

**SOTTOSOPRA**

**SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS**



## SOMMARIO

<b>SOTTOSOPRA</b> .....	1
<b>SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS</b> .....	1
1. LETTERA DELLA PRESIDENTE .....	5
NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE .....	6
Riferimenti normativi .....	7
2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE .....	8
Aree territoriali di operatività .....	8
Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo) .....	8
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).....	10
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale .....	12
Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...) .....	12
Contesto di riferimento .....	13
Storia dell'organizzazione.....	15
3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE .....	17
Consistenza e composizione della base sociale/associativa .....	17
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi.....	18
Modalità di nomina e durata carica .....	19
N. di CdA/anno + partecipazione media.....	19
Mappatura dei principali stakeholder .....	21
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 .....	33
Attività di formazione e valorizzazione realizzate .....	33
Contratto di lavoro applicato al PERSONALE DIPENDENTE .....	34
Natura delle attività svolte dai volontari.....	35
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” .....	36
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima del PERSONALE dipendente della COOPERATIVA ....	36
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.....	37

5.	OBIETTIVI E ATTIVITÀ .....	38
	Dimensioni di valore e obiettivi di impatto .....	38
	Output attività.....	39
	Tipologie beneficiari (cooperative sociali di tipo A) .....	41
	<b>Centro Socio Educativo</b> .....	41
	<b>Comunità Socio Sanitaria</b> .....	41
	<b>Tirocini riabilitativi risocializzanti</b> .....	41
	<b>Assistenza Educativa Scolastica (SAE)</b> .....	41
	<b>Assistenza Domiciliare Anziani e Disabili (SAD e SADH)</b> .....	42
	<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) .....	44
	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.....	45
	Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	45
6.	SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	46
	Stato patrimoniale.....	46
	Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati.....	47
	Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista) .....	53
	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.....	55
	Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi.....	55
7.	INFORMAZIONI AMBIENTALI .....	56
	Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte.....	56
	Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi .....	56
8.	INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI.....	57
	Attività e valutazione d’impatto.....	57
	IMPATTO DI GENERE .....	57
	Caratteristiche degli interventi realizzati .....	60
	Coinvolgimento della comunità .....	60
	Valore aggiunto .....	61
9.	ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE.....	64
	Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale.....	64

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc..	64
Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti .....	64
Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni .....	65
La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? .....	66
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No .....	66
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? Sì .....	66
10. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti).....	67
Relazione organo di controllo sul bilancio.....	67
<b>Premessa .....</b>	<b>67</b>
<b>Relazione del revisore indipendente ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 39/2010 .....</b>	<b>68</b>
<b>Relazione sulla revisione legale del bilancio Abbreviato .....</b>	<b>68</b>
<b>Giudizio senza modifica.....</b>	<b>68</b>
<b>Elementi alla base del giudizio senza modifica .....</b>	<b>68</b>
<b>Responsabilità degli amministratori e del collegio sindacale per il bilancio .....</b>	<b>68</b>
<b>Responsabilità del revisore per la revisione legale del bilancio .....</b>	<b>69</b>
<b>Relazione su altre disposizioni di legge e regolamentari .....</b>	<b>70</b>
<b>Relazione sull'attività di vigilanza ai sensi dell'art. 2429, comma 2, c.c. ....</b>	<b>70</b>
<b>Attività di vigilanza ai sensi degli artt. 2403 e ss. c.c.....</b>	<b>70</b>
<b>Stato Patrimoniale .....</b>	<b>70</b>
<b>Conto Economico.....</b>	<b>71</b>
<b>Osservazioni in ordine al bilancio .....</b>	<b>72</b>
<b>Osservazione e proposte in ordine alla approvazione del bilancio .....</b>	<b>73</b>

# 1. LETTERA DELLA PRESIDENTE

Carissimi socie e soci

La scelta del FOCUS per il Bilancio Sociale 2023 è caduta su due temi importanti: la parità di genere e i giovani.

Nel 2023 abbiamo ottenuto la certificazione di qualità relativa alla parità di genere e, in vero stile Sottosopra, questo non è stato solo un riconoscimento e uno slogan ma è diventato motivo di riflessione e revisione di molti processi all'interno dell'organizzazione. Ritengo che questo tema si integri perfettamente con uno dei nostri valori di riferimento: il "valore della persona". Si tratta di fatto di riconoscere la persona nella sua singolarità, valorizzarla e offrire il massimo delle opportunità possibili.

I giovani: tema delicato sotto vari punti di vista, uno tra questi il lavoro. Come vedrete la percentuale di lavoratori giovani (under 35) in Sottosopra non è altissima sebbene vi sia un discreto turn over nel personale. Questo ci dice quanto sia difficile proporre offerte di lavoro attrattive per le giovani generazioni, tema questo già ben noto dentro alla cooperazione, ma allargando lo sguardo mi pare di poter dire che si tratti di una situazione piuttosto diffusa sia nel modo profit che no profit. Credo sia indispensabile che il sistema cooperativa si interroghi a riguardo.

Il 2023 ha visto per Sottosopra il rafforzamento di alcuni legami con partner importanti sul territorio:

- siamo entrati nella base sociale del GAL (Gruppo di Azione Locale) in quanto condividiamo la necessità e l'opportunità di investire risorse ed energie sul nostro territorio.
- Si sta consolidando la collaborazione con la Fondazione Sant'Andrea aderendo come partner al progetto "Silver Community" – rivolto all'ampliamento dei servizi per gli anziani e finanziato dalla Fondazione Cariplo. Non è per nulla scontato condividere progettazione e lavoro con una realtà che solo fino a qualche anno era per noi un semplice competitor.
- All'interno del Sol.Co. del Serio è stato elaborato e approvato il PATTO ASSOCIATIVO: ritengo che questo lavoro dimostri la volontà di Sottosopra e delle altre cooperative aderenti di creare un modello cooperativo virtuoso diffuso in tutta la Valle Seriana.

Tutto questo non può che essere il segnale di un sempre maggiore impegno per il territorio che viviamo e un modo di guardare avanti: in questi tempi difficili, solo INSIEME si può!

Termino con un'autocritica ed un impegno: non è stato semplice ampliare la base sociale e i numeri parlano chiaro: siamo decisamente in carenza di soci lavoratori (ricordo che il nostro statuto ci richiede la prevalenza di soci lavoratori). Essendo però questo il mandato forte che il cda ha richiesto alla presidente sarà mia premura per quest'anno tornare ad incontrare i lavoratori anche per proporre l'adesione alla base sociale.

Infine il mio rinnovato GRAZIE a tutti coloro che quotidianamente permettono alla Sottosopra di continuare a rispondere ai bisogni e diffondere la cultura della cooperazione.

Sara

## 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 espone 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.

Questo 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.

## 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:

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

## 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.

## ALTRE ATTIVITÀ SVOLTE IN MANIERA SECONDARIA/STRUMENTALE

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 disabili nel 2023 ha gestito il centro socio educativo, l'assistenza domiciliare, l'assistenza scolastica ad alunni con disabilità, la Comunità Socio Sanitaria a Parre.

Rispetto al settore minori gestisce un centro diurno, l'educativa domiciliare, "Casa volante" centro per la famiglia, progetti territoriali con adolescenti, spazi compiti, animazioni

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

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	400€
CSA COESI	10 azioni per € 250

## 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. Dal punto di vista demografico, continua un preoccupante calo della popolazione residente nel nostro Ambito, dal 2011 al 2020 si è passati da 44.072 a 42.119 abitanti. (dati tratti dal piano di Zona 2021-2023). Il nostro Ambito vede dal 2012 un costante e preoccupante calo. La ricerca di Blangiardo (Istat) indica un calo di 11.000 abitanti nella valle Seriana dal 2012 al 2031.

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 è il Piano di Zona: a fine 2021 è stato approvato quello relativo al triennio 21/23 a cui si rimanda per una lettura più approfondita.

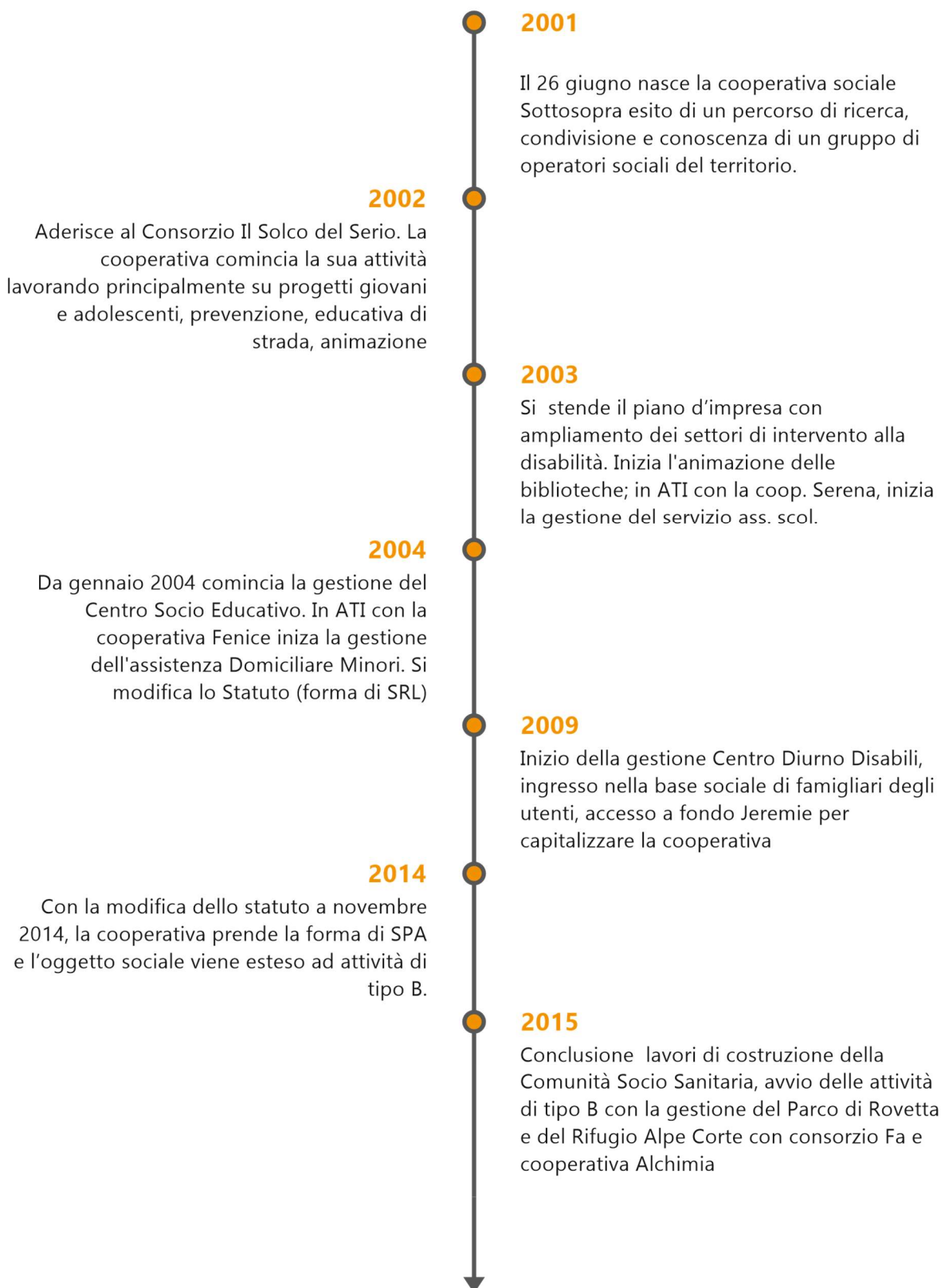
Il PNNR richiama la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere. La Commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, ricorda che finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra donne e uomini: i progressi sono 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.

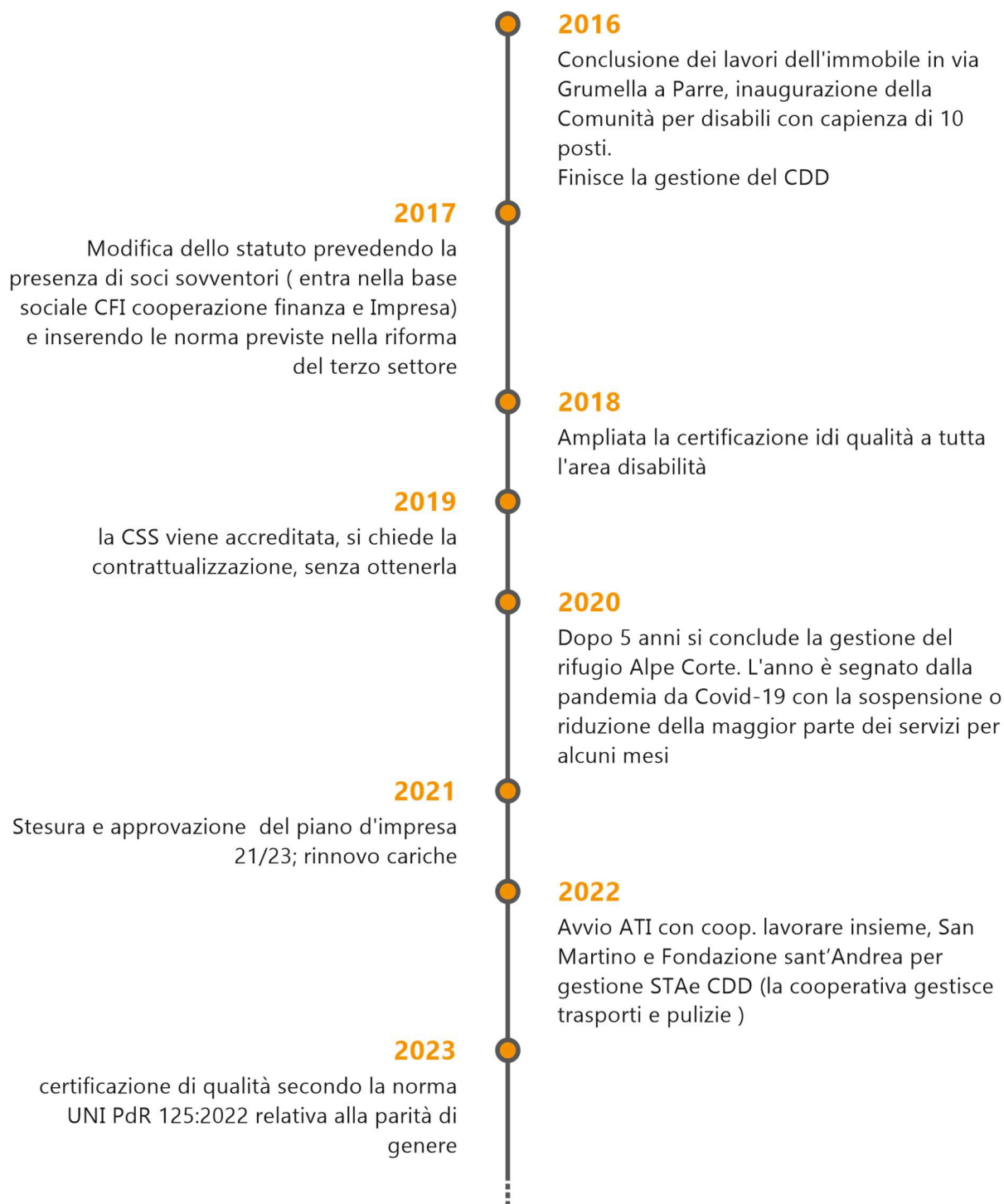
La cooperativa Sottosopra nasce nel 2001 in risposta ad un territorio in cui la cooperazione era scarsamente presente. Negli anni oltre a sorgere altre realtà cooperative, si è avuta anche la presenza di cooperative che da altre parti del territorio italiano hanno iniziato a partecipare a gare ed appalti su questo territorio, mostrandosi dei concorrenti con cui confrontarsi.

Nell'analisi di contesto, si segnalano i seguenti punti di forza e di debolezza:

- 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
- Prosegue il progetto Impact per offrire alcuni servizi alle imprese del circuito di Confindustria; la cooperativa ha aderito nell'ottica di sviluppare il settore pulizie e nel 2024 si prefigge di estendere la certificazione di qualità anche a quest'area
- Ad inizio del 2024 c'è stato il rinnovo contrattuale con un aumento di circa il 13% per il biennio 2024/2025. Accanto alla soddisfazione per il riconoscimento del lavoro delle persone impiegate nelle cooperative sociali, c'è la preoccupazione per la sostenibilità dell'azienda e lo sforzo di veder riconosciuto questo costo da parte della committenza
- adesione al partenariato promosso dal GAL Valle Seriana e dei Laghi Bergamaschi per la STRATEGIA DI SVILUPPO LOCALE 2023-2027 e adesione alla base sociale del GAL (gruppo azione locale)
- Patto associativo Consortile del consorzio Solco del Serio, cui aderisce anche la cooperativa. Attraverso questo patto si rafforza la rete delle cooperative che si impegnano ad attuare azioni per rendere concreti i valori condivisi dal sistema consortile.

## STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE



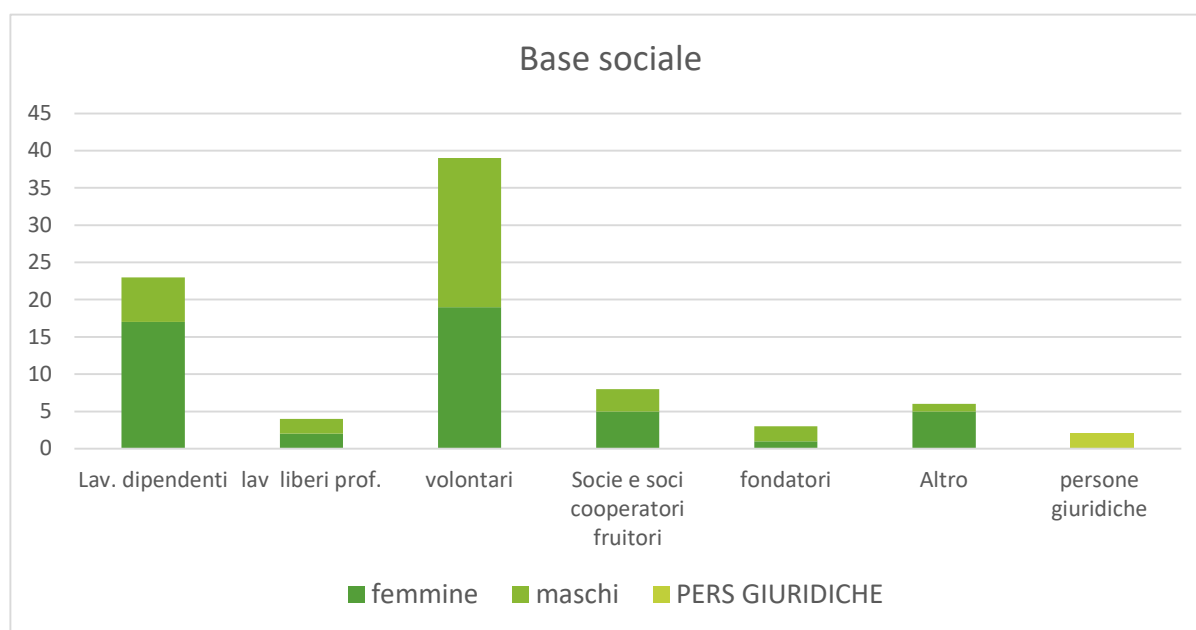




### 3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

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

femmine	maschi	totale	Tipologia soci
17	6	23	Socie e soci cooperatori dipendenti
2	2	4	Socie e soci cooperatori liberi professionisti
19	20	39	Socie e soci cooperatori volontari
5	3	8	Socie e soci cooperatori fruitori
1	2	3	Socie e soci fondatori
5	1	6	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 31/12/2023 è costituita da 85 soci, di cui 49 donne, (59%) per complessive 7.094 azioni da 26 euro l'una per complessive €. 184.444 di cui €. 29.682 da versare.

Nel corso del 2023 c'è stato il decesso di un socio lavoratore e di un socio volontario, una lavoratrice è diventata socia, due lavoratrici hanno concluso il rapporto di lavoro e sono rimaste come socie volontarie. C'è stato poi l'ingresso di un socio lavoratore e la dimissione di una volontaria

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 2023 ha sollecitato il versamento delle azioni sottoscritte e non versate, e sono state rimborsati €. 894 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	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	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	NO	6	Presidente- socia volontaria
SILVANA CATANIA	Femmina	44	9/5/22	NO	5	Socia lavoratrice
STEFANO PEDROCCHI	Maschio	51	9/5/22	NO	8	Direttore, con delega datore di lavoro
LAZZARETTI MICHELE	Maschio	40	9/5/22	NO	1	Socio lavoratore
ELISABETTA PALAMINI	Femmina	66	9/5/22	NO	4	Socia volontaria/ famigliare di utenti
CASALI CHRISTIAN	Maschio	50	9/5/22	NO	2	Socio lavoratore
DEBORAH ZUCHELLI	Femmina	37	9/5/22	NO	2	Vicepresidente- socia lavoratrice
MONICA ROSSI	Femmina	41	9/5/22	NO	2	Socia lavoratrice
ROBERTO OPRANDI	Maschio	65	9/5/22	NO	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.

### **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 2023 si sono svolte 13 riunioni del CDA (come nel 2022) di cui una convocata d'urgenza. Si sono registrate l'82.05 (nel 2022 erano 79,63%) di presenze. A fine 2022 il cda aveva deliberato di invitare permanentemente un socio e una socia, in una prospettiva di coinvolgimento, partecipazione e formazione. Le due persone invitate hanno partecipato al 58% delle riunioni. 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:

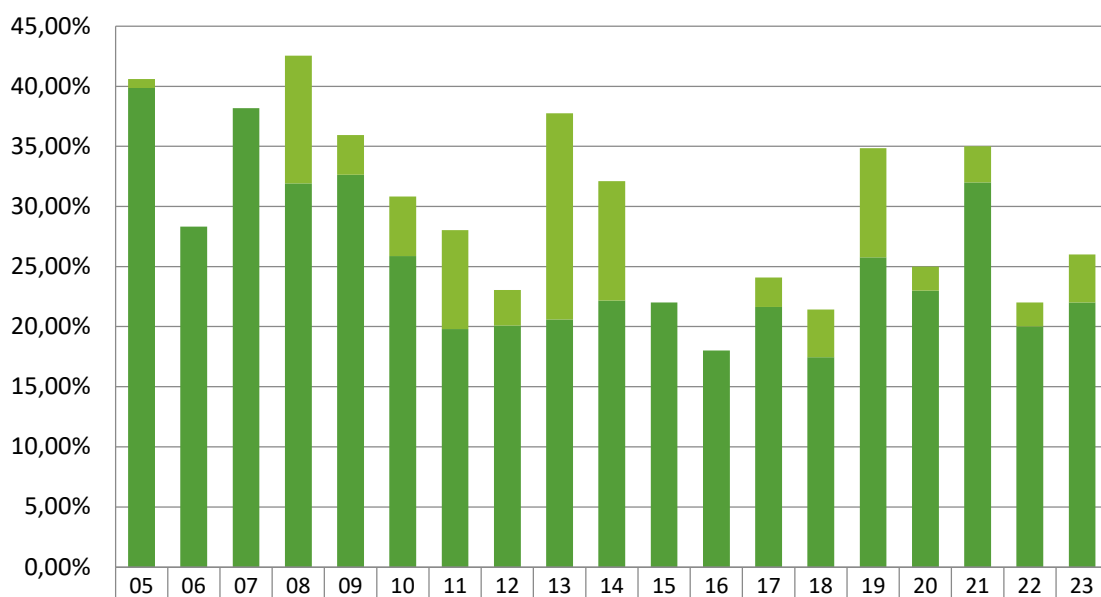
- Savoldelli Ugo Giovanni nato a Clusone il 21/9/1960 con studio in Via Giovanni Fantoni 100 - 24020 - Rovetta (BG) cod. fisc. SVLGVN60P21C800E iscritto alla sezione A al n. 444/A dell'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili per il circondario del tribunale di Bergamo dal 1/6/1988 - 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 (ultimi 3 anni):**

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		
2023	ordinaria	24/5/23	approvazione bilancio, bilancio e bilancio sociale, nomina collegio sindacale		

**Percentuali di partecipazione all'assemblea**



I soci non hanno presentato mozioni su temi specifici.

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 gradual e liberi di conoscenza della cooperativa che possano poi portare eventualmente all'adesione alla base sociale.

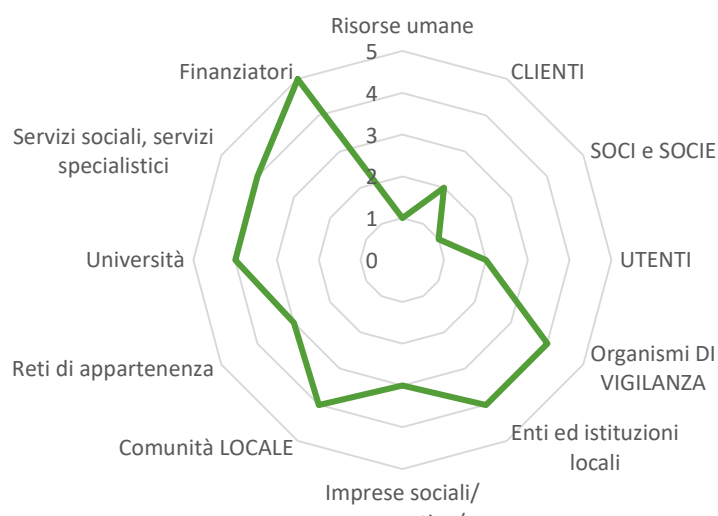
## MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER

### *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 basata sulle capacità ed i livelli professionali, assicurando non discriminazione	Regolamenti, formazione, incontri d'equipe, valutazioni, rilevazione stress, raccolta soddisfazione. Invito alle assemblee soci rivolto a tutti i lavoratori e 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	Rispetto delle norme, collaborazione,	Offrire servizi rispettosi delle normative, collaborare con gli organismi di vigilanza al

VIGILANZA	trasparenza	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

## ITERAZIONI CON PORTATORI D'INTERESSE



### SCALA:

- 1 - Co-gestione
- 2 - Co-produzione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Consultazione
- 5 - 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.
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	Altri enti senza	Convenzione	Servizi ausiliari ed educativi nelle scuole

GIOVANNI PAOLO II	scopo di lucro		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 Digieducati.
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

## 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	13 famiglie e 15 ospiti
Comunità socio- sanitaria: ad ospiti e alle famiglie	6 ospiti e 4 famiglie
In assistenza scolastica alle Famiglie, alle scuole e ai comuni	24 famiglie, 9 scuole e 7 comuni
Nei tirocini riabilitativi risocializzanti (TRR o TIS) a tirocinanti e aziende ospitanti	8 utenti e 3 aziende
Nel SAD servizio assistenza domiciliare agli utenti	28 utenti

Rispetto ai questionari distribuiti nel sono stati compilati circa il 75%.

Inoltre viene indagata la soddisfazione di tutti gli operatori a cui hanno risposto 48 persone.



## 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.

Rispetto alle segnalazioni del 2022, nel 2023 si è lavorato in queste direzioni:

- in assistenza scolastica si è lavorato per migliorare il grado di conoscenza in merito alle procedure relative al servizio di assistenza educativa scolastica (comunicazioni assenze, cambiamento orario, sostituzioni assistente educatore, cambiamento assistente educatore...)
- nella Comunità Socio Sanitaria si chiedeva di comunicare alle famiglie i cambiamenti negli operatori e negli ospiti e si è introdotta la comunicazione regolare dei cambi operatori, spiegando invece che non si ritiene opportuno comunicare i cambiamenti negli ospiti
- nel Centro Socio Educativo le famiglie e gli utenti chiedono una maggior condivisione del progetto individuale e sono state messe in atto delle azioni per migliorare questo elemento di valutazione

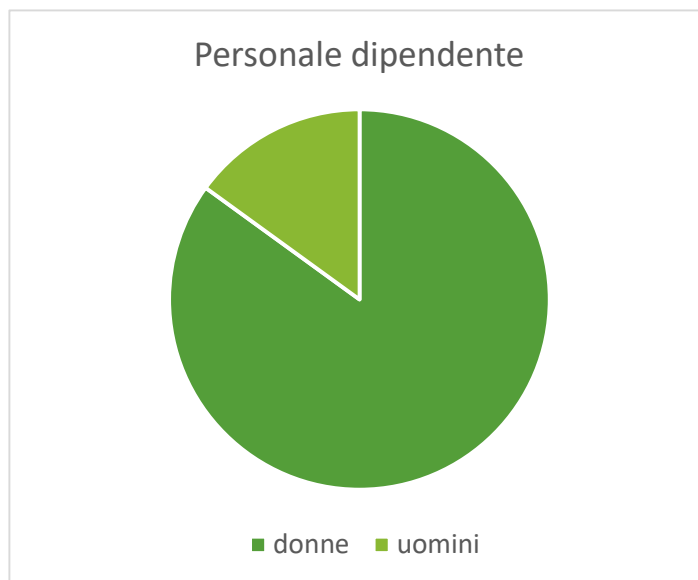
Nel 2023 è stato aggiornato il questionario di soddisfazione delle persone che lavorano in cooperativa integrandolo con le rilevazioni su non discriminazione, prevenzione delle violenze e parità. Si prevede una revisione dei questionari, vigenti da molti anni con pochissime modifiche, in modo da alleggerirli consentendo comunque di raccogliere gli elementi di miglioramento dei clienti ed utenti

## 4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

### TIPOLOGIE, CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

#### Occupazioni/Cessazioni:

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



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

#### Assunzioni/Stabilizzazioni:

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

2021	2022	2023	Stabilizzazioni
3	11	5	Stabilizzazioni anno di riferimento*
2	7	5	di cui femmine
1	4	0	di cui maschi
2	4	2	di cui under 35
1	2	2	di cui over 50

\*da disoccupato/tirocinante a occupato  
determinato a indeterminato

\* da

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

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
turnover DIMISSIONI vol	6%	3%	5%	4%	6%	9%	4%	12%	11%	13%	10%

Le dimissioni volontarie sono 7 donne di cui una socia ed una neoassunta. Si tratta di un trasferimento familiare, cinque scelte professionali, ed una dimissione per ragioni personali, legate ad esigenze famigliari di cura.

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	12	10
<b>Val del Riso e Val Dossana, che comprende i Comuni di Gorno, Oneta, Parre, Ponte Nossa e Premolo</b>	21	19



**Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:**

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato 2023	A tempo indeterminato 2022	A tempo indeterminato 2021	A tempo determinato 2023	A tempo determinato 2022	A tempo determinato 2021
Totale	68	73	56	12	6	19
Dirigenti	1	1	1	0	0	0
Quadri	8	7	7	0	0	0
Impiegati	43	49	44	12	5	16
Operai fissi	16	16	7	0	1	3

**Composizione del personale per anzianità aziendale:**

	In forza al 2023- maschi	In forza al 2023 femmine	In forza al 2023	In forza al 2022	In forza al 2021	In forza al 2020
Totale	12	68	80	79	75	75
< 6 anni	7	40	47	44	39	37
6-10 anni	1	7	8	7	8	11
11-20 anni	4	20	24	28	28	27
> 20 anni		1	1	0	0	0

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

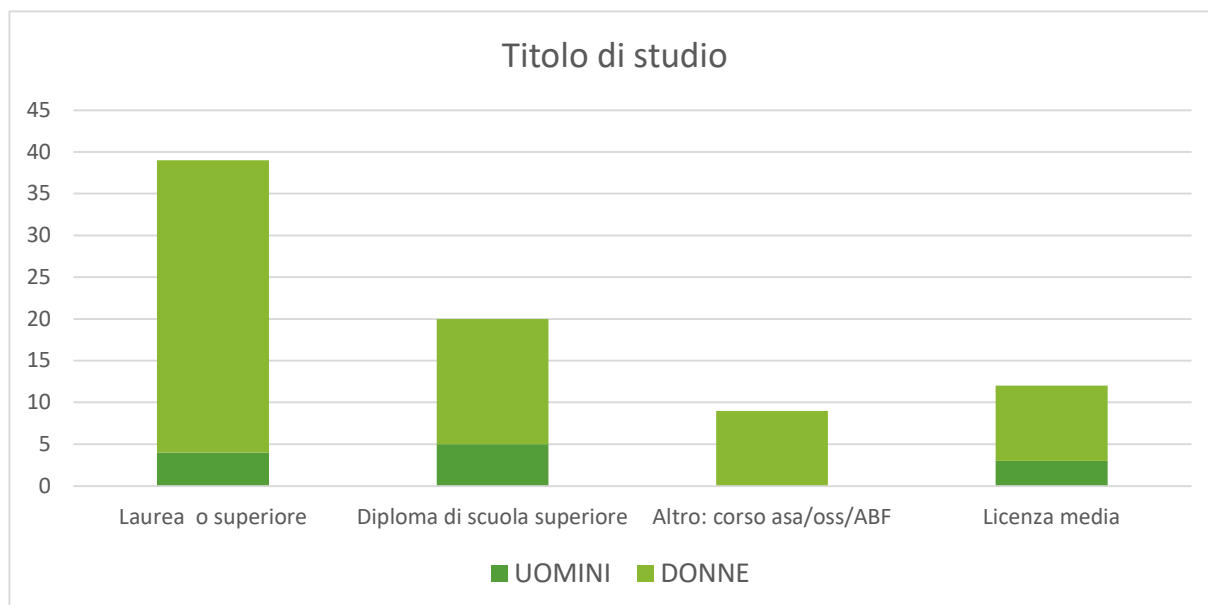
				accompagnatori/accompagnatrici
		2	2	Altro

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 2023 si sono avviati 2 tirocini universitari di studentesse in scienza dell'educazione; sono previste 200 ore per ciascun tirocinio, che si concluderanno nel 2024 e sono entrambi svolti nell'area minori. Si sono poi realizzati 10 progetti di alternanza, per oltre 600 ore complessive. 3 persone accolte in percorsi di messa alla prova.

#### Livello di istruzione del personale occupato:

	N. Lavoratori 2023	DI CUI DONNE	N. Lavoratori 2022	N. Lavoratori 2021	N. Lavoratori 2020
Laurea o superiore	39	35	40	42	37
Diploma di scuola superiore	20	15	19	19	25
Altro: corso asa/oss	8	8	7	7	6
Licenza media	13	10	13	7	7



#### Età del personale impiegato:

Fascia d'età anagrafica	Numero donne	Numero uomini	Numero lavoratori
-------------------------	--------------	---------------	-------------------

	2023	2023	2022
<b>Dai 18 ai 30 anni</b>	12	2	14
<b>Dai 31 a 50 anni</b>	33	5	42
<b>Più di 50 anni</b>	23	5	23

L'età media è di 44 anni

**Part Time e tempi pieni:**

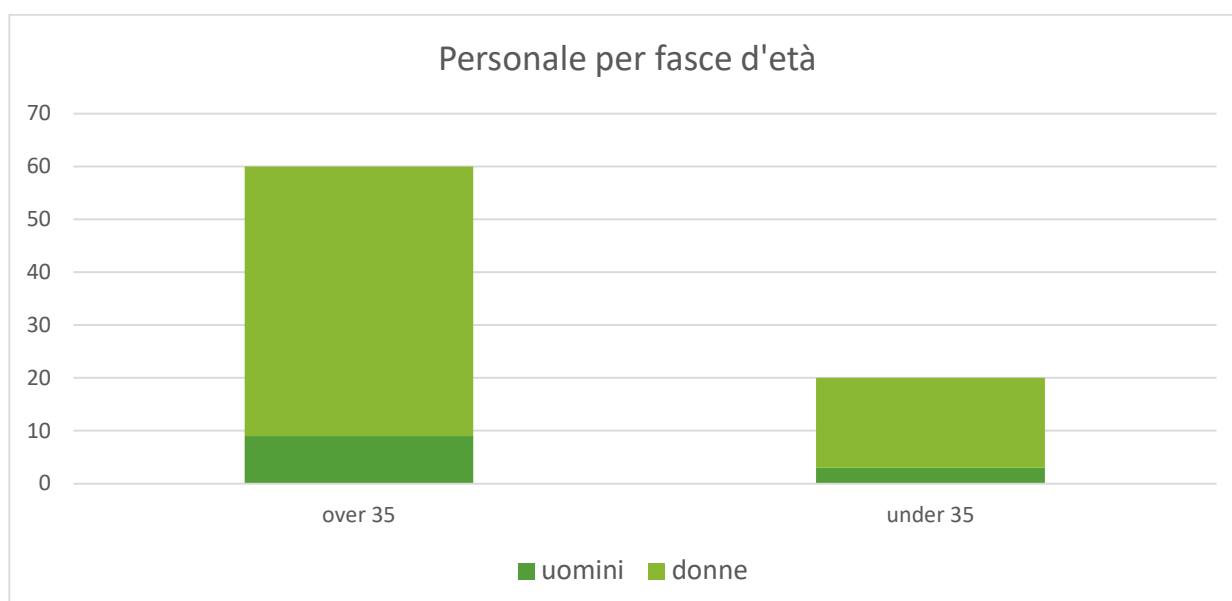
	femmine	maschi
<b>Tempo pieno</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Tempo parziale</b>	<b>66</b>	<b>11</b>

I contratti a tempo pieno sono complessivamente il 3.75 %, tuttavia se guardiamo la percentuale dei contratti a tempo pieno di uomini rispetto al totale lavoratori maschi è del 8.3% contro il corrispondente 2.9 % per la componente femminile. La media dei part time è comunque abbastanza vicina: le donne hanno in media un part time al 58%, gli uomini al 61%,

Nel 2018, il 32,4% delle donne italiane occupate (15-64 anni, Istat) lavora part time contro solo l'8% degli uomini. L'Istat stima che il 60% del part-time sia involontario. È stato introdotto, in particolare nell'assistenza scolastica, il colloquio con la coordinatrice per raccogliere le richieste delle persone che lavorano in questo servizio e 4 assistenti educatrici hanno chiesto un monte ore più alto. A tre persone è stato aumentato l'orario, sempre part time, individuando casi aggiuntivi o ore su altri servizi.

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 20 (17F e 3 M), di cui 5 a tempo determinato, tutte a part time e tutte con un'anzianità di servizio inferiore a 5 anni. Di queste 15 sono laureati ed una sta frequentando l'università, una è OSS, una ha un diploma ABF, 2 con licenza media.

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

Una persona ha tre figli, una due ed una ha un bimbo ed è attualmente in maternità in attesa del secondo figlio

#### USCITE VOLONTARIE LAVORATORI E LAVORATRICI UNDER 35

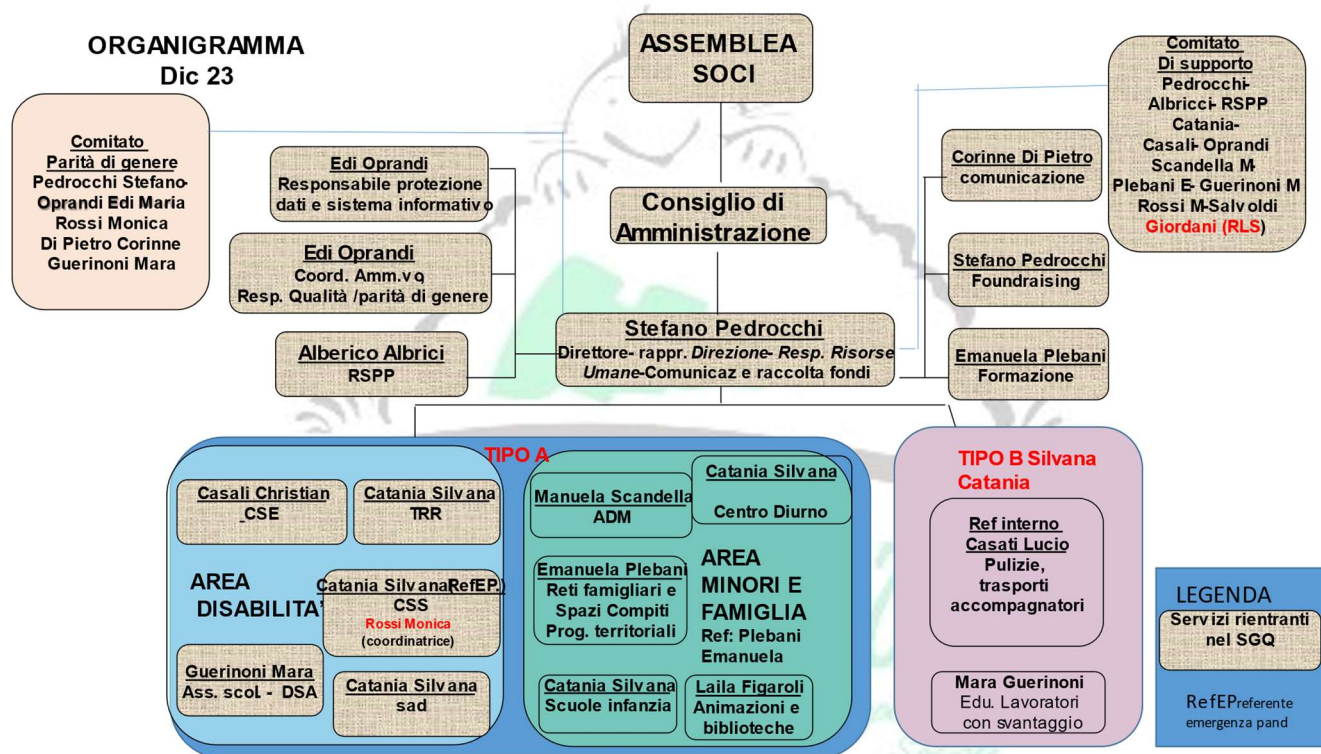
		2021	2022	2023
A	totale lavoratori	74	79	80
a	<i>di cui lav under 35</i>	22	16	20
B	totale dimessi nell'anno	8	10	8
b	<i>di cui meno 35 anni</i>	5	5	2
a/A	% di under 35 sul totale lav	30%	20%	25%
B/A	% usciti	11%	13%	10%
b/B	<i>% usciti under 35 su totale dimessi</i>	63%	50%	25%

Le dodici dimissioni di giovani under 35 del triennio riguardano 11 donne e un uomo, di cui otto laureate, due in formazione, un OSS e un autista con licenza media. Tutte queste persone avevano un contratto part time, fra cui 9 a tempo indeterminato e tre a tempo determinato e comprendono una persona che si è dimessa nel periodo di prova. Le persone che si sono dimesse erano impiegate nei seguenti servizi: 11 in assistenza scolastica, una su servizi a minori, due in Comunità socio sanitaria (una delle due dimissionarie si è dimessa dopo la maternità) e uno su trasporti

La lettura della cooperativa sulle ragioni delle dimissioni è lo spostamento verso il lavoro nella scuola pubblica, anche con contratti a tempo determinato, la scelta di contratti con monte orario più alto o più in linea con la propria formazione. Una persona era socia, si è dimessa per scelte professionali diverse dal lavoro di cura ed è rimasta socia volontaria in cooperativa



## ORGANIGRAMMA



## ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE REALIZZATE

### Formazione professionale:

corso	ore	operatori
formazione sicurezza generale, specifica aggiornamenti	206	55
antincendio	56	10
corso pulizie	60	3
Disabilità. Autoderminazione, interdipendenza, giustizia sociale.	16	4
gestione dei rapporti fra servizi, curatori e legali	28	6
la progettazione educativa come "luogo" di prossimità e di partecipazione diffusa.	252	17
Parità DI GENERE	67	67
Parità di genere- linee guida per comitato	13	13
formazione Pippi	7	86
analisi del ruolo dell'educatore scolastico e conoscenza del ruolo del servizio UONPIA.	22	22
accompagnamento al ruolo	56	28
swot analysis CSE	24	6
	<b>807</b>	

Tutta la formazione è proposta sia a maschi che a femmine, senza nessun elemento di discriminazione

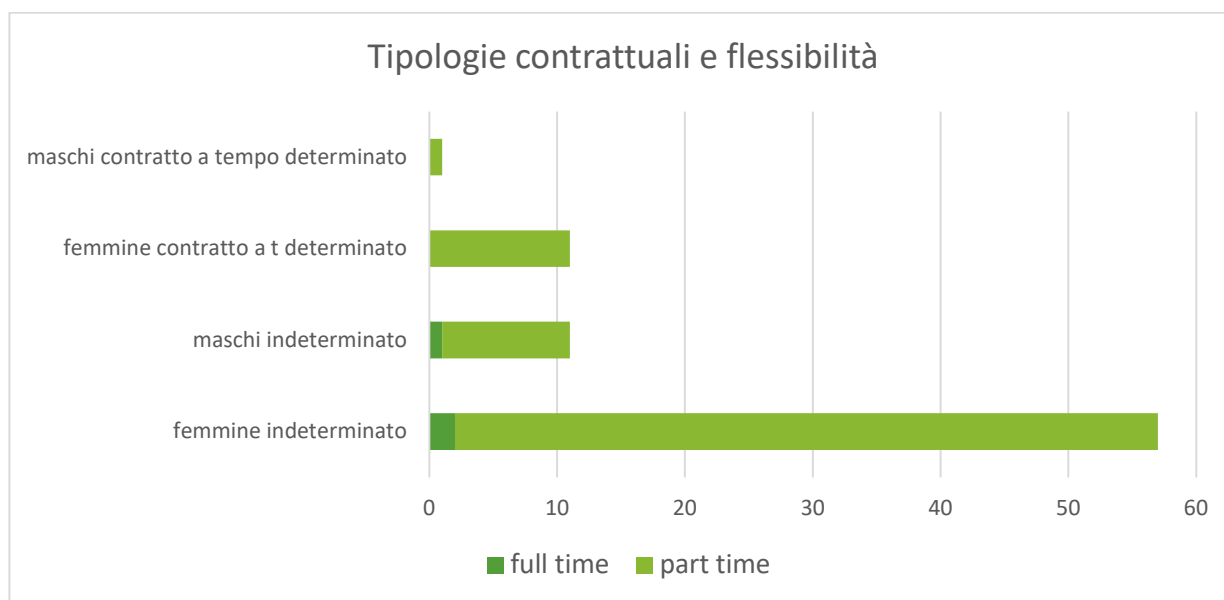
Inoltre si è svolta la formazione per i volontari a cui hanno partecipato 13 persone.

## CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO AL PERSONALE DIPENDENTE

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

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
68	Totale dipendenti indeterminato	3	65
57	di cui femmine	2	55
11	di cui maschi	1	10

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
12	Totale dipendenti determinato	0	12
11	di cui femmine	0	11
1	di cui maschi	0	1



Nel corso del 2023 sono stati stabilizzati complessivamente 5 contratti tutti di donne: per due lavoratrici over 50 è stato trasformato il contratto a tempo determinato in indeterminato; altre due, under 35, avevano lavorato con contratto a termine, in sede di assunzione a settembre 2023 sono state assunte con contratto a tempo indeterminato. Una stabilizzazione riguarda una lavoratrice con svantaggio.

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

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>
Totale lav. autonomi	9	6
di cui femmine	6	4
di cui maschi	3	2

## NATURA DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAI VOLONTARI

### **Volontari**

<b>N. volontari</b>	<b>Di cui donne</b>	<b>Tipologia Volontari</b>
41	20	Totale volontari
39	19	di cui soci-volontari
2	1	di cui volontari di associazioni

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
Membri Cda	Rimborsi spese consiglieri volontari	725,00	683,02	0
Organi di controllo	Retribuzione	10192,00	6025,04	7261,57
Direttore	Retribuzione (da CU)	15766,00	15779,00	16611,78
Soci Volontari	Rimborsi	0,00	957,52	1041,92

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 €. 25860) ed il livello A1 degli addetti alle pulizie senza scatti (retribuzione annua lorda a tempo 16526). La retribuzione massima è 1,56 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	24835,98	25859,73	2,02%
E1	23668,008	23807,68	0,29%
D2	22132,44538	21750,918	-0,87%
C1	18554,71143	18527,73	-0,07%
B1	17227,6	17765,95	1,54%

Il dato 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 molto 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: €. 1041.92 (contro 1640,54 € dell'anno precedente)

Numero di volontari che ne hanno usufruito: 2

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 2023 sono stati effettuati rimborsi spese per l'uso della propria autovettura alle socie Verzeroli Fulvia e Belotti Martina.

Nel corso del 2023 la presidente, socia volontaria, non ha chiesto rimborsi relativi alle spese sostenute per la sua carica.

## 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:

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

I dati rispecchiamo quelli del 2022, si rileva che 23 lavoratrici/lavoratori hanno avuto per tutto o parte dell'anno contratti inferiori o uguali a 12 ore medie settimanali, e la media del part time si abbassa al 58.4% medio annuo

**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. I questionari di soddisfazione compilati dai lavoratori in un range di valutazione da 1 (scarso) a 5 (ottimo) danno una 5 la valutazione media complessiva è di 3.96 contro il 3.75 del 2022 e 3.84 del 2021. La domanda sul numero di incontri di equipe del servizio continua ad essere quella con la valutazione più bassa, anche se in miglioramento dallo scorso anno passando da 3.09 a 3.61

Il tema di occupati sovra istruiti è presente fra gli assistenti educatori, anche se a quelli con titolo vengono offerte 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 2023 sono state trasformate da tempo determinato ad indeterminato n. 5 persone pari al 6% degli occupati (nel 22 erano 11 pari al 14%, nel 2021 erano 6 persone pari all'8%, nel 2020 erano stati 11%).

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

Nel 2023 non ci sono state assunzioni di persone svantaggiate, è stata stabilizzata con trasformazione da tempo determinato ad indeterminato, una lavoratrice con svantaggio e over 50

#### **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 Digeeducati di Fondazione Comunità Bergamasca progetto con contributi complessivi di circa €. 39.000 di cui €. 13.378 relativi al 2023 e che si chiuderà settembre 2024. Inoltre nel 2023 è stato il progetto Argento Vivo, con capofila la Fondazione s. Andrea, che si realizzerà nel 2024 con contributi per Sottosopra previsti in oltre €.75.000. Come partner del progetto Restiamo Insieme, Sottosopra è destinataria di contributi per circa €.14.800 di cui 11.400 sul bilancio 2023

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

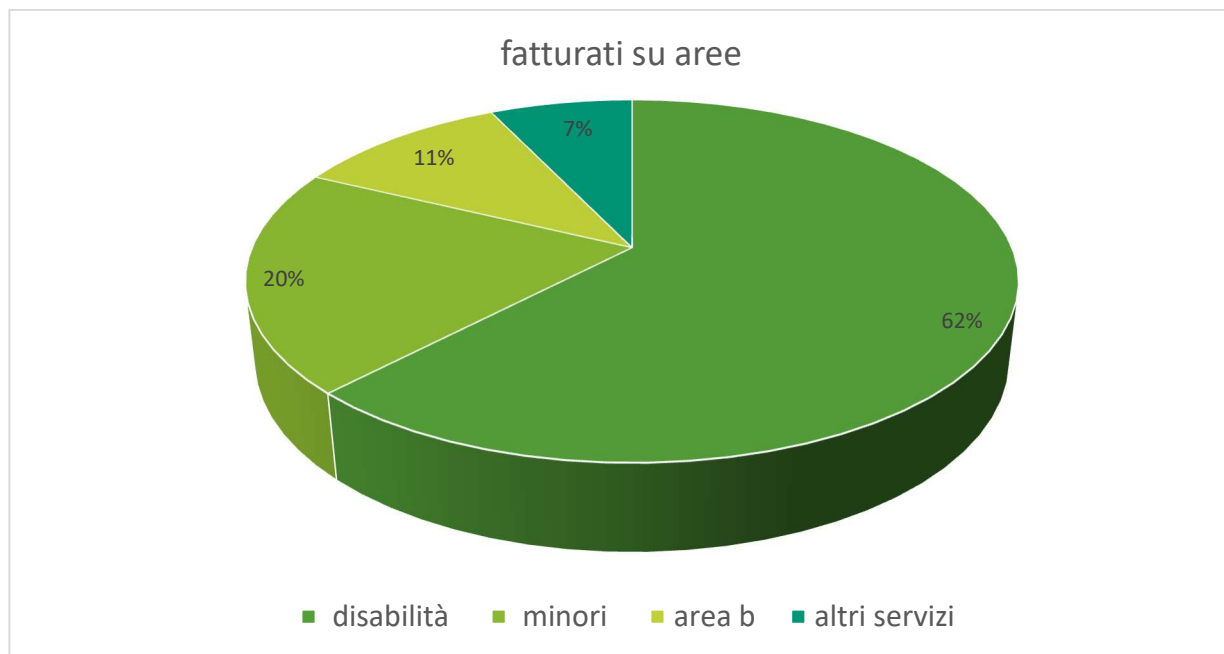
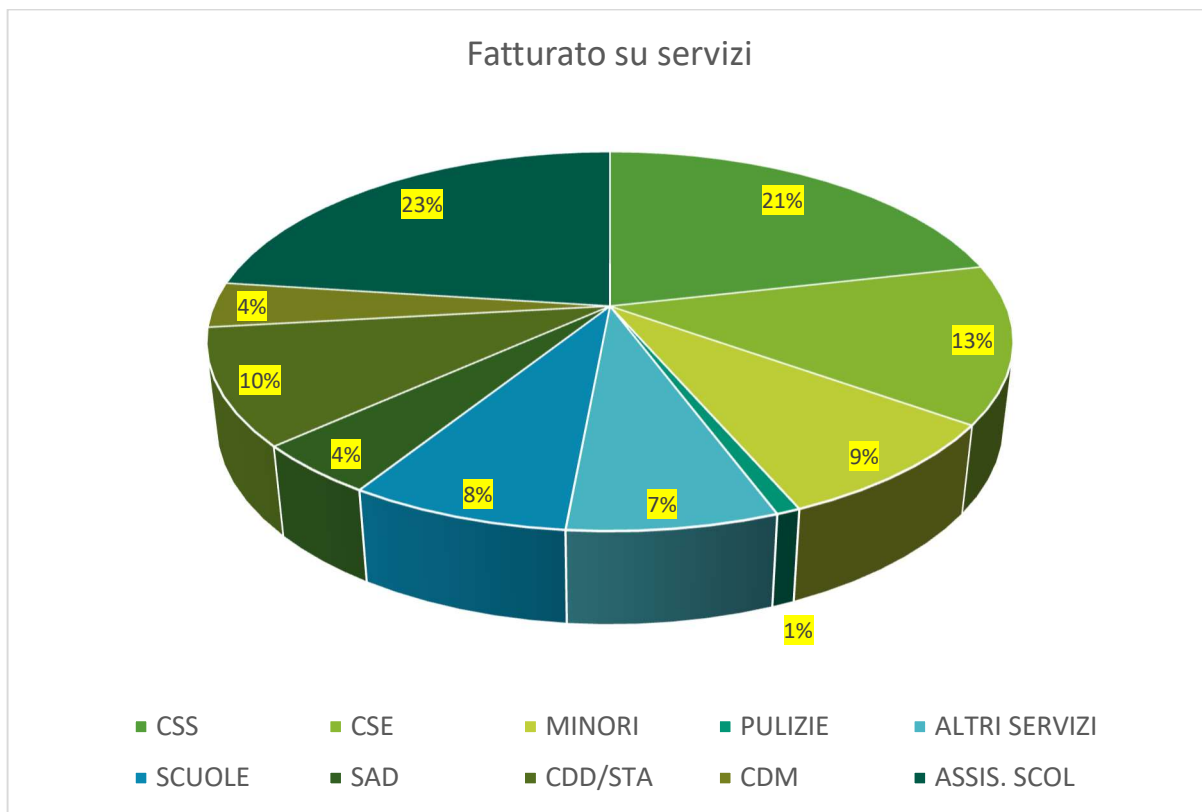
Grazie ad un bando camerale 2022 relativo alla digitalizzazione delle imprese si sono fatti una serie di interventi relativi alle rete e ai pc di servizio, in particolare è stato riconfigurato il router per sistemare gli IP ; sono stati collegati i computer direttamente allo switch passando per i punti 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 disabili 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:** 20 di cui 12 donne e 5 persone con meno di 30 anni

Il centro socio educativo della cooperativa è al momento l'unico cse accreditato sul territorio e nel 2023 erano presenti inizialmente 18 utenti: ci sono stati due inserimenti fra cui una persona ospite della CSS, verso la fine dell'anno ha iniziato con poche ore un'altra persona e c'è stato un decesso.

Nel 2023 ci sono stati cambiamenti nell'equipe del servizio con due uscite di lavoratrici storiche e due nuovi ingressi di un'educatrice ed un educatore. Il personale è costituito da un coordinatore, che svolge anche mansioni da educatore, tre educatrici e un educatore professionali ed il rapporto previsto è di 1 operatore per 5 utenti

### **Comunità Socio Sanitaria**

**Numero Di Giorni Di Frequenza:** 365

**Ospiti:** 8 di cui 6 donne e 3 fino a 30 anni

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

Nel 2023 la struttura residenziale accoglieva inizialmente nove ospiti vi sono state due dimissioni in corso d'anno. A fine giugno c'è stato un inserimento che si è concluso in due mesi. A dicembre c'è stato un nuovo inserimento. Le giornate di presenza degli ospiti nel corso dell'anno sono state 2966 (erano 3349 nel 2022 e 3067 nel 2021), tenendo conto che alcuni ospiti fissi in struttura hanno avuto assenze dovute ad ospedalizzazioni (le cui giornate non sono conteggiate nel totale indicato). La media degli utenti presenti rapportati ad anno è quindi di 8 persone.

### **Tirocini riabilitativi risocializzanti**

All'inizio del 2022 i TRR attivi erano 8 (rispetto agli 11 dell'anno precedente; le giornate di presenza dei tirocinanti sono state 1211 (contro 1554 del 2021). Gli educatori che svolgono questo servizio sono tre: due che operano nel CSE e una nella CSS, ed hanno svolto nell'anno 221 incontri complessivi (rispetto ai 226 del 2021), il conteggio comprende i monitoraggi in azienda, gli incontri con il tirocinante, i familiari e le assistenti sociali. Le giornate di presenza dei tirocinanti sono state 1554. Sono stati fatti incontri con gli altri Enti gestori per analizzare questo tipo di servizio che con gli anni, ed in particolare nella fase post-covid, si è ridotto sia in termini di disponibilità da parte degli enti ospitanti, ma anche per disponibilità da parte delle famiglie a coinvolgere il proprio familiare in questa tipologia di servizio. Servirebbe quindi provare ad inserire i TIS all'interno di un'area d'azione più ampia come ad esempio quella delle politiche attive del lavoro e inserimenti lavorativi o in progettualità innovative sperimentali.

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

Il servizio di assistenza educativa scolastica si svolge in regime di accreditamento e nell'Ambito di riferimento, oltre alla Sottosopra, risulta accreditata la Fondazione sant'Andrea, con una ripartizione equilibrata dell'utenza complessiva.

Nell'anno scolastico 22/23 le famiglie che avevano scelto la Sottosopra erano 45 con un monte ore medio settimanale di 543 ore, con una media di circa 12 ore ad alunno. Nell'anno scolastico 23/24 ci sono 45 alunni, di cui 8 alunne e 37 alunni, 554 ore medie settimanali, 30 persone che lavorano su questo servizio, di cui 28 donne.

### **Assistenza Domiciliare Anziani e Disabili (SAD e SADH)**

Il servizio di assistenza domiciliare e assistenza domiciliare disabili 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. 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 3202 ore (rispetto alle 2894.25 del 2022) ore al domicilio. Il dato complessivo dell'ATI è di 11507 ore nel 2023

**Utenza al 31/12/23:** 59 anziani e persone con disabilità, di cui 28 donne

### **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.

A fine anno 2022 il centro diurno a dicembre accoglie 6 minori, (tre a tempo pieno e tre a part time), di cui una proveniente da fuori Ambito, inviato dalla Società servizi Valle Seriana di Albino.

### **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.

In particolare per **Assistenza Domiciliare Minori** e incontri protetti si sono svolte complessivamente 3543 ore. In Ambito le psicologhe hanno svolto 1187 ore, le educatrici 1160 ore

Per come è strutturato l'ADM non ci sono educatrici o educatori dedicati esclusivamente a questo servizio.; le persone che lavorano in questo servizio sono 14

La coordinatrice del servizio per l'espletamento della sua funzione ha utilizzato n° 635 ore (lo scorso anno erano 508).

In particolare Assistenza Domiciliare Minori (ADM) e Tutoring presenta 21 progetti attivi su ADM e 16 per tutoring su tutto l'anno per 1432,75 ore dirette. Si tratta 25 minori femmine e 17 minori maschi delle seguenti fasce d'età: 0-3 anni: 7; 3- 5 anni: 4; 6- 10 anni: 14; 11- 14 anni: 15 e maggiori di 14 anni: 2 (tutoring)

Sette persone hanno partecipato al percorso formativo "Pippi" per complessive 86 ore, sei persone hanno seguito la proposta "gestione dei rapporti fra servizi, curatori e legali" per complessive 28 ore

## ALTRI PROGETTI

**Dopo di Noi:** Nel corso del 2023, il Progetto Dopo di Noi ha continuato a fornire supporto e risorse preziose ai suoi utenti. Durante l'anno, abbiamo registrato un totale di 8 utenti attivi, suddivisi in 5 uomini e 3 donne. Questa distribuzione di genere riflette il nostro impegno a garantire l'accessibilità e l'inclusività all'interno del nostro programma.

In termini di frequenza di accesso, abbiamo osservato 23 accessi totali al nostro servizio. Di questi, 12 accessi sono avvenuti infrasettimanalmente, specificamente dal martedì pomeriggio al giovedì mattina, permettendo agli utenti di beneficiare dei nostri servizi durante la settimana lavorativa. Gli altri 11 accessi si sono verificati nei weekend, da sabato mattina a domenica tardo pomeriggio, offrendo opportunità di supporto anche al di fuori degli orari standard.

Un aspetto del 2023 è stato l'introduzione degli accessi infrasettimanali lunghi, che hanno avuto luogo da martedì pomeriggio a venerdì mattina. Questa estensione del servizio, iniziata a novembre 2023, ha permesso 3 accessi supplementari e ha rappresentato un passo importante verso una maggiore flessibilità e assistenza continua per i nostri utenti.

**Accompagnamento alle Equipe Educative degli oratori** La cooperativa Sottosopra come socio del Consorzio Solco del Serio sta 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.

**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 ed educativo delle scuole dell'infanzia di Castione della Presolana, san Lorenzo di Rovetta e Fino del Monte.

**Bando estate insieme:** nel 2023 è continuata la partnership con l'Ambito sul bando estate con spazi compiti, progetti "bussola" di orientamento nelle scuole, e prevenzione

**Spazi Compiti:** il servizio si svolge in collaborazione con il comune di Parre e Clusone dove è prevista la compartecipazione al costo da parte delle famiglie

**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 2023 si sono conclusi i progetti in corso e vi è stato il nuovo accreditamento che si realizzerà a partire dal 2024

**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.

## 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.

**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 3 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 2023 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 1° ottobre, 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; non sono stati incassati contributi nel corso del 2023
- la cena passaparola

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 2023 si è partecipato coinvolgendo alcuni servizi (csc -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)

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.

Si è avviata la certificazione dei servizi di pulizia con l'obiettivo di ottenerla entro la fine del 2024.

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.

Ad ottobre 2023 la cooperativa si 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 dopo alcuni esercizi in fatica, rappresenta un obiettivo importante. Il rinnovo contrattuale che impatterà per circa il 12% sul costo del lavoro del biennio 24/25 rappresenta un aspetto di preoccupazione per il futuro

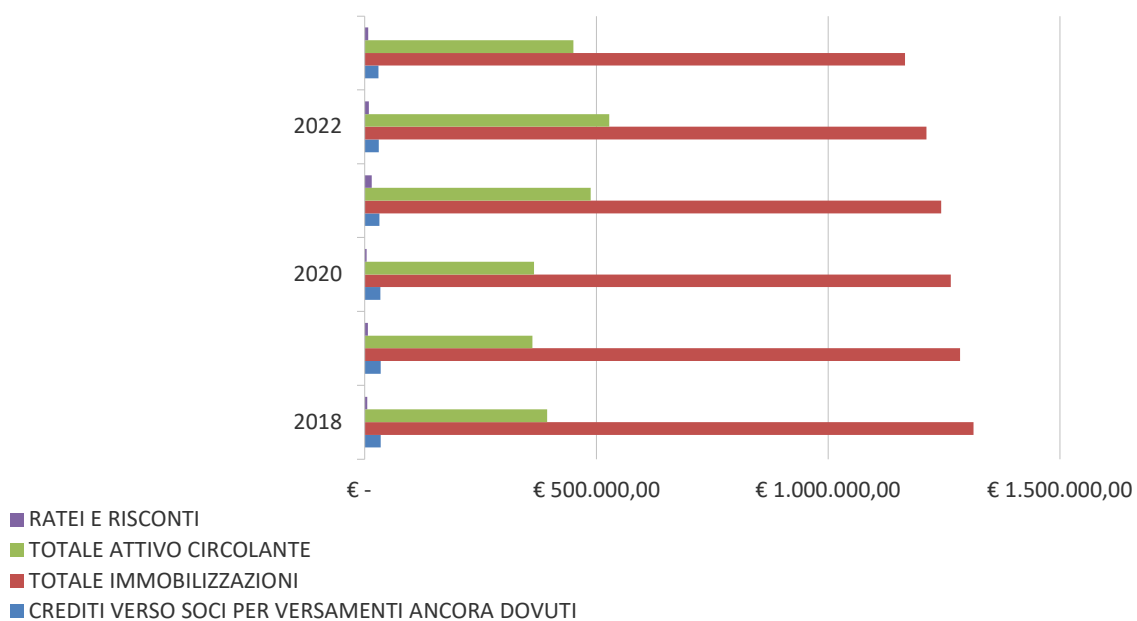
## ELEMENTI/FATTORI CHE POSSONO COMPROMETTERE IL RAGGIUNGIMENTO DEI FINI ISTITUZIONALI E PROCEDURE POSTE IN ESSERE PER PREVENIRE TALI SITUAZIONI

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

## 6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

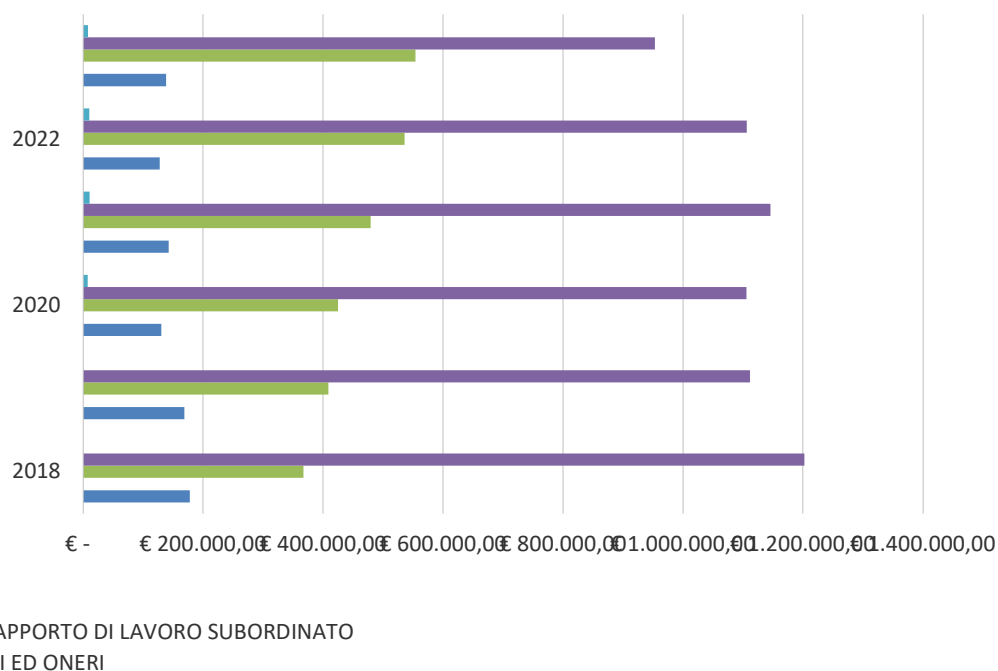
### STATO PATRIMONIALE

#### STATO PATRIMONIALE ATTIVO



Le immobilizzazioni dal 2018 al 2023 diminuiscono per effetto degli ammortamenti; diminuiscono anche i crediti verso soci relativi ad azioni sottoscritte, anche se ci sono ancora somme da riscuotere.

## STATO PATRIMONIALE PASSIVO



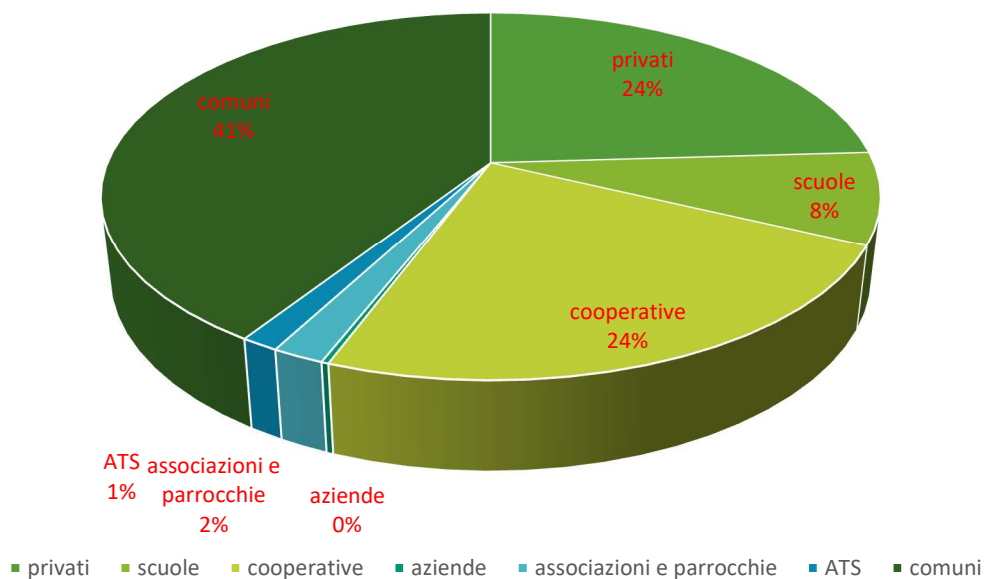
Parallelamente alla riduzione delle immobilizzazioni nell'attivo patrimoniale, si osserva nel passivo la riduzione dei debiti derivante dal pagamento delle rate di mutuo

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

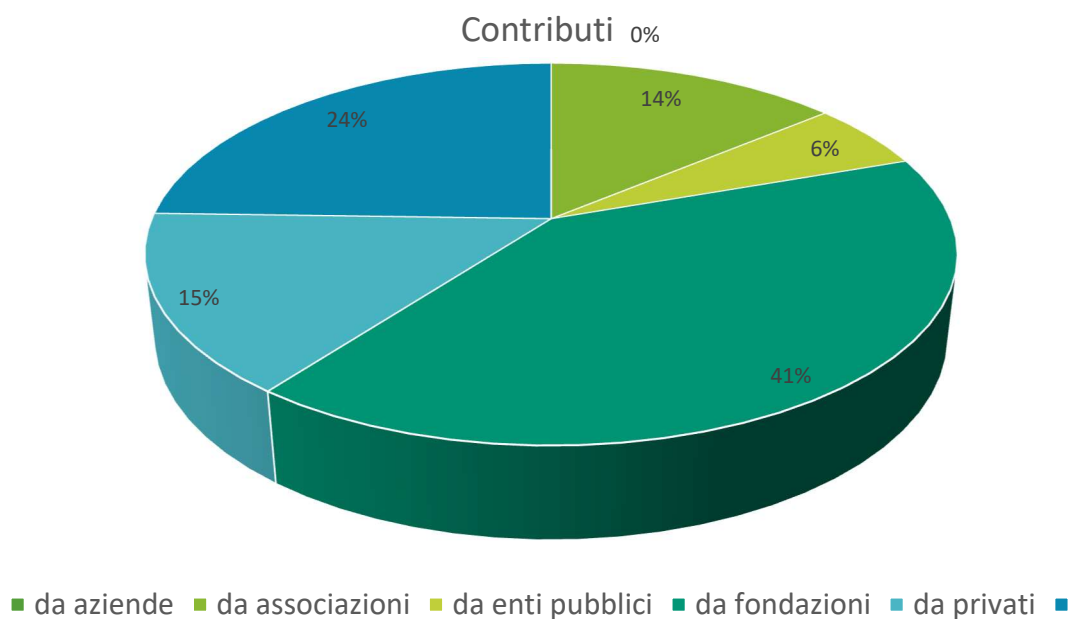
### ***Ricavi e proventi:***

<b>Fatturati PER TIPOLOGIA DI CLIENTI</b>	
privati	401.324,32
scuole	134.186,18
cooperative	393.397,73
aziende	4.308,73
associazioni e parrocchie	30.651,50
ATS	22.297,42
comunità	681.938,30

### Fatturati 2023 per tipologia di clienti



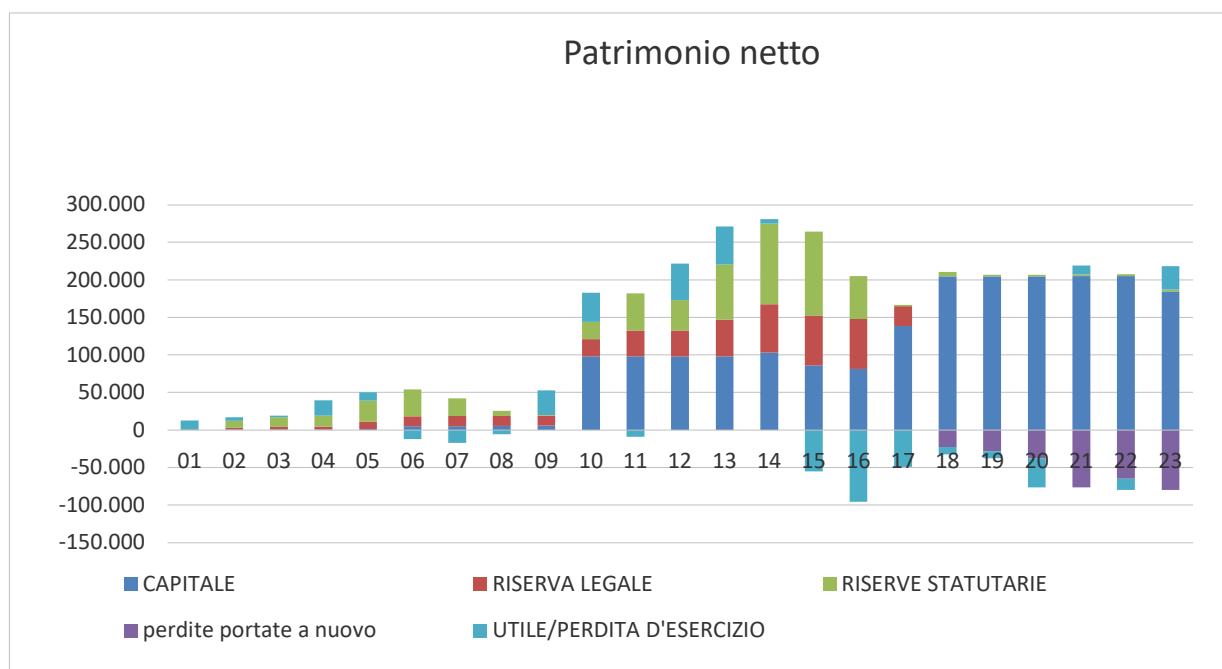
Contributi ed erogazioni liberali	
da aziende	12.660,00 €
da associazioni	5.177,24 €
da enti pubblici	37.011,35 €
da fondazioni	13.767,97 €
da privati	22.305,00 €





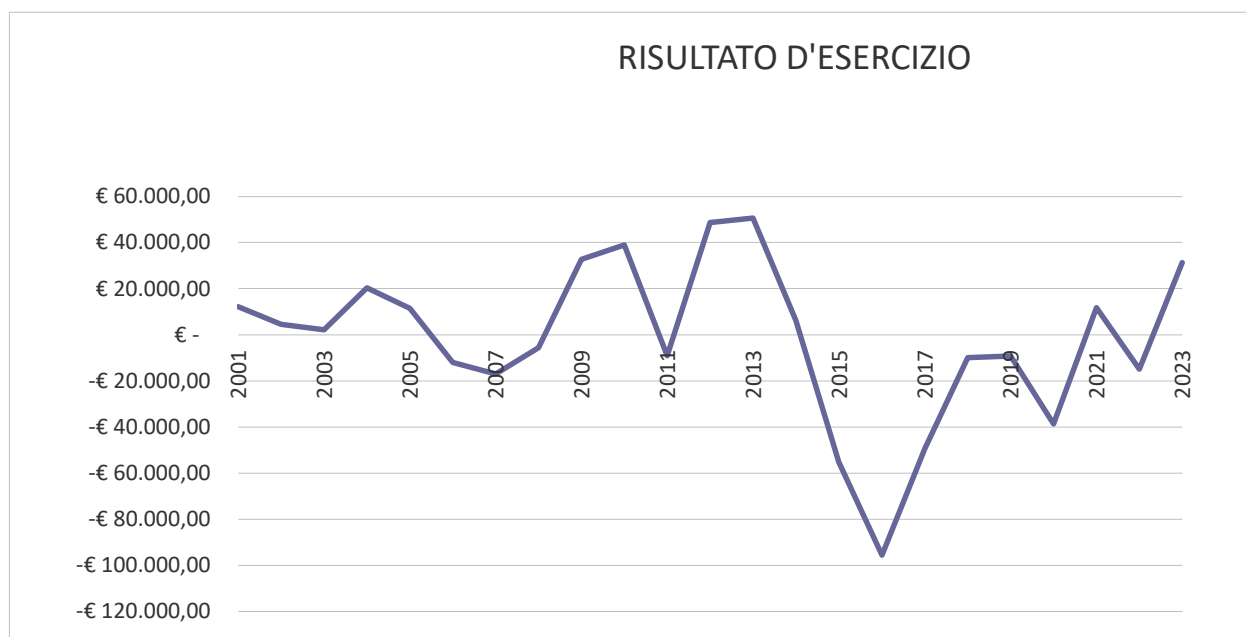
**Patrimonio:**

	2023	2022	2021	2020	2019
Capitale sociale	€ 184.444	204.932 €.	204.880,00 €	204.724,01 €	204.672,01 €
Totale riserve	€ 2.600	2.500 €.	2.400,00 €	2.000,00 €	1.900,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	-€ 79.790	-64.927 €.	-76.335,00 €	-37.662,67 €	-28.391,00 €
Risultato d'esercizio	€ 31.255	-14.863 €.	11.761,00 €.	-38.672,26 €	-9.272,00 €
Totale Patrimonio netto	€ 138.510	127.641 €.	142.706,00 €	130.389,08 €	168.909,34 €

**Conto economico:**

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

## Andamento risultato d'esercizio



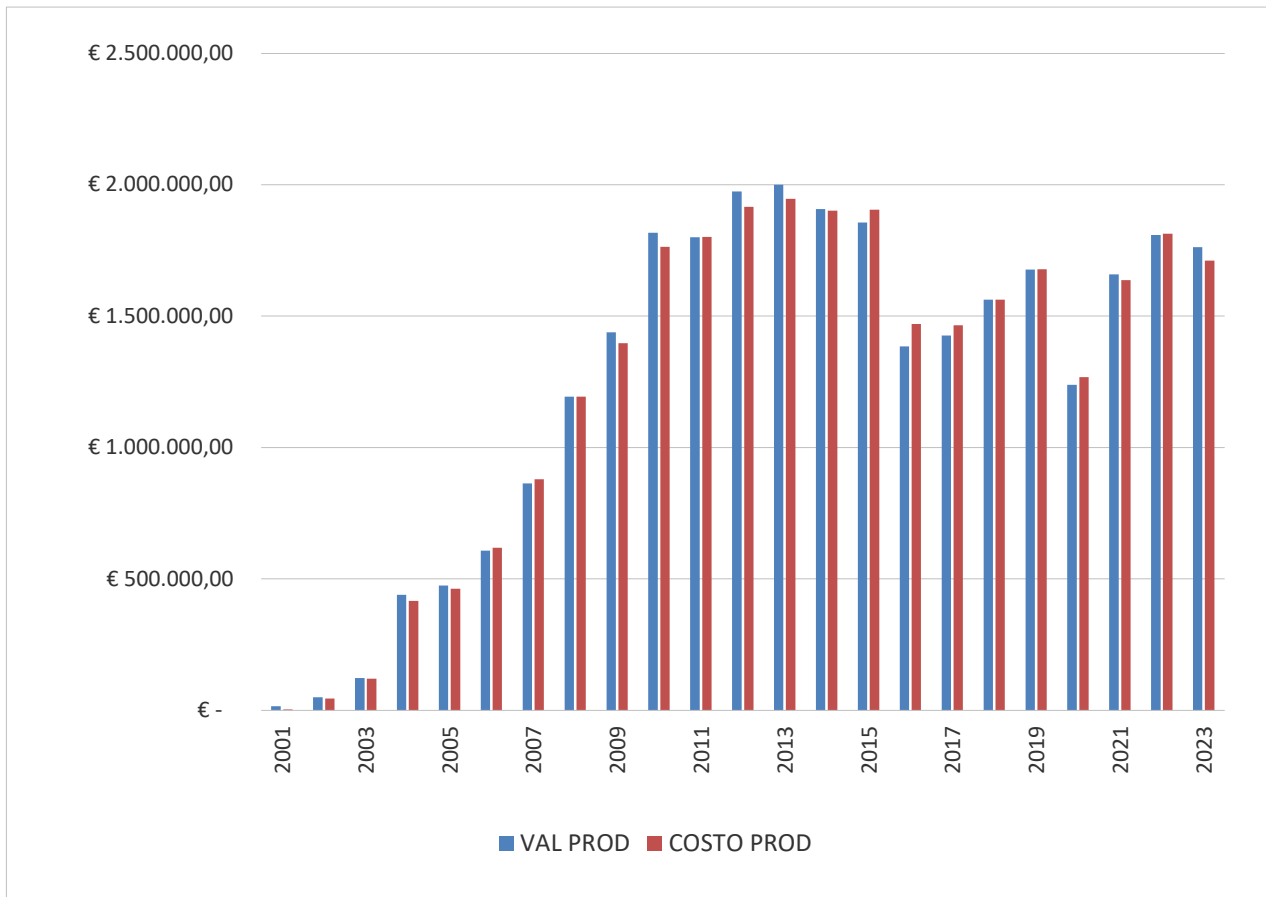
## Composizione Capitale Sociale:

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

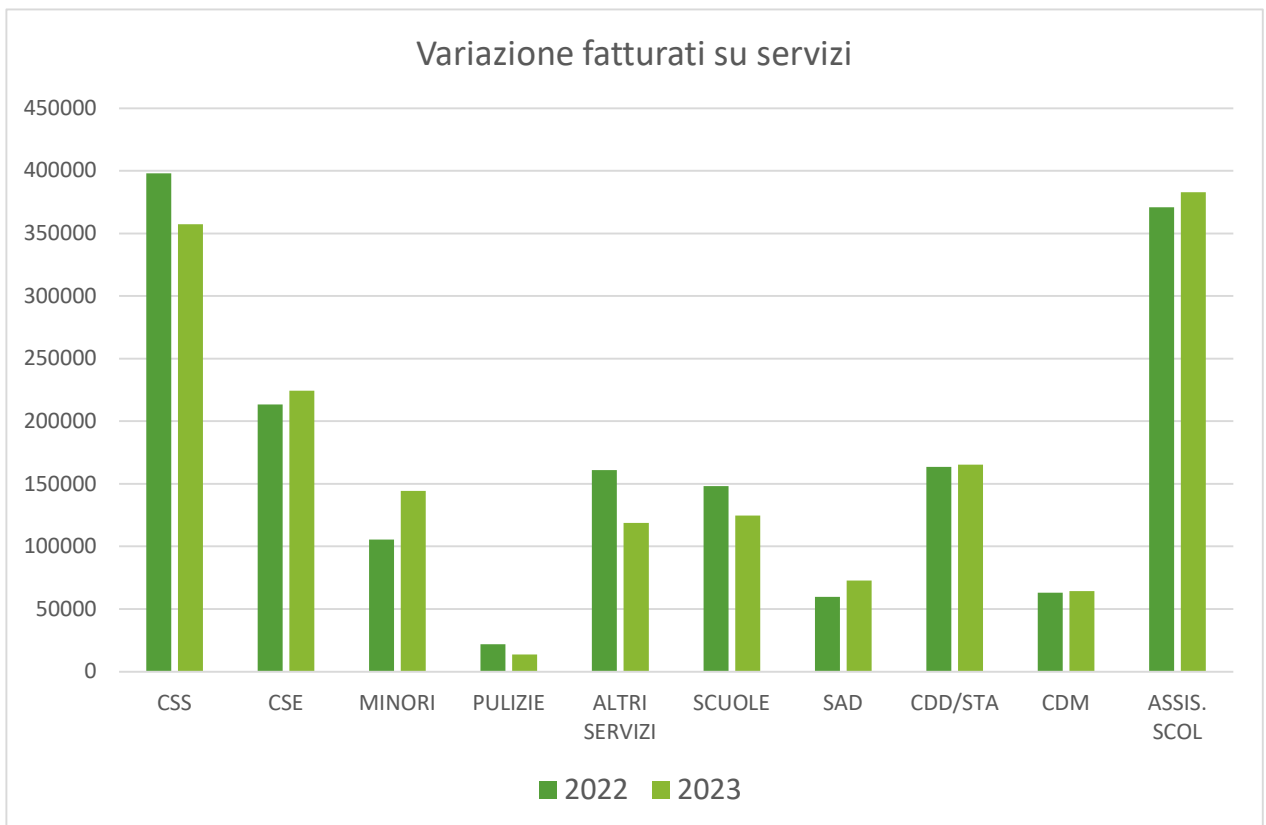
Composizione soci sovventori e finanziatori	2023
Cooperazione finanza e impresa	61.282,00 €

## Valore della produzione:

	2023	2022	2021	2020	2019
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	<b>1.761.792 €.</b>	1.808.091 €.	1.658.954 €	1.238.921 €	1.677.289 €



Nel grafico che segue si confrontano i fatturati 2022 e 2023 nei diversi servizi, e si evince quelli in cui ci sono stati incrementi o riduzioni

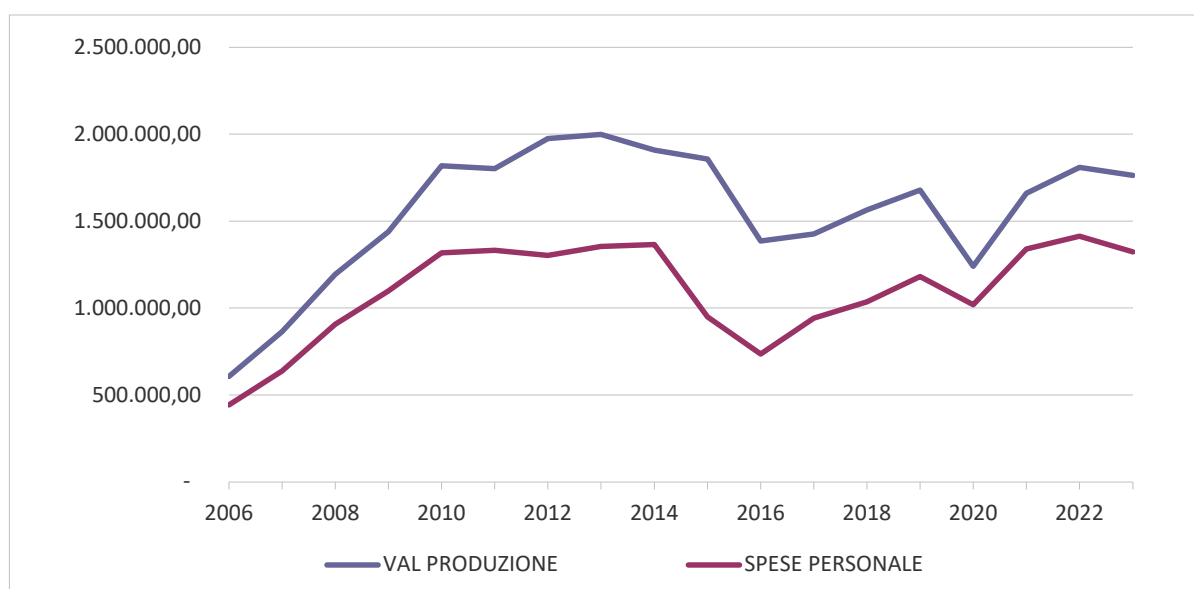


### Costo del lavoro:

Nell'anno 2023 sul costo del lavoro si è ridotto, grazie anche alla minor incidenza della rivalutazione del TFR.

La riduzione del costo del personale è maggiore rispetto alla riduzione del fatturato

	2023	2022	2021	2020	2019
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	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)	50.509 €.	48.057 €	40.433,60 €	41.267,92 €	52.578,16 €
Peso su totale valore di produzione	78 %	81%	83 %	86 %	74 %



### Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2023:

Percentuale di Partnership pubblico: la quota fatturata agli enti pubblici rappresenta il 41% 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 interamente 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 24% del fatturato

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

L'anno 2023 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 2023 non sono state percepite somme relative al 5 per mille.

### **I NOSTRI EVENTI:**

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

Quest'anno la "4 Passi" è stata ospitata dal comune di Castione, domenica 1° ottobre. 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 2011 persone. Ogni mese è stata pubblicata la foto scelta per il calendario realizzato per il 2022 e vengono promosse le varie iniziative della cooperativa, si è cercato di coinvolgere maggiormente i servizi, pubblicando anche semplici foto che descrivono le attività quotidiane svolte. Il profilo Instagram ha 1518 follower (erano 694 lo scorso anno). Il sito ha raggiunto ad oggi 183.195 (scorso anno erano 165918) visitatori.

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

Durante l'anno è stata fatta un'intervista con Antenna 2 per pubblicizzare la Camminata, intervista svolta da Sara Mazzoleni.

#### **Aperitivo con intervista al CSE.**

Invitati tutti i lavoratori e i volontari della cooperativa, è stata occasione per scambiarsi gli auguri di Natale e di svolgere un'intervista con la collaborazione di Casa Volante. **Festa con i volontari**

Nella comunità C Come Casa a dicembre è stata organizzata una merenda insieme ai volontari (presenti 7 volontari) a cui gli ospiti della CSS hanno donato una marmellata fatta da loro per ringraziarli

### **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**

Il 2 luglio si è tenuta la 10° edizione dell'happening del nostro consorzio il "Solco del Serio" , preceduta a giugno da un'apericena con poesia con la presenza di Franco Arminio. Questa serata è stata proposta dal consorzio a tutti i soci come dono per il quotidiano prezioso lavoro delle persone che lavorano e si impegnano nelle cooperative

### **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 riuscire ad adeguare le tariffe in modo da coprire l'aumento contrattuale che fra 2024 e 205 è di circa il 13%.

## 7. INFORMAZIONI AMBIENTALI

### TIPOLOGIE DI IMPATTO AMBIENTALE CONNESSE ALLE ATTIVITÀ SVOLTE

Le attività svolte non hanno un impatto ambientale importante e non sono previste attività specifiche di riduzione dell'impatto, oltre al rispetto delle regole relative alla raccolta differenziata, all'attenzione al consumo energetico (temperatura mantenuta a 20/21 gradi). L'immobile di proprietà della cooperativa è di classe A: in questo si dice l'attenzione all'ambiente.

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

La tabella riporta la spesa e non i consumi. La differenza registrata è dovuta prevalentemente all'aumento di costi di metano ed energia del 2022, rientrate poi nel 2023



## 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 costruito 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 68,2 punti su 100, l'Italia si colloca al 13° posto nella UE per l'indice sull'uguaglianza di genere. Il suo punteggio è 2,0 punti inferiore al punteggio dell'UE nel suo insieme. Dal 2010, il punteggio dell'Italia è aumentato di 14,9 punti, ovvero l'aumento più significativo del punteggio complessivo tra tutti gli Stati membri, con il conseguente aumento maggiore di otto posizioni nella classifica. Questo cambiamento è dovuto

---

<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

principalmente ai miglioramenti nel dominio del potere (+ 37,5 punti). Dal 2020 il punteggio complessivo dell'Italia è aumentato di 3,2 punti. I principali fattori trainanti di questo aumento sono stati i miglioramenti nei domini del tempo (+ 8,1 punti) e della potenza (+ 5,8 punti). Di conseguenza, la classifica generale dell'Italia è migliorata di una posizione rispetto al 2020, portandosi al 13° posto. La migliore performance dell'Italia (9a tra tutti gli Stati membri) è nel settore della salute, in cui ottiene 89,2 punti. Le disuguaglianze di genere sono fortemente pronunciate nel settore del lavoro (65,0 punti), in cui il Paese si colloca costantemente all'ultimo posto tra tutti gli Stati membri dal 2010.



Nella tabella che segue si mettono a confronto alcuni elementi collocando l'Italia fra la Svezia, che è il paese d'Europa con il miglior indice sulla parità di genere e la Grecia che si colloca agli ultimi posti

SVEZIA	ITALIA	GRECIA
Nel Parlamento nazionale, <b>il 47%</b> dei decisori sono <b>donne</b> .	Nel Parlamento nazionale, <b>il 36%</b> dei decisori sono <b>donne</b> .	Nel parlamento nazionale, <b>il 21%</b> dei decisori sono <b>donne</b> .
Hai il <b>44%</b> di possibilità di laurearti, rispetto al <b>32%</b> degli <b>uomini</b> .	Hai una probabilità del <b>17%</b> di laurearti, rispetto al <b>14%</b> degli <b>uomini</b> .	Hai una probabilità del <b>27%</b> di laurearti, rispetto al <b>28%</b> degli <b>uomini</b> .
Nel corso della tua vita lavorerai <b>3 anni in meno rispetto a un uomo</b> medio in <b>Svezia</b>	Nel corso della tua vita lavorerai <b>9 anni in meno rispetto a un uomo</b> medio in <b>Italia</b>	Nel corso della tua vita lavorerai <b>7 anni in meno rispetto a un uomo</b> medio in <b>Grecia</b>
Sul lavoro le donne guadagnano <b>il 23,8 % in meno</b> degli uomini.	Sul lavoro le donne guadagnano <b>il 43 % in meno</b> degli uomini.	Sul lavoro le donne guadagnano <b>il 41,3 % in meno</b> degli uomini.
Hai <b>15 punti percentuali*</b> di probabilità in più di svolgere i lavori domestici o cucinare ogni giorno rispetto agli <b>uomini</b> .	Hai <b>38 punti percentuali*</b> di probabilità in più di svolgere i lavori domestici o cucinare ogni giorno rispetto agli <b>uomini</b> .	Hai <b>38 punti percentuali*</b> di probabilità in più di svolgere i lavori domestici o cucinare ogni giorno rispetto agli <b>uomini</b>
Vivi in un paese in cui <b>l'81%</b> delle donne ha subito molestie sessuali. <sup>2</sup>	Vivi in un paese in cui <b>il 51%</b> delle donne ha subito molestie sessuali.	Vivi in un paese in cui <b>il 43%</b> delle donne ha subito molestie sessuali.

2 FONTE: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/game/IT/W> con l'annotazione che i dati sulla violenza di genere rimangono scarsi e non comparabili in tutta l'UE.

Questa premessa, riassunta nell'immagine, contribuisce a spiegare le varie iniziative a sostegno della parità e i finanziamenti attivati anche da Regione Lombardia grazie ai quali anche la cooperativa Sottosopra nel 2023 ha avviato ed ottenuto la certificazione della parità di genere. Questo fatto, come ogni processo di qualità, rappresenta non un punto di arrivo, ma di avvio di consapevolezza, attenzione, misurazione, valutazione e miglioramento continuo nell'area di certificazione. Le spese sostenute per i servizi di CGM e Rina nel percorso ammontano ad €, 7650 ed il contributo ricevuto, pari all'80% è di €. 6120. Si deve poi considerare il costo delle ore prestate dal comitato per la parità di genere per la definizione della politica, piano strategico, attività di informazione e comunicazione, audit e le 80 ore di formazione svolte dal personale.

Le aree di intervento su cui sono stati definiti: obiettivi, azioni, indicatori, target da raggiungere e tempi di monitoraggio sono le seguenti

- 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 2023

1. **Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento ed assunzione:** il personale che lavora in cooperativa è rappresentato al 85% da donne, e al 15% da uomini, rispecchiando il dato nazionale per il settore di riferimento. L'obiettivo per il triennio è alzare al 20% la presenza di operatori maschi. 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 (questionario)
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 67%, 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
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. Due donne sono rientrate e le richieste soddisfatte. Si promuove la fruizione della paternità obbligatoria (un lavoratore è divenuto padre nel 2023 e ha fruito delle 10 giornate) 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. 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:

- La mia azienda mi offre l'opportunità di bilanciare la mia vita lavorativa e quella personale. (7 non saprei, 1 falso)
- Uomini e donne hanno pari opportunità di realizzarsi all'interno del contesto lavorativo (3 non saprei, 1 falso)
- I Responsabili non fanno favoritismi (9 non saprei)
- Se fossi trattata/o ingiustamente, so che il mio caso verrebbe gestito in modo imparziale (14 non saprei, 1 falso)
- Ritengo non esistano distinzioni nei confronti dei lavoratori a causa di genere, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinione (2 falso)
- Non mi sono sentito/a discriminato/a nel lavoro in quanto uomo/donna (1 falso)
- Non ho vissuto molestie o violenze verbali, fisiche, psicologiche sul posto di lavoro da parte di colleghi o superiori (1 non saprei)
- Non ho vissuto molestie nel contesto di lavoro da parte di utenti, clienti, persone terze (1 non saprei, 3 falso)
- Non ho mai vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti altrui che mi hanno recato disagio o turbamento durante il tuo lavoro (2 non saprei, 8 falso)

Diverse persone hanno risposto "non saprei" a queste domande. Da un lato questa risposta può significare semplicemente che non si sono trovate nella condizione posta e non sanno rispondere, ma al contempo possono rappresentare una bassa conoscenza del contesto lavorativo e l'assenza di un pregiudizio positivo rispetto alle questioni poste. Si sta valutando di migliorare in questionario in modo da capire meglio il senso delle risposte.

Su chi risponde "falso", una persona che si mantiene anonima, esprime questa valutazione sulla maggior parte delle domande. Poiché questa persona ha esplicitato il servizio in cui lavora, nell'equipe si è dato spazio agli elementi emersi nel questionario, indicando anche persone a cui rivolgersi per risolvere i disagi emersi. Rispetto all'ultima domanda le segnalazioni riguardano utenti o colleghi dipendenti da altri soggetti, come nel caso degli assistenti educatori nei rapporti con gli insegnanti e insegnanti di sostegno nelle scuole ove prestano servizio.

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

## 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 vicini, 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

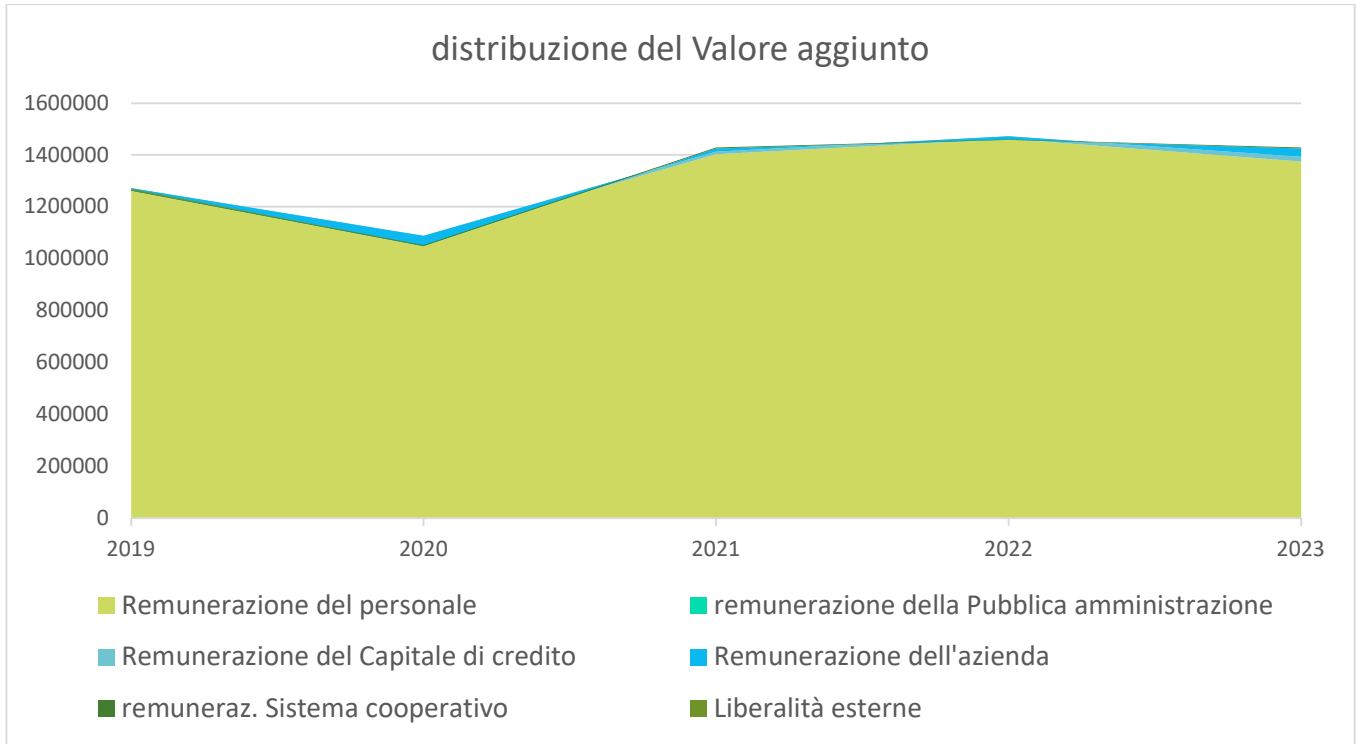
## VALORE AGGIUNTO

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>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Valore della produzione</b>	<b>1.676.379</b>	<b>1.232.850</b>	<b>1.658.992</b>	<b>1.808.108</b>	<b>1.761.792</b>
ricavi di vendite	1.607.052,01	1.155.869	1.548.628	1.704.824	1.668.104
variazioni rimanenze	-1.059,00	- 6.070	-		
altri ricavi e proventi	70.237,00	83.052	110.326	103.267	93.688
<b>interessi attivi</b>	149		38	17	4,78
<b>Costi intermedi della produzione</b>	<b>359.692</b>	<b>170.861</b>	<b>187.253</b>	<b>301.123</b>	<b>286.398</b>
consumi di materie	120.716	18.026	25.357	35.480	32.521
costi di servizi	196.500	126.026	139.471	209.770	192.967
costi per godimento beni di terzi	33.349	11.774	15.802	48.720	50.875
accantonamento per rischi					
altri accantonamenti					
oneri diversi di gestione	9.127,00	15.034,76	6.623,50	7.153,50	10.035,00
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO</b>	<b>1.316.687</b>	<b>1.061.990</b>	<b>1.471.739</b>	<b>1.506.985</b>	<b>1.475.394</b>
<b>Componenti accessori e straordinari</b>					
saldo gestione accessoria					
saldo componenti straordinari					
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>1.316.687</b>	<b>1.061.990</b>	<b>1.471.739</b>	<b>1.506.985</b>	<b>1.475.394</b>
<b>ammortamenti</b>	<b>47.348,00</b>	<b>10.272,62</b>	<b>43.771,00</b>	<b>47.028,00</b>	<b>46.676,95</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>1.269.339</b>	<b>1.051.717</b>	<b>1.427.968</b>	<b>1.459.957</b>	<b>1.428.717</b>

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Remunerazione del personale</b>	<b>1.263.132</b>	<b>1.077.397</b>	<b>1.402.285</b>	<b>1.461.871</b>	<b>1.373.642</b>
soci	491.620	439.647	552.147	605.070	570.564
non soci	711.862	596.482	810.429	837.452	779.467
personale con contratti a progetto	8.666	5.034	4.351	3138,29	2460,02
personale occasionale e profess	50.985	36.234	35.358	16.518	21.151
<b>remunerazione della Pubblica amministrazione</b>			82	0	
imposte dell'esercizio			82	0	
<b>Remunerazione del Capitale di credito</b>	<b>8.183</b>	<b>10.009</b>	<b>10.730</b>	<b>10.330</b>	<b>19.658</b>
<b>interessi prestito soci</b>	<b>1221</b>	<b>779,58</b>	<b>766</b>	<b>774</b>	<b>656</b>
interessi altri	6962	9.400,85	10002		1
<b>Remunerazione dei soci</b>					
ristorno		0	0	0	
<b>Remunerazione dell'azienda</b>	<b>-9.272,00</b>	<b>-38.672,26</b>	<b>11.761</b>	<b>-14.863</b>	<b>31.255</b>
<b>remuneraz. Sistema cooperativo</b>	<b>2.711</b>	<b>2.983</b>	<b>3.111</b>	<b>2.619</b>	<b>4.167</b>
confcooperative					
<b>Liberalità esterne</b>	<b>4.585</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>1.269.339</b>	<b>1.051.717</b>	<b>1.427.968</b>	<b>1.460.247</b>	<b>1.428.717</b>

I dati sono riportati nel grafico che segue, da cui si vede l'andamento del Valore aggiunto ed il fatto che sia destinato alla remunerazione del personale (laddove la cooperativa è in perdita la quota distribuita a lavoratrici e lavoratori è superiore al valore aggiunto globale netto)



## 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 in fase di verifica e aggiornamento

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.

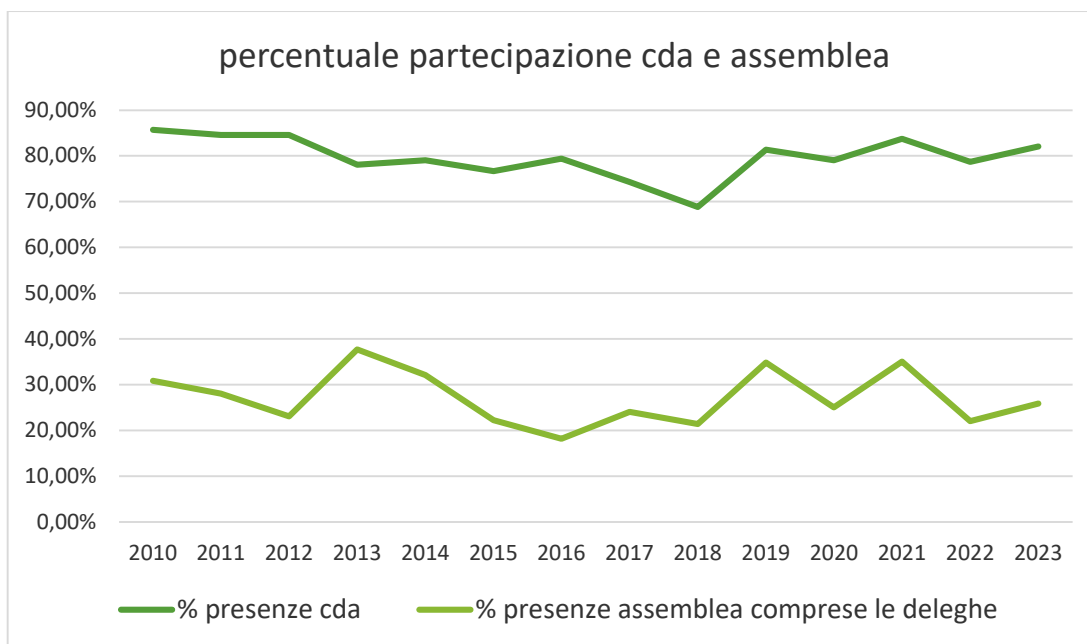
Vige da gennaio 2022 il regolamento aggiornato dei lavoratori e dei soci lavoratori con l'obiettivo di chiarire al lavoratore e al socio lavoratore alcuni degli aspetti tipici della vita all'interno dei servizi e dei progetti che la cooperativa a diverso titolo gestisce sul territorio. La legge 142/2001 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

### 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 2023 due volte: una per il piano d'impresa e l'individuazione di azioni di welfare e valorizzazione delle risorse umane con la presenza di 18 soci ed 8 lavoratori non soci, ed una per l'approvazione del bilancio e del bilancio sociale e la nomina del collegio sindacale con una presenza di 19 soci oltre a 7 per delega.

I consigli di amministrazione vedono una presenza costante ed elevata; nel 2023 ci sono state 13 riunioni con una presenza media dell'82%





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

Il consiglio di amministrazione ha trattato le seguenti questioni:

- restituzione semestrale delegati
- variazioni nella base sociale: ammissione e dimissioni soci
- analisi questionari soddisfazione e modalità di gestione delle criticità
- individuazione nuovo collegio sindacale
- cambio medico del lavoro
- adesione gal e ratifica partenariato
- piano d'impresa- verifica e riprogettazione
- patto associativo consorzio
- nomina comitato parità di genere e approvazioni documenti relativi
- accreditamenti: richieste adeguamento prezzi
- PNNR- referenti progettuali e recupero sottotetto
- finanziamento tredicesime
- bilanci infrannuali quadrimestrali
- valutazioni relativi al proseguimento del centro diurno minori
- adempimenti normativi: titolare effettivo, whistleblowing, costituzione ATI

## 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 in data 11/01/2013 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.

Per il 2024 si prevede di riprendere e aggiornare il codice etico

## 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

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 ORGANO DI CONTROLLO SUL 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 31.12.2023, ha svolto sia le funzioni previste dagli artt. 2403 e segg. del Codice civile sia quelle previste dall'art. 2409 – bis del Codice civile.

La presente relazione unitaria contiene la "Relazione del revisore indipendente ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 39/2010" e la "Relazione ai sensi dell'art. 2429, comma 2 del Codice civile".

**Relazione sulla revisione legale del bilancio Abbreviato**

---

**Giudizio senza modifica**

Abbiamo svolto la revisione legale dell'allegato bilancio della SOTTOSOPRA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS, costituito dallo stato patrimoniale al 31/12/2023, dal conto economico per l'esercizio chiuso a tale data e dalla nota integrativa.

A nostro giudizio, il bilancio fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Società al 31/12/2023 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 legale 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 legale del bilancio" 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 legale 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**

Gli amministratori sono responsabili per la redazione del bilancio 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, 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 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 legale del bilancio**

I nostri obiettivi sono l'acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio 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 legale 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 degli utilizzatori prese sulla base del bilancio.

Nell'ambito della revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia), abbiamo esercitato il giudizio professionale e 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 su altre disposizioni di legge e regolamentari

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

Nel corso dell'esercizio chiuso il 31/12/2023 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, nel rispetto delle quali abbiamo effettuato l'autovalutazione, con esito positivo, per ogni componente il Collegio Sindacale.

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

Il progetto di Bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2023, 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 € 31.255,17 il quale trova riscontro nei seguenti dati sintetici.

### Stato Patrimoniale

Descrizione	Esercizio 2023	Esercizio 2022	Scostamento
CREDITI VERSO SOCI VERSAMENTI ANCORA DOVUTI	29.682	30.576	894-
IMMOBILIZZAZIONI	1.165.873	1.212.400	46.527-
ATTIVO CIRCOLANTE	450.346	527.926	77.581-
RATEI E RISCONTI	8.015	9.530	1.515-
Totale attivo	1.653.916	1.780.432	126.516-

Descrizione	Esercizio 2023	Esercizio 2022	Scostamento
PATRIMONIO NETTO	138.510	127.642	10.868
TRATTAMENTO FINE RAPPORTO	554.118	536.168	17.950

Descrizione	Esercizio 2023	Esercizio 2022	Scostamento
DEBITI	953.225	1.106.191	152.966-
RATEI E RISCONTI	8.063	10.431	2.368-
Totale passivo	1.653.916	1.780.432	126.516-

### Conto Economico

Descrizione	Esercizio 2023	Esercizio 2022	Scostamento
VALORE DELLA PRODUZIONE	1.761.792	1.808.092	46.300-
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	1.668.104	1.704.824	36.720-
Altri Ricavi e proventi	93.688	103.268	9.580-
COSTI DELLA PRODUZIONE	1.710.884	1.812.641	101.757-
Differenza tra valore e costi della produzione (A - B)	50.908	4.549-	55.457
Proventi e oneri Finanziari (C)	19.653-	10.313-	9.340
Risultato prima delle imposte (A-B+-C+-D)	31.255	14.862-	46.117
Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	0	0	0
Utile (perdita) dell'esercizio	31.255	14.862-	46.117

Nel corso dell'esercizio in esame si è vigilato sull'osservanza della legge e dello Statuto sociale e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

Nello specifico dell'operato si riferisce quanto segue:

- si è partecipato alle assemblee dei soci ed alle riunioni dell'Organo Amministrativo, tutte svoltesi nel rispetto delle norme statutarie e legislative che ne disciplinano il funzionamento e per le quali si può ragionevolmente assicurare che le azioni deliberate sono conformi alla legge ed allo Statuto sociale, e non sono tali da compromettere l'integrità del patrimonio sociale;
- si sono ottenute dall'Organo amministrativo, durante le riunioni svolte, informazioni sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggiore rilievo economico, finanziario e patrimoniale, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla società e, in base alle informazioni acquisite, non abbiamo osservazioni particolari da riferire. Si può ragionevolmente assicurare che le azioni deliberate e poste in essere sono conformi alla legge ed allo statuto sociale e non sono manifestamente imprudenti, azzardate, in potenziale conflitto di interesse o in contrasto con le delibere assunte dall'Assemblea o tali da compromettere l'integrità del patrimonio sociale;
- abbiamo acquisito conoscenza e vigilato, per quanto di nostra competenza, sull'adeguatezza e sul funzionamento dell'assetto organizzativo della società, 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 si è rilevata l'esistenza di operazioni atipiche o inusuali, anche con riferimento a quelle svolte con società del gruppo o comunque con parti correlate
- non sono pervenute denunce ex art. 2408 del Codice civile né esposti da parte di terzi
- non risultano ricorsi ex art. 2409 del Codice civile.
- 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 Amministrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 15 d.l. n. 118/2021 o 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 o ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 30-sexies d.l. 6 novembre 2021, n. 152, convertito dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, e successive modificazioni.
- Nel corso dell'attività di vigilanza svolta, e sulla base delle informazioni ottenute, non sono state rilevate altre omissioni, fatti censurabili, irregolarità o comunque fatti significativi tali da richiederne la denuncia o la sola menzione nella presente relazione
- Per quanto sopra evidenziato l'Organo di Controllo ritiene che l'esercizio sociale presenti nel complesso risultati in linea con le previsioni e con le valutazioni prospettiche esposte dall'Organo Amministrativo

### **Osservazioni in ordine al bilancio**

Approfondendo l'esame del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2023, si riferisce quanto segue:

- si è vigilato sulla conformità dello stesso alla legge, sia per quanto riguarda la sua struttura sia in riferimento ai contenuti non esclusivamente formali;
- si è verificata altresì l'osservanza della legge in relazione alla predisposizione della relazione sulla gestione;
- il bilancio è conforme ai fatti aziendali ed alle informazioni di cui si è venuti a conoscenza nello svolgimento delle nostre funzioni;
- si attesta peraltro di aver adempiuto alla verifica dei criteri di valutazione previsti di cui all'art. 2426 del Codice civile e di aver sempre indirizzato la propria opera di vigilanza nell'ottica della conservazione dell'integrità del patrimonio sociale;
- si segnala l'invito rivolto all'Organo Amministrativo di monitorare costantemente i dati economici-aziendali anche al fine di supportare gli incrementi, nel 2024 e nel 2025, 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.

I risultati della revisione legale del bilancio da noi svolta sono contenuti nella sezione "Relazione del revisore indipendente ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 39/2010" della presente relazione.



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

Considerando le risultanze dell'attività da noi svolta il Collegio propone alla Assemblea di approvare il bilancio chiuso al 31/12/2023, così come redatto dagli amministratori.

Ugo Giovanni Savoldelli, Presidente

Elisa Giudici, Sindaco effettivo

Anna Baronchelli, Sindaco effettivo

Bergamo - Parre (BG), 10 aprile 2024