergere le problematiche e le fatiche percepite da lavoratori e lavoratrici. In ogni equipe si è svolto un momento formativo su prevenzione molestie e segnalazioni

Queste risposte impegnano la cooperativa all'attenzione e a comunicare i propri impegni, la trasparenza, e le azioni per evitare favoritismi, discriminazioni, ingiustizie.

## LINGUAGGIO INCLUSIVO

Nel valutare l'impatto che la cooperativa ha sul territorio, quindi anche sugli aspetti legati alla cultura, ci si è soffermati sulla questione del linguaggio. Il linguaggio e il sapere rappresentano un codice di parità, quindi questa scelta si colloca in continuità con le analisi e riflessioni iniziate lo scorso anno sulla questione della parità, che oltre ad essere parità di genere, vuole esserlo in senso ampio, considerando ogni persona. La cooperativa ha anche interpellato i portatori di interesse sulla questione del linguaggio, per chieder loro come percepiscono il linguaggio che la cooperativa stessa utilizza nelle sue comunicazioni, istituzionali, formali e informali.

"I limiti del mio linguaggio sono i limiti del mio mondo" è un pensiero di Ludwig Wittgenstein che ci sollecita a prendere consapevolezza dei limiti del nostro linguaggio quando cerchiamo di comunicare e comprendere il mondo, e di trovare modi per superare questi limiti.

Si è svolto anche un piccolo lavoro di rilettura interna ai documenti redatti nel tempo dalla cooperativa, per rilevare i cambiamenti intervenuti nel linguaggio utilizzato.

**Bilanci sociali**<sup>2</sup>: si rileva l'uso del maschile sovra esteso, con l'indicazione dei dati relativi alla base sociale, al personale, al turn over senza distinguere componente maschile e femminile; è presente il termine "portatori di handicap (anche perché utilizzato in alcune norme), con accento sulle caratteristiche invece che sulle persone (esempio: persone disabili invece di persone con disabilità), si usa del termine "ragazzi" per indicare le persone adulte che fruiscono del Centro Socio educativo

**Progetti individuali**: sono stesi e firmati dall'educatore o educatrice di riferimento, poi c'è la firma per presa visione del familiare di riferimento o dell'AdS, non c'è evidenza del coinvolgimento delle persone interessate nelle scelte che le riguardano

**Il Volantino** del teatro del 2014 riporta: *teatro comico organizzato dai ragazzi del CSE e CDD*

La sollecitazione ci arriva anche dal DECRETO LEGISLATIVO 3 maggio 2024, n. 62 che all'Art. 4 tratta di Terminologia in materia di disabilità, ed offre indicazioni concrete sulle parole da utilizzare. Ci si è resi conto che, come si legge nei documenti di LEDHA, la Lega per i Diritti delle Persone con Disabilità: *Ci sono parole di uso comune come "genitore", "terapia", "indipendenza", "residenza" e persino "ragazzo" che hanno un significato preciso nel vocabolario ma che possono assumerne un altro (spesso stravolto) nel quotidiano delle persone con disabilità. Parole corrette, ma da usare con attenzione, perché possono mettere in discussione gli approcci moderni e rispettosi di cui abbiamo imparato a compiacerci. Fino a nascondere discriminazioni, quando non vere forme di segregazione. Chi lavora con le parole, dunque, dovrebbe prestarvi particolare attenzione: in particolare gli operatori, che devono dare corpo a progetti, protocolli e consuetudini nell'infinita gamma delle relazioni di cura*

Per rilevare la consapevolezza del peso delle parole c'è stato un momento di confronto nel cda, nel comitato parità di genere e si è realizzato un focus group con alcune lavoratrici e lavoratori della cooperativa. In particolare ci si è soffermati su alcuni termini: RAGAZZI, GENITORI SPECIALI DI FIGLI SPECIALI, AUTODETERMINAZIONE e TERAPIA. Il confronto evidenzia l'importanza di dare spazio alla riflessione e al confronto sull'uso delle parole per poter usare quelle più adatte nei vari contesti e per evitare che il nostro linguaggio rafforzi stereotipi sbagliati. Sull'autodeterminazione si è rilevata l'opportunità di approfondire il rapporto fra autonomia e autodeterminazione.

I focus continuano anche nei prossimi mesi e per il 2025 ci si è posti come obiettivo quello di stendere una policy aziendale sul linguaggio inclusivo

---

<sup>2</sup> Vedasi ad esempio bilancio sociale 2009

## CARATTERISTICHE DEGLI INTERVENTI REALIZZATI

**Riferimento geografico:** Piccoli comuni, aree interne

## COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ

Le iniziative sul territorio sono realizzate ascoltando e coinvolgendo le realtà presenti, quali Comuni, oratori, parrocchie e Associazioni, in un'ottica di collaborazione e coprogettazione. Le strutture gestite dalla cooperativa sono aperte e cercano di favorire la presenza di volontari nei servizi: in questo modo le comunità possono incontrare direttamente operatori ed ospiti, costruendo relazioni.

Fra gli interventi finalizzati alla riqualificazione, potenziamento e adeguamento di beni pubblici o beni privati che assolvono ad un interesse pubblico funzionali allo sviluppo di attività economiche e/o sociali, si segnala il Centro socio Educativo si colloca in un immobile di proprietà del comune di Parre, in precedenza destinato ad oratorio parrocchiale. Il contratto prevede un utilizzo condiviso con la parrocchia, ma come oratorio è sottoutilizzato; di fatto la destinazione a CSE è opportunità per rivitalizzare una comunità, con la presenza di volontari, la costruzione di rapporti vicinato, e le collaborazioni su iniziative ed eventi

Lo sforzo e l'impegno è poi quello di attivare servizi finalizzati a rispondere alle esigenze della comunità e al miglioramento delle condizioni di vita, nell'ottica di integrazione sociale di soggetti emarginati o a rischio esclusione sociale

## VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto rappresenta la differenza fra la ricchezza prodotta e i consumi sostenuti per la sua distribuzione ai vari portatori di interesse. Il valore aggiunto rende esprimibile l'effetto economico che l'attività della Cooperativa ha prodotto sulle principali categorie di stakeholder, in quanto misura la ricchezza prodotta nell'esercizio con riferimento agli interlocutori che partecipano alla sua distribuzione. Il Valore aggiunto viene rappresentato attraverso il prospetto di determinazione del Valore aggiunto e il prospetto di riparto dello stesso, ricomposto come somma delle remunerazioni percepite dagli interlocutori interni all'azienda. Il valore Aggiunto può rappresentare un elemento di rendicontazione dell'impatto sociale, perché dice l'impatto economico generato dall'attività con riferimento a specifici beneficiari. Dai prospetti che seguono si evidenzia che il valore aggiunto è distribuito prevalentemente ai lavoratori, distinti fra soci e non; i soci ricevono poi gli interessi sui prestiti, pari a 1.15% annuo.

<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Valore della produzione</b>	<b>1.232.850</b>	<b>1.658.992</b>	<b>1.808.108</b>	<b>1.761.792</b>	<b>1.934.858</b>
ricavi di vendite	1.155.869	1.548.628	1.704.824	1.668.104	1.785.721
variazioni rimanenze	- 6.070	-			
altri ricavi e proventi	83.052	110.326	103.267	93.688	149.136
<b>interessi attivi</b>		38	17	4,78	
<b>Costi intermedi della produzione</b>	<b>170.861</b>	<b>187.253</b>	<b>301.123</b>	<b>286.398</b>	<b>324.257</b>
consumi di materie	18.026	25.357	35.480	32.521	34.912
costi di servizi	126.026	139.471	209.770	192.967	232.421
costi per godimento beni di terzi	11.774	15.802	48.720	50.875	49.770
accantonamento per rischi					

altri accantonamenti					
oneri diversi di gestione	15.034,76	6.623,50	7.153,50	10.035,00	7.154,04
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO</b>	<b>1.061.990</b>	<b>1.471.739</b>	<b>1.506.985</b>	<b>1.475.394</b>	<b>1.610.600</b>
<b>Componenti accessori e straordinari</b>					
saldo gestione accessoria					
saldo componenti straordinari					
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>1.061.990</b>	<b>1.471.739</b>	<b>1.506.985</b>	<b>1.475.394</b>	<b>1.610.600</b>
ammortamenti	10.272,62	43.771,00	47.028,00	46.676,95	41.434,00
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>1.051.717</b>	<b>1.427.968</b>	<b>1.459.957</b>	<b>1.428.717</b>	<b>1.569.166</b>
<b>DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO</b>				<b>2023</b>	<b>2024</b>
	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>		
<b>Remunerazione del personale</b>	<b>1.077.397</b>	<b>1.402.285</b>	<b>1.461.871</b>	<b>1.373.642</b>	<b>1.519.977</b>
soci	439.647	552.147	605.070	570.564	643.054
non soci	596.482	810.429	837.452	779.467	843.148
personale con contratti a progetto	5.034	4.351	3138,29	2460,02	239,78
personale occasionale e profess	36.234	35.358	16.518	21.151	33.535
<b>remunerazione della Pubblica amministrazione</b>		82	0		0
imposte dell'esercizio		82	0		0
<b>Remunerazione del Capitale di credito</b>	<b>10.009</b>	<b>10.730</b>	<b>10.330</b>	<b>19.658</b>	<b>17.893</b>
<b>interessi prestito soci</b>	<b>779,58</b>	<b>766</b>	<b>774</b>	<b>656</b>	<b>545</b>
interessi e spese su c/corrente				1	
interessi altri	9.400,85	10002	9556	19002	17348
<b>Remunerazione dei soci</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
ristorno	0	0	0	0	0
<b>Remunerazione dell'azienda</b>	<b>-38.672,26</b>	<b>11.761</b>	<b>-14.863</b>	<b>31.255</b>	<b>61.631</b>
<b>remuneraz. Sistema cooperativo</b>	<b>2.983</b>	<b>3.111</b>	<b>2.619</b>	<b>4.167</b>	<b>3.444</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>1.051.717</b>	<b>1.427.968</b>	<b>1.460.247</b>	<b>1.428.717</b>	<b>1.569.166</b>

Il valore aggiunto viene distribuito prevalentemente fra le persone che lavorano in cooperativa, come si poteva prevedere anche da altri elementi riportati nel bilancio sociale, come l'incidenza del costo del personale del 79%. Considerando che il personale abita prevalentemente il nostro Ambito territoriale, di fatto il valore aggiunto viene redistribuito nel nostro territorio

## 9. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

### INDICAZIONI SU CONTENZIOSI/CONTROVERSIE IN CORSO CHE SONO RILEVANTI AI FINI DELLA RENDICONTAZIONE SOCIALE

Non ci sono contenziosi in corso.

La cooperativa:

- svolge in via prevalente attività di interesse generale
- rispetta le norme e rendiconta correttamente la raccolta fondi
- non ha scopo di lucro e non destina neppure indirettamente gli utili ai soci
- non è controllata da imprese private o pubbliche amministrazioni
- utilizza correttamente i volontari

### ALTRI ASPETTI DI NATURA SOCIALE, LA PARITÀ DI GENERE, IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI, LA LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE ECC.

La cooperativa ha adottato fin dal 2013 il codice etico che fissa principi e regole di riferimento mirate a orientare i comportamenti nei confronti di tutti i portatori d'interesse (stakeholder), soci, lavoratori, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, associazionismo.... Attraverso il Codice Etico si vuole evitare in particolare che nello svolgimento delle attività lavorative istituzionali siano compiute azioni illegali o comunque elusive di norme, leggi e regolamenti. Tale codice è stato aggiornato nel 2024 curandone la diffusione.

Scopo del documento è quindi quello di assicurare che i valori etici della Cooperativa Sociale siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nella realizzazione degli interventi e dei servizi gestiti dalla Cooperativa.

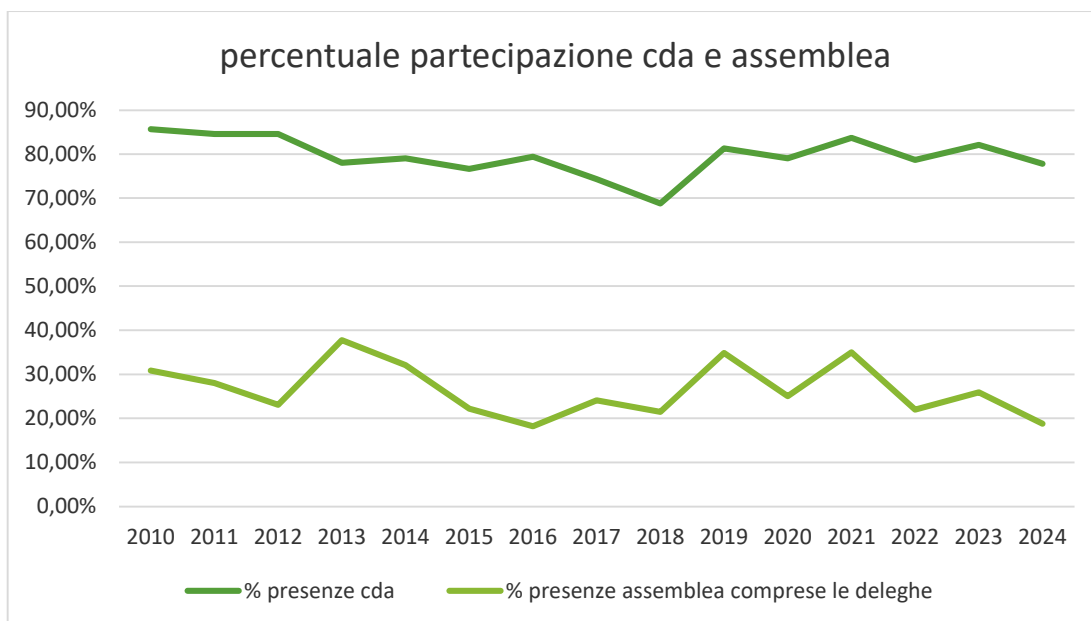
Vige da gennaio 2022 il regolamento aggiornato dei lavoratori e dei soci lavoratori con l'obiettivo di chiarire al lavoratore e al socio lavoratore alcuni degli aspetti tipici della vita all'interno dei servizi e dei progetti che la cooperativa a diverso titolo gestisce sul territorio. La legge 142/2001 e il relativo regolamento approvato dall'assemblea soci il 4/6/2002, determinano il trattamento dei soci lavoratori, che non può essere inferiore a quello previsto dal CCNL

A fine 2023 è stata approvata la procedura per la segnalazione di illeciti (whistleblowing) e con la certificazione della parità di genere è stata prevista la possibilità di segnalare soprusi e molestie, oltre a prevederne la rilevazione nei questionari di soddisfazione dei lavoratori. Non ci sono state segnalazioni di illeciti, è arrivata una segnalazione relativa ad un uso non attento del linguaggio.

### INFORMAZIONI SULLE RIUNIONI DEGLI ORGANI DEPUTATI ALLA GESTIONE E ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO, NUMERO DEI PARTECIPANTI

L'assemblea soci, deputata all'approvazione del bilancio, si è riunita, nel corso del 2024 due volte una per l'approvazione del bilancio e del bilancio sociale con una presenza di 10 soci oltre a 4 per delega ed una per approvare il progetto recupero sottotetto- coprogettazione PNRR con 16 persone presenti di cui 5 per delega

I consigli di amministrazione vedono una presenza costante ed elevata; nel 2024 ci sono state 11 riunioni con una presenza media dell'78%; nel 2023 si erano tenute 13 riunioni con una presenza del 82%



## PRINCIPALI QUESTIONI TRATTATE E DECISIONI ADOTTATE NEL CORSO DELLE RIUNIONI

Il consiglio di amministrazione ha trattato le seguenti questioni:

- Approvazione bilancio di previsione e schema di conto consuntivo
- restituzione semestrale delegati
- percorso per il rinnovo cariche, sia in cooperativa che in Consorzio
- variazioni nella base sociale: ammissioni e dimissioni soci
- analisi questionari soddisfazione e modalità di gestione delle criticità
- patto associativo consorzio
- revisione codice etico
- approvazione documenti relativi alla parità di genere
- approvazione documento di sistema, politica, organigramma, riesami e documenti relativi al sistema qualità
- PNNR- recupero sottotetto, determinazione criteri per invito ditte
- Acquisti automezzi
- Partecipazione ad accreditamenti CSE, SAE, TIS
- Rapporti con Cooperazione Finanza ed Impresa: restituzione capitale sociale a socio sovventore
- finanziamento tredicesime
- uscita da rete Lynx
- Esito revisione da parte di Confcooperative e azioni da intraprendere

## LA COOPERATIVA/IMPRESA SOCIALE HA ADOTTATO IL MODELLO DELLA L. 231/2001?

La cooperativa non ha adottato il modello della L. 231/2001; ha tuttavia adottato il codice etico. Il consiglio di amministrazione per la prima volta in data 11/01/2013 e poi in data 23/4/2024, ha approvato il codice etico per assicurare che i valori etici della Cooperativa Sociale siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nella realizzazione degli interventi e dei servizi gestiti dalla Cooperativa.

I principi contenuti nel Codice Etico integrano le regole di comportamento che il personale è tenuto ad osservare in virtù delle normative, dei contratti di lavoro, nonché delle procedure, dei regolamenti e delle disposizioni aziendali. Ciascun amministratore, socio, dipendente, collaboratore esterno è tenuto al rispetto delle norme contenute nel Codice nell'esercizio delle proprie funzioni.

## LA COOPERATIVA/IMPRESA SOCIALE HA ACQUISITO IL RATING DI LEGALITÀ? NO

## LA COOPERATIVA/IMPRESA SOCIALE HA ACQUISITO CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ DEI PRODOTTI/PROCESSI? SÌ

Sì, ha le certificazioni di qualità ISO 9001/2015 per i servizi rivolti a persone con disabilità e per i servizi di pulizia  
È certificata secondo la norma UNI PdR 125:2022 per la parità di genere

## 10. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DEGLI ESITI)

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

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

La cooperativa ha nominato il collegio sindacale nell'assemblea di maggio 2023, il collegio ha partecipato alle riunioni del consiglio di amministrazione e dell'assemblea soci e ha effettuato i controlli di sua competenza

Di seguito si riporta la relazione al bilancio

### RELAZIONE UNITARIA DEL COLLEGIO SINDACALE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

all'Assemblea degli azionisti  
della SOTTOSOPRA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

#### **Premessa**

Il Collegio sindacale, nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, ha svolto sia le funzioni previste dagli artt. 2403 e ss. c.c. sia quelle previste dall'art. 2409-bis c.c. La presente relazione unitaria contiene nella sezione A) la "Relazione del revisore indipendente ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39" e nella sezione B) la "Relazione ai sensi dell'art. 2429, co. 2, c.c."

#### **Relazione del Revisore indipendente ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 27 gennaio 2010, n.39**

##### **Relazione sulla revisione contabile del bilancio d'esercizio**

##### **Giudizio senza modifica**

Abbiamo svolto la revisione contabile del bilancio d'esercizio della Sottosopra Società Cooperativa Sociale Onlus Srl (nel seguito anche la "Società"), redatto in forma abbreviata secondo quanto disposto dall'art. 2435-bis del Codice Civile e costituito dallo stato patrimoniale al 31 dicembre 2024, dal conto economico per l'esercizio chiuso a tale data e dalla nota integrativa. A nostro giudizio, il bilancio d'esercizio fornisce una rappresentazione veritiera e

corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Società al 31 dicembre 2024 e del risultato economico per l'esercizio chiuso a tale data in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i criteri di redazione.

#### **Elementi alla base del giudizio senza modifica**

Abbiamo svolto la revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia). Le nostre responsabilità ai sensi di tali principi sono ulteriormente descritte nella sezione Responsabilità del revisore per la revisione contabile del bilancio d'esercizio della presente relazione. Siamo indipendenti rispetto alla Società in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza applicabili nell'ordinamento italiano alla revisione contabile del bilancio. Riteniamo di aver acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio.

#### **Responsabilità degli Amministratori e del Collegio sindacale per il bilancio d'esercizio**

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione del bilancio d'esercizio che fornisca una rappresentazione veritiera e corretta in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i criteri di redazione e, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno dagli stessi ritenuta necessaria per consentire la redazione di un bilancio che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali. Gli Amministratori sono responsabili per la valutazione della capacità della Società di continuare ad operare come un'entità in funzionamento e, nella redazione del bilancio d'esercizio, per l'appropriatezza dell'utilizzo del presupposto della continuità aziendale, nonché per una adeguata informativa in materia. Gli Amministratori utilizzano il presupposto della continuità aziendale nella redazione del bilancio d'esercizio a meno che abbiano valutato che sussistono le condizioni per la liquidazione della Società o per l'interruzione dell'attività o non abbiano alternative realistiche a tali scelte. Il Collegio sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sul processo di predisposizione dell'informativa finanziaria della Società.

#### **Responsabilità del Revisore per la revisione contabile del bilancio d'esercizio**

I nostri obiettivi sono l'acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio d'esercizio nel suo complesso non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, e l'emissione di una relazione di revisione che includa il nostro giudizio. Per ragionevole sicurezza si intende un livello elevato di sicurezza che, tuttavia, non fornisce la garanzia che una revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia) individui sempre un errore significativo, qualora esistente. Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare le decisioni economiche prese dagli utilizzatori sulla base del bilancio d'esercizio. Nell'ambito della revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali ISA Italia, abbiamo esercitato il giudizio professionale ed abbiamo mantenuto lo scetticismo professionale per tutta la durata della revisione contabile. Inoltre:

- abbiamo identificato e valutato i rischi di errori significativi nel bilancio d'esercizio, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali; abbiamo definito e svolto procedure di revisione in risposta a tali rischi; abbiamo acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio. Il rischio di non individuare un errore significativo dovuto a frodi è più elevato rispetto al rischio di non individuare un errore significativo derivante da comportamenti o eventi non intenzionali, poiché la frode può implicare l'esistenza di collusioni, falsificazioni, omissioni intenzionali, rappresentazioni fuorvianti o forzature del controllo interno;
- abbiamo acquisito una comprensione del controllo interno rilevante ai fini della revisione contabile allo scopo di definire procedure di revisione appropriate nelle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del controllo interno della Società;

- abbiamo valutato l'appropriatezza dei principi contabili utilizzati nonché la ragionevolezza delle stime contabili effettuate dagli Amministratori, inclusa la relativa informativa;
- siamo giunti ad una conclusione sull'appropriatezza dell'utilizzo da parte degli Amministratori del presupposto della continuità aziendale e, in base agli elementi probativi acquisiti, sull'eventuale esistenza di una incertezza significativa riguardo a eventi o circostanze che possono far sorgere dubbi significativi sulla capacità della Società di continuare ad operare come un'entità in funzionamento. In presenza di un'incertezza significativa, siamo tenuti a richiamare l'attenzione nella relazione di revisione sulla relativa informativa di bilancio, ovvero, qualora tale informativa sia inadeguata, a riflettere tale circostanza nella formulazione del nostro giudizio. Le nostre conclusioni sono basate sugli elementi probativi acquisiti fino alla data della presente relazione. Tuttavia, eventi o circostanze successivi possono comportare che la Società cessi di operare come un'entità in funzionamento;

abbiamo valutato la presentazione, la struttura e il contenuto del bilancio d'esercizio nel suo complesso, inclusa l'informativa, e se il bilancio d'esercizio rappresenti le operazioni e gli eventi sottostanti in modo da fornire una corretta rappresentazione;

- abbiamo comunicato ai Responsabili delle attività di governance, identificati ad un livello appropriato come richiesto dagli (ISA Italia), tra gli altri aspetti, la portata e la tempistica pianificate per la revisione contabile e i risultati significativi emersi, incluse le eventuali carenze significative nel controllo interno identificate nel corso della revisione contabile.

### Relazione sull'attività di vigilanza ai sensi dell'art. 2429, comma 2, c.c.

Il progetto di Bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2024, che l'Organo Amministrativo ci ha fatto pervenire ai sensi dell'art. 2429 del Codice civile per il dovuto esame, è stato redatto secondo le disposizioni del D.L. n. 127/91 e si compone di:

- stato patrimoniale
- conto economico
- nota integrativa Il risultato d'esercizio evidenzia un utile di € 61.631 il quale trova riscontro nei seguenti dati sintetici.

### Stato Patrimoniale

Descrizione	Esercizio 2024	Esercizio 2023	Scostamento
CREDITI VERSO SOCI VERSAMENTI ANCORA DOVUTI	25.866	29.682	-3.816
IMMOBILIZZAZIONI	1200.960	1.165.873	35.087
ATTIVO CIRCOLANTE	516.415	450.346	66.069
RATEI E RISCONTI	9.109	8.015	1.094
<b>Totale attivo</b>	<b>1752.350</b>	<b>1.653.916</b>	<b>98.434</b>

Descrizione	Esercizio 2024	Esercizio 2023	Scostamento
PATRIMONIO NETTO	197.137	138.510	58.627
TRATTAMENTO FINE RAPPORTO	600.352	554.118	46.234
DEBITI	865.316	953.225	-87.909
RATEI E RISCOINTI	89.545	8.063	81.482
Totale passivo	1.752.350	1.653.916	98.434

### Conto Economico

Descrizione	Esercizio 2024	Esercizio 2023	Scostamento
VALORE DELLA PRODUZIONE	1.934.859	1.761.792	173.067
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	1.785.721	1.668.104	117.617
Altri Ricavi e proventi	149.138	93.688	55.450
COSTI DELLA PRODUZIONE	1.855.339	1.710.884	144.455
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	34.912	32.521	2.391
Per servizi	255.531	243.475	12.056
Per godimenti beni di terzi	49.770	50.875	-1.105
Per il personale	1.463.093	1.323.134	139.959
Ammortamenti e svalutazioni	41.434	46.677	-5.243
Oneri diversi di gestione	10.599	14.202	-3.603
Differenza tra valore e costi della produzione (A – B)	79.520	50.908	28.612
Proventi e oneri Finanziari (C)	17.889-	19.653-	1.764

Descrizione	Esercizio 2024	Esercizio 2023	Scostamento
Risultato prima delle imposte (A-B+C+D)	61.631	31.255	30.376
Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e Anticipate	0	0	0
Utile (perdita) dell'esercizio	61.631	31.255	30.376

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 la nostra attività è stata ispirata alle disposizioni di legge e alle Norme di comportamento del Collegio sindacale emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

### **B1) Attività di vigilanza ai sensi degli artt. 2403 e ss. c.c.**

Abbiamo vigilato sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Abbiamo partecipato alle assemblee dei Soci ed alle riunioni del Consiglio di amministrazione e, sulla base delle informazioni disponibili, non abbiamo rilevato violazioni della legge e dello statuto, né operazioni manifestamente imprudenti, azzardate, in potenziale conflitto di interesse o tali da compromettere l'integrità del patrimonio Sociale. Abbiamo acquisito dall'organo amministrativo anche durante le riunioni svolte, informazioni sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggiore rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Società e dalle sue controllate e, in base alle informazioni acquisite, non abbiamo osservazioni particolari da riferire. Abbiamo acquisito conoscenza e abbiamo vigilato sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento e in ordine alle misure adottate dall'organo amministrativo anche tramite la raccolta di informazioni dai responsabili delle funzioni e a tale riguardo non abbiamo osservazioni particolari da riferire.

Abbiamo acquisito conoscenza e vigilato, per quanto di nostra competenza, sull'adeguatezza e sul funzionamento del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione, mediante l'ottenimento di informazioni dai responsabili delle funzioni e l'esame dei documenti aziendali, e a tale riguardo, non abbiamo osservazioni particolari da riferire. Non sono pervenute denunce dai Soci ex art. 2408 c.c. Non sono state presentate denunce al Tribunale ex art. 2409 c.c. Nel corso dell'esercizio non sono stati rilasciati dal Collegio sindacale pareri previsti dalla legge. Nel corso dell'esercizio non abbiamo effettuato segnalazioni all'organo di amministrazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 25-octies d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 e non sono pervenute segnalazioni da parte dei creditori pubblici qualificati ex art. 25-novies d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14. Nel corso dell'attività di vigilanza, come sopra descritta, non sono emersi altri fatti significativi tali da richiederne la menzione nella presente relazione.

### **B2- Osservazioni in ordine al bilancio**

Per quanto a nostra conoscenza, gli Amministratori, nella redazione del bilancio, non hanno derogato alle norme di legge ai sensi dell'art. 2423, co. 5, c.c. 6 Si segnala l'invito rivolto all'Organo Amministrativo di monitorare costantemente i dati economici-aziendali anche al fine di supportare l'ulteriore tranche prevista per il 2025 degli incrementi del costo del personale in relazione alle revisioni contrattuali. Il monitoraggio dei dati economici dovrà aggiornare altresì il budget predisposto. L'equilibrio economico, per il quale si richiede la costante verifica, è elemento essenziale anche al fine della tenuta degli equilibri finanziari, in particolare del Capitale Circolante Netto

e della capacità della Cooperativa di far fronte agli impegni a breve termine. Si è altresì invitato l'organo amministrativo ad attivarsi per il versamento di quote sociali al tempo sottoscritte ma non ancora versate. I risultati della revisione legale del bilancio da noi svolta sono contenuti nella sezione A) della presente relazione.

### **B2.1) Natura mutualistica**

Riportiamo i criteri e le modalità operative seguite nella gestione sociale per il conseguimento dello scopo mutualistico, assoggettati ai nostri controlli e a verifiche di conformità:

- nell'attività di verifica della gestione amministrativa della Cooperativa, svolta anche attraverso la regolare partecipazione alle assemblee dei Soci e alle riunioni del Consiglio di amministrazione, il Collegio Sindacale ha potuto positivamente constatare il concreto rispetto della previsione contenuta nell'art. 2545 c.c. circa la conformità dei criteri seguiti nella gestione sociale, per il conseguimento dello scopo mutualistico. Si attesta inoltre che gli stessi criteri sono adeguatamente illustrati dagli Amministratori nel bilancio sociale che funge anche da Relazione del Consiglio di Amministrazione.
- ai sensi dell'art. 2528 c.c. il Collegio Sindacale dà atto che gli Amministratori, nei vari verbali del Consiglio di Amministrazione, hanno illustrato le ragioni delle determinazioni assunte con riguardo all'ammissione dei nuovi Soci;
- ai sensi dell'art. 2513 c.c. il Collegio dà atto che gli Amministratori hanno documentato e quantificato la condizione di scambio mutualistico con i Soci relativamente all'esercizio 2024, documentato nella Nota Integrativa. In quanto cooperativa sociale, proprio in funzione dello scopo sociale, è per legge una cooperativa a mutualità prevalente. Lo scambio mutualistico intrattenuto con i soci trova pertanto la sua espressione nel conto economico all'interno della voce del costo del personale distinto tra la quota relativa ai soci e quella ai non soci.
- Il Collegio Sindacale informa dell'avvenuto recepimento degli esiti della vigilanza ai sensi del d.lgs. n. 220/2002 e dà atto che gli Amministratori hanno provveduto a informare i soci circa gli esiti della più recente revisione cooperativa o ispezione straordinaria nel rispetto dei modi e delle tempistiche previste dall'art. 15 l. n. 59/1992.

### **B2.2) Altre informazioni obbligatorie per le Cooperative**

Il Collegio Sindacale dà atto che gli Amministratori hanno documentato l'entità del "prestito sociale", la relativa remunerazione nonché il rispetto dei limiti di legge e degli eventuali ulteriori limiti previsti dai regolamenti per la raccolta del prestito sociale approvati dalla Cooperativa; Il Collegio Sindacale dà atto che la Cooperativa Sociale risulta correttamente iscritta all'Albo delle Cooperative - Categoria Cooperative Sociali; in particolare: - Iscritta nella sezione ordinaria del registro imprese il 23/07/2001; - Iscritta nell'apposita sezione speciale in qualità di impresa sociale il 25/07/2018; - Albo Società Cooperative Iscritta con il numero A122862; data di iscrizione: 18/03/2005; sezione: cooperativa a mutualità prevalente di cui agli artt. 2512 e seg. Categoria: cooperative sociali - categoria attività esercitata: produzione e lavoro – gestione servizi ed inserimento lavorativo (tipo A e B); modello organizzativo adottato: tipo SPA - numero totale dei soci: 86; Albo Regionale delle Cooperative Sociali - Lombardia - data di iscrizione: 05/06/2002 fonte Regione Lombardia - ARCOS; Albo regionale cooperative sociali gestito sino al 14 maggio 2015 dalle province lombarde Codice sezione: A – B;

- Il Collegio Sindacale dà atto che gli Amministratori hanno provveduto alla redazione del Bilancio Sociale e che tale documento contiene le informazioni essenziali previste dalle Linee Guida adottate con D.M. 04/07/2019;
- Il Collegio Sindacale attesta di avere effettuato i controlli inerenti all'osservanza dei requisiti di cui alla lettera a) art. 1 della l. n. 381/91 rispetto alle attività svolte dalla Cooperativa;
- Il Collegio Sindacale attesta di avere effettuato i controlli inerenti il rispetto della percentuale del 30% dei lavoratori svantaggiati sul totale dei lavoratori della Cooperativa, ai sensi dell'art. 4 comma 2 della l. n. 381/1991. Il Collegio

Sindacale, inoltre, dà atto che gli Amministratori hanno effettuato i controlli sulla coerenza dello svantaggio certificato con l'art. 4 comma 1 della l. n. 381/91 e sulla regolare vigenza dei certificati stessi;

- Il Collegio Sindacale attesta di avere effettuato attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità sociali da parte dell'impresa sociale, con particolare riguardo alle disposizioni di cui agli artt. 2, 3, 4, 11 e 13 del d.lgs. n. 112/17, e attesta che il bilancio sociale sia stato redatto in conformità alle linee guida di cui all'art. 9, comma 2 del d.lgs. n. 112/17. Nello specifico esercita le attività di interesse generale di cui all'art 2, statutariamente non ha scopo di lucro (art 3), non fa parte di gruppi di imprese (art 4), c'è evidenza del coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle attività (art 11) e si applica il contratto collettivo delle cooperative sociali a tutto il personale ( art 13).

### **B3- Osservazione e proposte in ordine alla approvazione del bilancio**

Considerando le risultanze dell'attività da noi svolta, non rileviamo motivi ostativi all'approvazione, da parte dei Soci, del bilancio chiuso al 31 dicembre 2024, così come redatto dagli Amministratori. Il Collegio sindacale concorda con la proposta di destinazione del risultato d'esercizio fatta dagli Amministratori in nota integrativa.

Parre, 7 maggio 2025

Ugo Giovanni Savoldelli, Presidente

Elisa Giudici, Sindaco effettivo

Anna Baronchelli, Sindaco effettivo

Approvato dall'assemblea soci nella seduta del 23/5/2025