

Bilancio Sociale 2025

SOTTOSOPRA

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS



SOMMARIO

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
	Attività specifiche svolte	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	25
	Commento ai dati.....	26
4.	PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	27
	Tipologie, consistenza e composizione del personale dipendente	27
	Composizione del personale	30
	Situazione del personale nella fascia giovani (meno di 35 anni).....	32
	Organigramma	33
	Attività di formazione e valorizzazione realizzate	34
	Contratto di lavoro applicato al PERSONALE DIPENDENTE	35
	Natura delle attività svolte dai volontari.....	36
	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”	37
	Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima del PERSONALE dipendente della COOPERATIVA.....	37
	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.....	38
5.	OBIETTIVI E ATTIVITÀ	39
	Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	39

Output attività.....	41
Tipologie beneficiari (cooperative sociali di tipo A)	42
Centro Socio Educativo	42
Comunità Socio Sanitaria	43
Tirocini riabilitativi risocializzanti	44
Assistenza Educativa Scolastica (SAE)	45
Assistenza Domiciliare Anziani (SAD)	45
Centro Diurno Minori (CDM)	46
Servizio Minori e Famiglie (operatori in Ambito)	46
SERVIZI Area B	48
Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)	49
Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)	49
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.....	50
Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	50
6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	51
Stato patrimoniale.....	51
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati.....	52
Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)	58
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.....	59
Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi.....	59
7. INFORMAZIONI AMBIENTALI	60
Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte.....	60
Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi	60
8. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE ASSET COMUNITARI	61
Attività e valutazione d'impatto.....	61
IMPATTO DI GENERE	61
LINGUAGGIO INCLUSIVO	63
Caratteristiche degli interventi realizzati	63
Coinvolgimento della comunità	63
Valore aggiunto	64
9. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE	66
Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale.....	66
Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc..	66

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti	67
Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni	67
La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001?	68
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No	68
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? Sì	68
10. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti).....	69

1. LETTERA DELLA PRESIDENTE

Carissime socie e soci

È per me un onore e una grande responsabilità presentare il bilancio sociale della Cooperativa Sottosopra.

Da molti anni contribuisco alla redazione del bilancio sociale: è il momento in cui ci si ferma, si guarda al cammino fatto nell'anno trascorso, si riprendono obiettivi, progetti, si misurano, ci si confronta con dei dati e si prova a raccontare tutto questo.

Ma questo spazio introduttivo è più lo spazio del cuore che quello della rendicontazione.

Sono al primo bilancio sociale da presidente, un bilancio che arriva alla vigilia del 25esimo compleanno della cooperativa, a ridosso dell'inaugurazione degli appartamenti destinati a progetti autonomia per persone con disabilità con un rivestimento di oltre 500.000 euro. Un bilancio sociale che si raccorda con un bilancio economico/finanziario molto positivo: un utile di bilancio di oltre 147.000 euro, un patrimonio netto di quasi 292.000 euro, il più alto nella storia della cooperativa. Non si vede ancora l'incremento nelle immobilizzazioni, ma abbiamo visto e vediamo i bei spazi che abbiamo ricavato all'ultimo piano.

Sono esiti non di un anno, ma di molti anni, sono risultati dell'impegno e della passione di tante persone.

Sono la storia imprenditoriale emozionante dei passi, dei dubbi e delle sfide che abbiamo affrontato, insieme.

Io oggi ne sono eco e provo a fare memoria del cammino che ci ha portati qua, che vedo attraversato dal filo della gratuità.

Sara Mazzoleni, presidente che mi ha preceduta, lo scorso anno concludeva la sua lettera introduttiva al bilancio sociale con l'augurio: "Non smettete mai di sognare!" Parto proprio dalle persone che hanno sognato e sognano un'impresa sociale attenta alle persone, ad ogni persona, che abita un territorio su cui investe energia, denaro, pensieri, lavoro, in cui possono coniugarsi benessere individuale e collettivo. Persone che sognano spazi di libertà e autonomia e autodeterminazione per tutte e tutti. Persone che provano a tradurre i sogni in realtà. Sono tutte le persone che hanno amministrato e amministrano la cooperativa, sono le persone che hanno la responsabilità di prendere decisioni, di coordinare e assicurare l'erogazione dei servizi. E sono anche tutti i lavoratori e le lavoratrici: per il lavoro quotidiano e soprattutto per quella parte essenziale del lavoro che non si può comprare, per il "di più" che ciascuno mette con la sua professionalità, umanità e passione che vanno oltre i doveri contrattuali. Nel lavoro c'è molto dono, spesso nascosto. Grazie a chi rende più ricca la cooperativa con il valore del suo lavoro.

Grazie a tutte le persone che fruiscono dei nostri servizi: cerchiamo di non dimenticare che siamo, appunto a "servizio", non dimentichiamo che sono loro che rendono possibili i nostri stipendi: grazie perché scegliendo la Sottosopra dicono che di noi si fidano.

In questo bilancio il valore delle erogazioni liberali da privati raggiunge il suo massimo: grazie ad ogni persona che ci ha sostenuto, grazie a tutti quelli che ogni giorno ci sorprendono con la gratuità di doni e di presenza.

Sottosopra ha da sempre l'ambizione di volere collaborare con tutti: per fare insieme ci occorre la volontà delle diverse parti e noi riconosciamo l'impegno dei nostri partner a camminare insieme, nel rispetto delle differenze, nella comune passione di fare bene. Da soli non andiamo lontano, grazie ad Associazioni, Comuni, Enti che collaborano con noi e ci fanno crescere e migliorare.

Riconoscente a tutte le persone che camminano con noi

La presidente

Edi Oprandi

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

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

- I. **RILEVANZA:** nel bilancio sociale devono essere riportate solo le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione e dell'andamento dell'ente e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder; eventuali esclusioni o limitazioni delle attività rendicontate devono essere motivate;
- II. **COMPLETEZZA:** occorre identificare i principali stakeholder che influenzano e/o sono influenzati dall'organizzazione e inserire tutte le informazioni ritenute utili per consentire a tali stakeholder di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'ente;
- III. **TRASPARENZA:** occorre rendere chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare le informazioni;
- IV. **NEUTRALITA':** le informazioni devono essere rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e completa, riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione senza distorsioni volte al soddisfacimento dell'interesse degli amministratori o di una categoria di portatori di interesse;
- V. **COMPETENZA DI PERIODO:** le attività e i risultati sociali rendicontati devono essere quelle/i svoltesi /manifestatisi nell'anno di riferimento;
- VI. **COMPARABILITA':** l'esposizione deve rendere possibile il confronto sia temporale (cambiamenti nel tempo dello stesso ente) sia - per quanto possibile - spaziale (presenza di altre organizzazioni con caratteristiche simili o operanti nel medesimo/analogo settore e/o con medie di settore);
- VII. **CHIAREZZA:** le informazioni devono essere esposte in maniera chiara e comprensibile per il linguaggio usato, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;
- VIII. **VERIDICITA' E VERIFICABILITA':** i dati riportati devono far riferimento alle fonti informative utilizzate;
- IX. **ATTENDIBILITA':** i dati positivi riportati devono essere forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non devono essere sottostimati; gli effetti incerti non devono essere inoltre prematuramente documentati come certi;
- X. **AUTONOMIA DELLE TERZE PARTI:** ove terze parti siano incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio sociale ovvero di garantire la qualità del processo o formulare valutazioni o commenti, deve essere loro richiesta e garantita la più completa autonomia e indipendenza di giudizio. Valutazioni, giudizi e commenti di terze parti possono formare oggetto di apposito allegato.

Obiettivi del Bilancio sociale sono:

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

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

Il bilancio sociale è l'esito del processo e in quanto tale rappresenta il punto di arrivo rispetto al 2025 e il punto di partenza per il 2026

A partire dal 2023 il bilancio sociale tenta di essere anche un bilancio di genere, 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.

A partire dalla pianificazione degli obiettivi 2025 è stata inserita la valutazione del rischio sostenibilità e la cooperativa ha aderito ad un percorso formativo sulla sostenibilità ambientale, per cui questo bilancio sociale inserisce anche alcuni elementi relativi all'impatto ambientale, che si aggiungono alla valutazione sociale (diritti umani, dipendenti) e di buona gestione aziendale (etica, trasparenza).

In questo modo il bilancio sociale va verso il bilancio di sostenibilità (spesso indicato con l'acronimo ESG: Environmental, Social, and Governance) come richiesto dalla direttiva europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

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

AREE TERRITORIALI DI OPERATIVITÀ

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

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

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

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

I valori di riferimento sono:



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

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

-  Il “VALORE DEL TERRITORIO” E DELLA 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 persone con svantaggio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Cooperativa può operare anche con terzi non soci.

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

L'oggetto sociale della cooperativa è il seguente:

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

A) servizi socio-assistenziali ed educativi.

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

a. servizi e centri di riabilitazione;

b. centri d'accoglienza residenziali e semiresidenziali;

c. attività di prevenzione;

d. attività di sostegno scolastico;

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

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

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

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

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

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

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

a) istituire e gestire laboratori per la produzione e la commercializzazione di manufatti in genere, assumendo lavorazioni in proprio e per conto terzi;

b) realizzare attività di assemblaggio;

c) gestire attività di somministrazione di alimenti e bevande;

d) svolgere attività artigianali legate alla lavorazione della ceramica, del legno, dei tessuti, dei metalli e di tutti quei materiali idonei alla fabbricazione, trasformazione, conservazione e restauro di oggetti ornamentali decorativi ed artistici, anche nel campo della scultura e della pittura;

e) provvedere alla realizzazione ed alla gestione di sistemi di elaborazione delle informazioni, l'analisi, lo sviluppo, il commercio e la locazione di programmi applicativi, la codifica e la registrazione di informazioni a mezzo computer ed altri sistemi di immagazzinamento e di trasmissione delle informazioni;

f) provvedere alla elaborazione a mezzo computer di dati anche per conto di terzi;

g) espletare servizi riferiti alla realtà abitativa (quali puliture, rinfrescature, tinteggiature, verniciature, pavimentazioni, tappezzerie, assistenza alla piccola impiantistica domestica ed abitativa per privati, condomini, comunità, ecc.);

h) espletare servizi riferiti all'ambiente (quali la conservazione, la manutenzione, la custodia di spazi verdi e giardini, vie, piazze; lo smaltimento dei rifiuti sotto tutte le forme previste dalla normativa vigente in materia, mediante l'allestimento e la gestione di adeguate attività e /o impianti e discariche di qualsiasi tipo; l'organizzazione e la gestione della raccolta differenziata di qualsiasi tipo di rifiuti e di materiale riciclabile in genere anche mediante la realizzazione e la gestione di centri, pubblici e privati, allo scopo attrezzati, ecc.);

i) provvedere ai lavori di pulizia in genere, di sanificazione e di igienizzazione ambientale;

j) avviare qualsiasi altra attività economica finalizzata all'attività di inserimento lavorativo di persone svantaggiate. La Cooperativa può svolgere ogni attività connessa all'oggetto sociale o comunque finalizzata al perseguimento degli scopi sociali, nonché compiere tutte le operazioni imprenditoriali e contrattuali ritenute necessarie o utili per la realizzazione dell'oggetto sociale.

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

legge vigente e delle istruzioni fissate dalla banca d'Italia e successive modifiche ed integrazioni. La Cooperativa potrà inoltre costituire fondi per lo sviluppo tecnologico, per la ristrutturazione ed il potenziamento aziendale, nonché adottare procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale, ai sensi della legge n.59 del 31 gennaio 1992 ed eventuali modifiche ed integrazioni. Nei limiti e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge la Cooperativa potrà svolgere qualunque altra attività connessa o affine agli scopi sopraelencati, nonché potrà compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni di natura immobiliare, mobiliare, commerciale, industriale e finanziaria necessarie od utili alla realizzazione degli scopi sociali o comunque, sia direttamente che indirettamente, attinenti ai medesimi, compresa l'istituzione, costruzione, acquisto di magazzini, attrezzature ed impianti atti al raggiungimento degli scopi sociali. Le attività di cui al presente oggetto sociale saranno svolte nel rispetto delle vigenti norme in materia di esercizio di professioni riservate per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi. Essa può altresì assumere, in via non prevalente, interessenze e partecipazioni, sotto qualsiasi forma, in imprese, specie se svolgono attività analoghe e comunque accessorie all'attività sociale, con esclusione assoluta della possibilità di svolgere attività di assunzione di partecipazione riservata dalla legge a società in possesso di determinati requisiti, appositamente autorizzate e/o iscritte in appositi albi.

ATTIVITÀ specifiche svolte

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

Nel settore della disabilità ha gestito il centro socio educativo ed il relativo potenziamento (Centro al Centro), l'assistenza domiciliare, l'assistenza scolastica ad alunni con disabilità, la Comunità Socio Sanitaria a Parre, i progetti relativi al "Dopo di noi" e progetti di "Tempo Libero". Nel 2025 si è avviato il progetto Abitare il futuro per 14 persone, articolato nelle tre linee di intervento: progetto individualizzato, abitare e lavoro.

Rispetto al settore minori gestisce un centro diurno, l'educativa domiciliare, è partner del Centro per la Famiglia Zig Zag, 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
IMPACT effetto cooperativo (rete di imprese sociali)	2022

Consorzi:

Nome
Consorzio Il Solco del Serio €. 12.500

Altre partecipazioni e quote (valore nominale):

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

CONTESTO DI RIFERIMENTO

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



La superficie dell'Ambito, con l'ulteriore suddivisione in 5 sub-ambiti, si estende su di un territorio prevalentemente montano di 603,81 Km², che corrisponde al 21% dell'intera superficie della Provincia di Bergamo (2.922,28 Km²). Si può quindi notare che quasi un quarto della superficie della Provincia di Bergamo è occupata dall'Ambito Territoriale Sociale Valle Seriana Superiore e Valle di Scalve, ma che la popolazione che vi risiede è solamente il 3,76% (dato al 31/12/23). Questi dati confermano la minore popolosità di un territorio prevalentemente montano e quindi di più difficile accessibilità

Dal punto di vista demografico, continua un preoccupante calo della popolazione residente nel nostro Ambito e si conferma il trend che vede un decremento della popolazione minorile (15% della popolazione totale)

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

Il PNNR richiama la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere. La Commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, ricorda che finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra donne e uomini: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In tale contesto e cogliendo le sollecitazioni della commissione europea, del Governo e

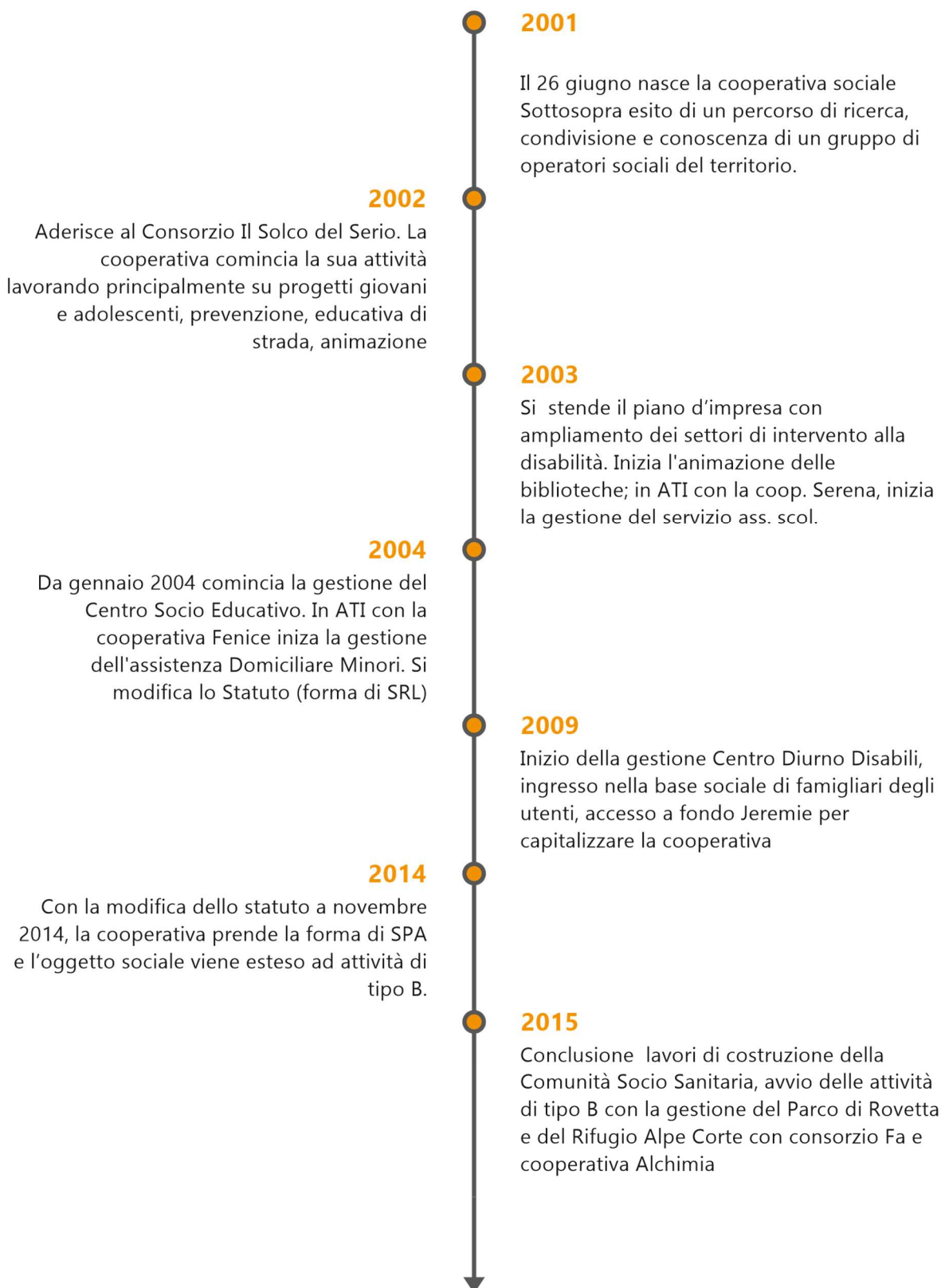
di regione Lombardia, la cooperativa ha implementato la parità di genere e tenta di leggere la realtà riconoscendo la presenza di stereotipi e i rischi di trattamenti non completamente paritari. Il contesto è quello di una significativa prevalenza di lavoratrici donne (85%), con contratti di lavoro a part time, con impieghi, come quelli relativi all'assistenza scolastica, che presentano elementi di precarietà, (ad esempio il non riconoscimento delle giornate di assenza delle persone seguite a scuola) anche nel caso di contratti a tempo indeterminato.

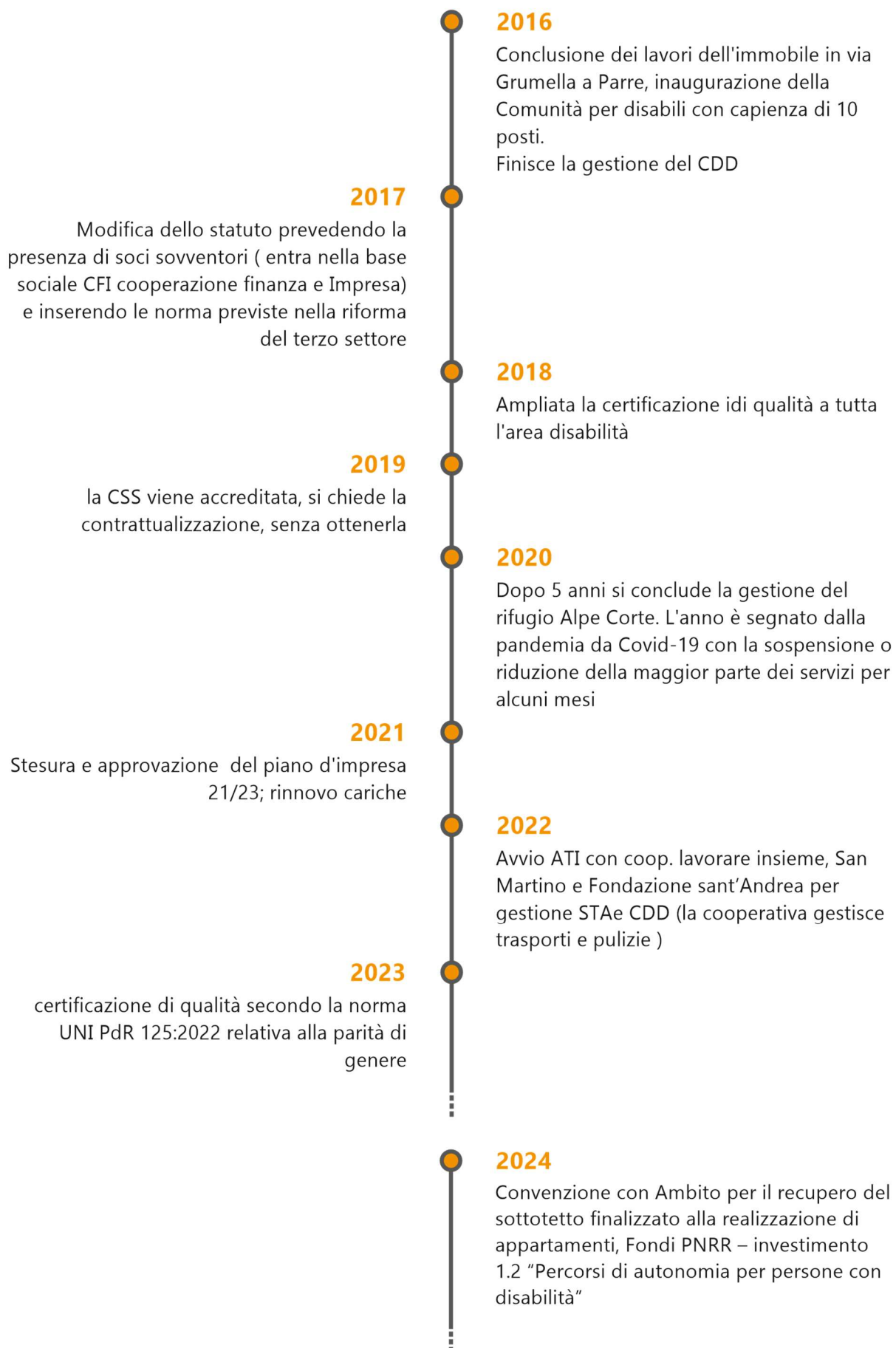
Nell'analisi di contesto, si segnalano i seguenti elementi:

- Disponibilità dei fondi del PNRR: gestiti dall'Ambito con coprogettazione, rappresentano disponibilità di risorse aggiuntive sui servizi, occasione di collaborazione e iterazione degli altri soggetti, in una modalità molto partecipata. In particolare ad ottobre 2024 si è firmata la convenzione relativa all'Investimento 1.2 "Percorsi di autonomia per persone con disabilità" – progetto "Abitiamo il Futuro" per il recupero del sottotetto dell'immobile in Parre (BG) alla via Grumella 2/a, i cui lavori si sono realizzati a partire dall'inizio di giugno 2025 e il progetto gestionale si è avviato ad inizio 25. I lavori si sono realizzati recuperando i materiali del tetto preesistente, installando pannelli fotovoltaici e 2 pompe di calore, per ridurre l'impatto ambientale.
- Nel 2024 si è ottenuta l'estensione della certificazione qualità al settore pulizie che consente l'adesione al progetto Impact di Confcooperative per offrire alcuni servizi alle imprese del circuito di Confindustria.
- Nel 2025 c'è stata la seconda tranches di aumenti per il rinnovo contrattuale con un aumento di circa il 13% complessivo per il biennio 2024/2025.

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

STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

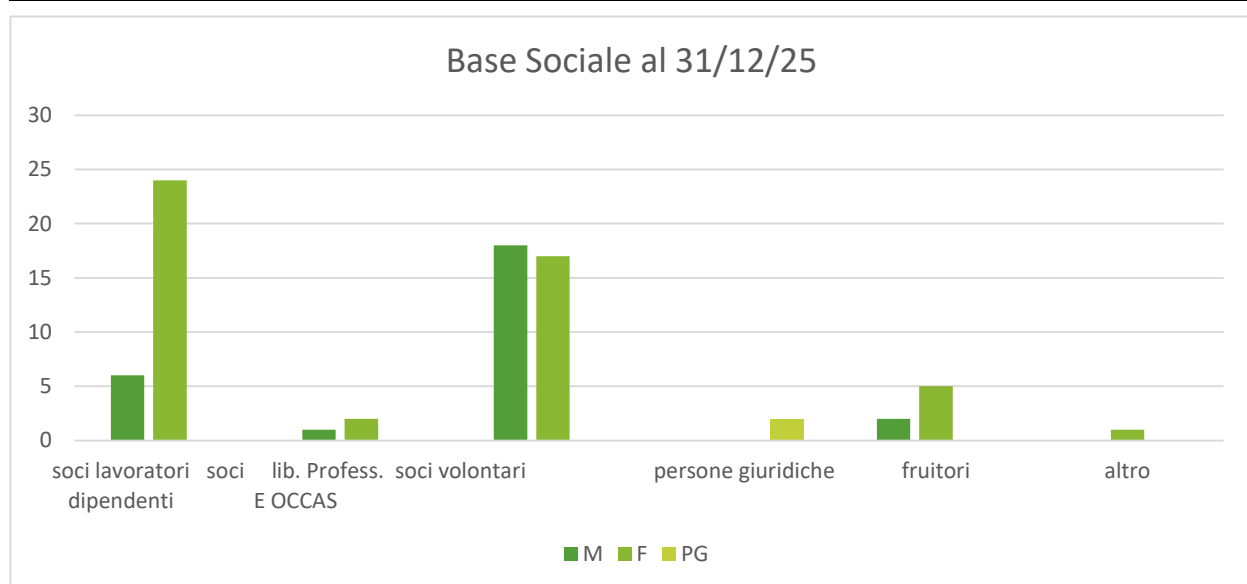




3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE/ASSOCIATIVA

femmine	maschi	totale	Tipologia soci
24	6	30	Socie e soci operatori dipendenti
2	1	3	Socie e soci operatori liberi professionisti
17	18	35	Socie e soci operatori volontari
5	2	7	Socie e soci operatori fruitori
1		1	Altro: soci lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro
		2	Soci operatori persone giuridiche di cui 1 Soci sovventori e finanziatori



La base sociale al 31/12/2025 è costituita da 78 soci, di cui 49 donne (63%). per complessive 5067 azioni da 26 euro l'una per complessive €. 131.742 oltre ad €. 490.26 di rivalutazione del socio sovventore e di cui €. 19.736 da versare.

Nel corso del 2025 c'è stata una riduzione nella base sociale di 4 persone con i seguenti movimenti:

Ammissione soci lavoratori Tomasoni Marta e Pedrocchi Nicole

Assunzione di Fornoni Desy e Belotti Martina (socio volontaria)

Uscita dei soci volontari (Cannito, Piantoni, testa, Savoldelli S, Ferrari Romana)

Entrata soci volontari (Cossali Margherita)

Uscita socio libero professionista Savoldelli O e socio lavoratore Lorenzi L

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 2025 ha sollecitato il versamento delle azioni sottoscritte e non versate, e sono state rimborsati €. 3434 euro, e 2496 euro erano quote sottoscritte da soci che si sono dimessi; e sono in fase di versamento ulteriori importi.

Nel 2025 c'è stato il rimborso a CFI di €. 37.440 di capitale da socio sovventore

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

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome amministratore	Sesso	Età	Data nomina	Numero mandati	Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili
SILVANA CATANIA	Femmina	44	23/5/25	6	Socia lavoratrice
OPRANDI EDI MARIA	Femmina	62	23/5/25	1	Socia lavoratrice
DI PIETRO CORINNE	Femmina	38	23/5/25	1	Socia lavoratrice
GUERINONI MARA	Femmina	42	23/5/25	1	Socia lavoratrice
SCANDELLA MANUELA	Femmina	40	23/5/25	1	Socia lavoratrice
MONICA ROSSI	Femmina	42	23/5/25	3	Socia lavoratrice
ROBERTO OPRANDI	Maschio	67	23/5/25	3	Socio volontario

Il consiglio di amministrazione è stato rinnovato nel corso del 2025, scegliendo di ridurne i componenti da 9 a 67; ora è composto da 86% di donne; una persona è socia volontaria e le altre sono socie lavoratrici. L'età media alla nomina è di 48.5 anni, (nel precedente cda era superiore a 50) la persona più giovane ha 38 anni, la più anziana 67. Fra i le persone che compongono il consiglio di amministrazione non vi è nessun legame di parentela né di affinità

Il consiglio di amministrazione ha durata triennale fino all'approvazione del bilancio 2027.

A luglio 2025 il CDA ha deciso di dare alcune deleghe a Stefano Pedrocchi, direttore, mediante atto notarile e registrazione in CCIAA

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
7	totale componenti (persone)
6	di cui femmine
1	di cui maschi
1	di cui persone svantaggiate
6	di cui persone normodotate
6	di cui soci cooperatori lavoratori/lavoratrici
1	di cui soci cooperatori volontari/volontarie
0	di cui soci cooperatori fruitori/fruitrici
0	di cui soci sovventori/finanziatori
0	di cui rappresentanti di soci cooperatori persone giuridiche
0	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.

N. DI CDA/ANNO + PARTECIPAZIONE MEDIA

Nel 2025 si sono svolte 13 riunioni del CDA (nel 2022 e 2023 erano state 13, e 11 nel 2024), di cui 4 del consiglio uscente e 9 del nuovo. La percentuale di presenza dei consiglieri è stata del 92% con un incremento rispetto al 78% del 2024 (e l'82% del 2023 e l'80% del 2022). Oltre ai membri del cda partecipa regolarmente il direttore Stefano Pedrocchi, la segretaria ed è sempre stato presente uno dei componenti il collegio sindacale. 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:

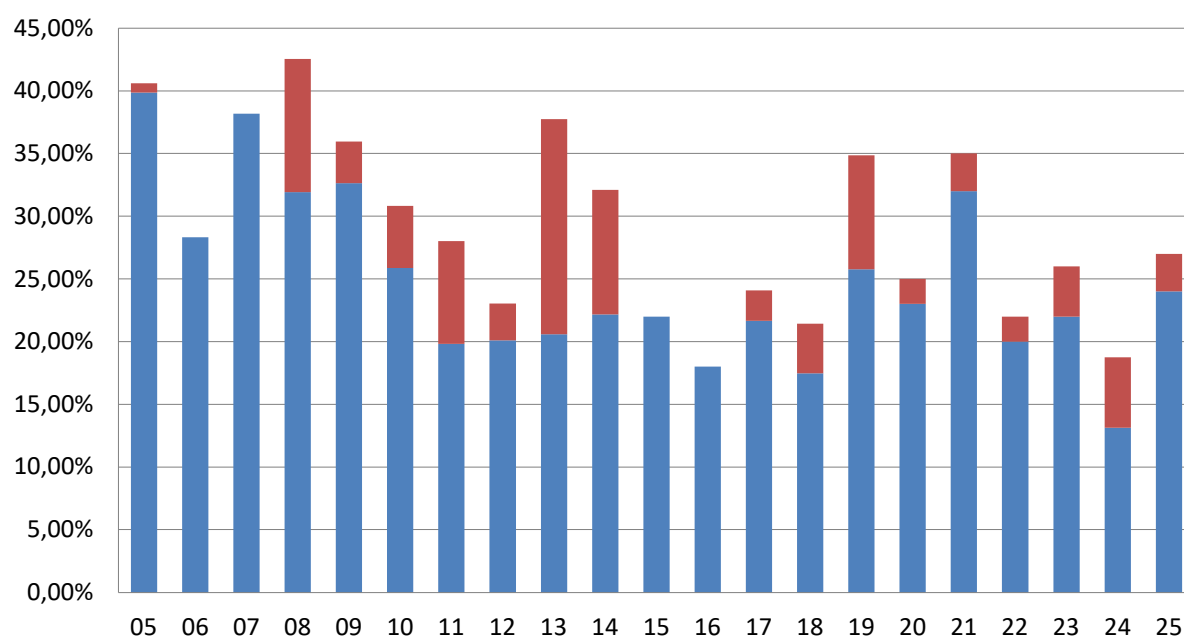
- Savoldelli Ugo Giovanni nato a Clusone il 21/9/1960 con studio in Via Giovanni Fantoni 100 – 24020 – Rovetta (BG) cod. fisc. SVLGVN60P21C800E iscritto alla sezione A al n. 444/A dell'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili per il circondario del tribunale di Bergamo dal 1/6/1988 – sindaco effettivo
- Baronchelli Anna nata a Clusone il 21/6/85 con studio in via dell'Agro a Villa d'Ogna, codice fiscale BRNNNA85H61C800J 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 Nossà (BG) cod. fisc. FRNMRC70S13A246D Sindaco supplente

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

Partecipazione dei soci e modalità:

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2020	ordinaria	17/01/2020	nomina collegio sindacale	15	1
2020	ordinaria	14/07/2020	approvazione bilancio e bilancio sociale	36	3
2021	ordinaria	09/04/2021	piano d'impresa	33	3
2021	ordinaria	25/06/2021	approvazione bilancio, bilancio e bilancio sociale	30	3
2022	ordinaria	9/5/22	approvazione bilancio, bilancio e bilancio sociale, rinnovo cariche, nomina revisore	20	2
2023	ordinaria	30/3/23	piano d'impresa	21	
2023	ordinaria	24/5/23	approvazione bilancio, bilancio e bilancio sociale, nomina collegio sindacale	22	8
2024	Ordinaria	10/5/24	approvazione bilancio, bilancio e bilancio sociale,	12	5
2024	ordinaria	23/9/24	progetto recupero sottotetto-coprogettazione pnrr	14	6
2025	ordinaria	28/2/25	Regolamento elettorale per rinnovo cariche e presentazione candidati	21	
2025	ordinaria	23/5/25	Approvazione bilancio, bilancio sociale e rinnovo cariche	24	8
2025	ordinaria	15/12/25	Piano d'impresa, prime riflessioni con il contributo di Giuseppe Guerini	12	

Percentuali di partecipazione all'assemblea



I soci non hanno presentato mozioni su temi specifici.

Il patto associativo del Consorzio sollecita le cooperative aderenti a svolgere almeno tre assemblee soci annuali. Nel 2023 e nel 2024 si sono svolte due assemblee, nel 2025 se ne sono svolte 3 e si rileva un incremento nella partecipazione

Si è inoltre cercato di coinvolgere la base sociale in alcuni eventi, come la camminata quattro passi verso l'integrazione, la cena Passaparola, la presentazione pubblica del bilancio sociale e la cena di Natale

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

MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER

Tipologia di stakeholder:

PARTI INTERESSATE	rilevanza	ASPETTATIVE	AZIONI
Risorse umane	MOLTO ALTA / Co-gestione	rispetto delle norme contrattuali e di sicurezza, garanzia occupazionale, benessere lavorativo, chiarezza dei ruoli,	Regolamenti, formazione, incontri d'equipe, valutazioni, rilevazione stress, raccolta soddisfazione. Invito alle assemblee soci rivolto a

		comunicazione, crescita professionale basata sulle capacità ed i livelli professionali, assicurando non discriminazione	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	MOLTO ALTA / Co-gestione e COPROGETTAZIONE	rispetto degli accordi e requisiti contrattuali, disponibilità a coprogettare	Dialogo in linea con le disposizioni contrattuali, incontri confronto
SOCI e SOCIE	MOLTO ALTA / Co-gestione	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	MOLTO ALTA / Co-gestione	rispetto degli accordi contrattuali, attenzione alle esigenze delle singole persone all'interno di servizi, cortesia e disponibilità all'ascolto	Risposte professionali cortesi e tempestive, sistemi di comunicazione idonei, offerta di servizi personalizzati, questionari di soddisfazione. Coinvolgimento nella definizione dei progetti degli utenti e nella definizione di specifici obiettivi, raccolta della soddisfazione
Organismi di VIGILANZA	ALTA- CO PROGETTAZIONE	Rispetto delle norme, collaborazione, trasparenza	Offrire servizi rispettosi delle normative, collaborare con gli organismi di vigilanza al fine di un miglioramento continuo
Enti ed istituzioni locali	ALTA- CO PROGETTAZIONE	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	ALTA- CO PROGETTAZIONE	Condivisione di valori e azioni a sostegno dell'economia sociale e promozione di azioni per la parità	Proporre eventi insieme, partecipare attivamente alla vita consortile e di Confcooperative

		di genere e la prevenzione di ogni forma di violenza	
Comunità LOCALE	MEDIA- COLLABORAZIONI IN EVENTI	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	ALTA- CO PROGETTAZIONE	Rispetto degli accordi di rete, corresponsabilità	Rafforzare e mantenere le alleanze
Università	MEDIA- AVVIO DI PARTENARIATI	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	ALTA- COLLABORAZIONE, COPROGETTAZIONE	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	MEDIA: INFORMAZIONE, COLLABORAZIONE	Informazioni, invio di bilanci e a richiesta delle delibere.	I finanziatori sono destinatari del bilancio sociale per comprendere l'efficacia del proprio intervento e valutare proseguimento, interruzione o revisione del sostegno
Fornitori	BASSA- INFORMAZIONE	Cooperare per la sostenibilità ambientale	Riduzione imballi

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 stata fino al 30/6/25 gestore di alcuni servizi nell'area minori in cui il capofila è il consorzio. Ha stipulato con esso il patto associativo. È partner di alcuni progetti in cui il consorzio è capofila: Voci e viaggi oltre i confini (finanziato da fondazione comunità bergamasca), Montagna che accoglie (Fondazione Cariplo)
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'impresa	Altro	ATI con Cooperativa Generazioni fa, Coop. Aquilone(capogruppo)
ATI PER APPALTO STA CDD	Associazione temporanea d'impresa	Altro	ATI per l'appalto di gestione del CDD e STA con cooperativa Lavorare Insieme (capogruppo) cooperativa San Martino progetto Autonomia, Fondazione S. Andrea. La cooperativa gestisce i servizi di pulizie e trasporto
ASSOCIAZIONE GIOVANNI PAOLO II	Altri enti senza scopo di lucro	Convenzione	Servizi ausiliari ed educativi nelle scuole dell'infanzia gestite dall'Associazione.
ASILO PALAMINI PARRE	Altri enti senza scopo di lucro	Convenzione	Servizi ausiliari ed educativi nella scuola dell'infanzia e mini-cre.
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 Partner nel progetto Digital Heroes finanziato da fondazione comunità bergamasca

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.
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 co-programmazione sul tema dello sviluppo delle aree interne
Cooperativa Aquilone	Cooperativa	Socio	Nel 2024 Sottosopra è divenuta socia della cooperativa Aquilone, mentre Aquilone era già socia di Sottosopra
CSA Coesi	Impresa sociale	socia	Sottosopra è socia di CSA Coesi, centro servizi aziendali a cui si appoggia per contabilità, paghe, qualità ed altri servizi

PRESENZA SISTEMA DI RILEVAZIONI DI FEEDBACK

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

servizio e a chi si rivolge il questionario	Questionari resi compilati
Centro Socio Educativo: ad ospiti e alle famiglie	11 famiglie (16 nel 2024) e 16 ospiti
Comunità socio- sanitaria: ad ospiti e alle famiglie	7 ospiti e 3 famiglie
In assistenza scolastica alle Famiglie, alle scuole e ai comuni	37 (su 45) famiglie, 6 scuole e 12 assistenti sociali comunali
Nei tirocini riabilitativi risocializzanti (TRR o TIS) a tirocinanti e aziende ospitanti	3 (su 5) utenti e 2 (su 5) aziende
Nel SAD servizio assistenza domiciliare agli utenti	35 (su 61) fruitori del servizio
Soddisfazione dei volontari	7 volontari
Questionari post colloquio	5 persone colloquate hanno compilato il sondaggio

Inoltre viene indagata la soddisfazione di tutti gli operatori a cui hanno risposto 56 persone, rispetto alle 64 del 2024 e 48 del 2023).

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.

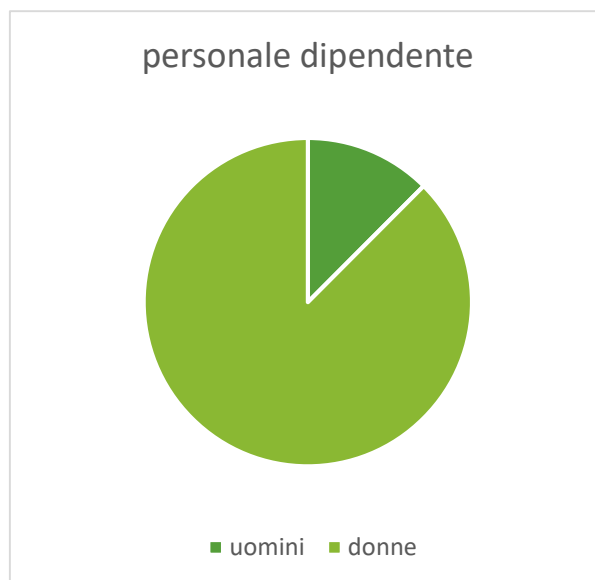
Nel 2025 si è aggiornato il questionario di soddisfazione degli ospiti per renderlo più chiaro e fruibile all'utenza in modo che richieda il meno possibile l'aiuto dell'operatore e permetta agli ospiti della struttura di compilarlo nella maggiore autonomia possibile, sia nella chiarezza e semplicità nel linguaggio sia rispetto alle possibili risposte che sono anche visivamente più semplici (uso di 3 emoticon: sorridente e colorata di verde, neutra e colorata di giallo e triste e colorata di rosso). L'elemento significativo è lo sforzo di rendere il modello compilabile dalle persone ospiti in modo autonomo, senza l'aiuto del personale educativo

4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

TIPOLOGIE, CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Occupazioni/Cessazioni:

21	22	23	24	2025	Occupazioni
75	79	80	87	88	Totale personale dipendente occupato anno di riferimento
66	67	68	74	77	di cui femmine
9	12	12	13	11	di cui maschi
21	16	19	18	19	di cui under 35
19	23	28	29	30	di cui over 50



2021	2022	2023	2024	2025	Cessazioni
19	23	19	15	12	Totale cessazioni anno di riferimento
19	19	17	12	9	di cui femmine
0	4	2	3	3	di cui maschi
11	16	8	10	5	di cui under 35
3	2	4	2	5	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

2021	2022	2023	2024	2025	Assunzioni
19	27	20	21	14	Nuove assunzioni anno di riferimento
17	20	18	18	13	di cui femmine
2	7	2	3	1	di cui maschi
11	11	10	9	5	di cui under 35
2	7	2	4	2	di cui over 50

2021	2022	2023	2024	2025	Stabilizzazioni
3	11	5	6	14	trasformati da determinato a indeterminato comprese 3 persone da 1/1/26 e 1 persona che si è dimessa
			4	2	tempi determinati riassunti a tempo indeterminato
2	7	5	9	15	di cui femmine
1	4	0	1	1	di cui maschi
2	4	2	4	3	di cui under 35
1	2	2	1	4	di cui over 50

Le stabilizzazioni sono state distinte fra le persone i cui contratti sono stati trasformati da determinato ad indeterminato (14) e le persone che avevano un contratto a tempo determinato che in sede di riassunzione sono state assunte a tempo indeterminato

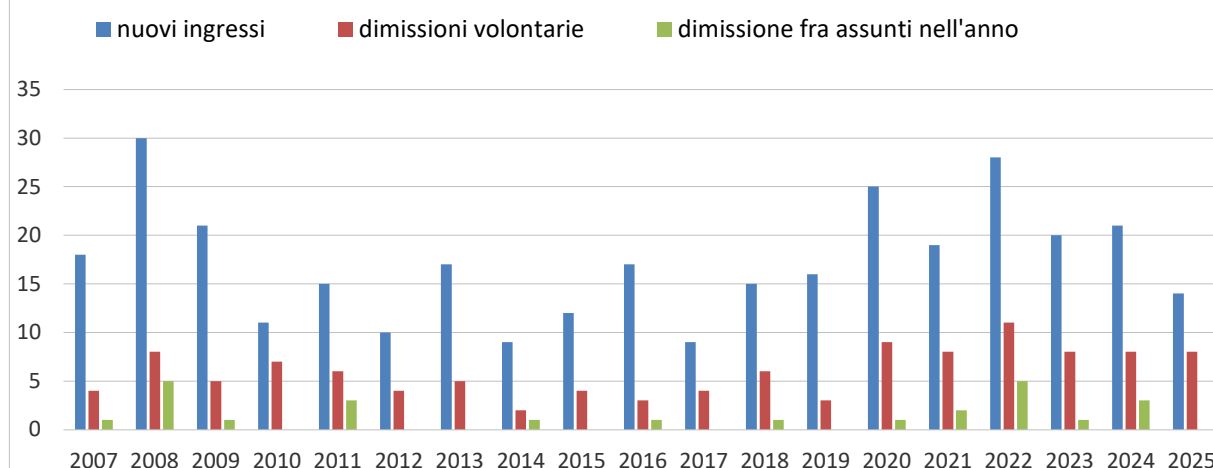
Si riportano i dati del turn over, con la distinzione fra donne e uomini. Si rileva che non c'è scostamento fra i due, e rispecchiano la maggior presenza di donne nell'organico complessivo della cooperativa.

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
A	nuovi ingressi	25	19	28	20	22	14
B	uscite: per dimissioni o conclusioni	21	19	23	20	15	12
C	dimissioni fra quelli entrati nell'anno	1	2	5	1	3	2
D	organico al 31/12	75	75	80	80	87	88,00
A/D	turnover positivo	33%	25%	35%	25%	25%	16%
B/D	turnover negativo	28%	25%	29%	25%	17%	14%
(A+B)/D	turnover complessivo	61%	51%	64%	50%	43%	30%
A/B	tasso compensazione turn over	119%	100%	122%	100%	147%	117%
C/A	turnover nuovi assunti	4%	11%	18%	5%	14%	14%
	totale uomini	7	9	12	12	13	11
	totale donne	68	66	68	69	74	77
	entrate uomini	1	2	7	2	3	1
	entrate donne	24	17	21	18	19	13
	uscite uomini	2	0	4	2	3	3
	uscite donne	19	19	19	17	12	9
	turnover positivo M	14,29%	22,22%	58,33%	16,67%	23,08%	9,09%
	turnover positivo F	35,29%	25,76%	30,88%	26,09%	25,68%	16,88%
	turnover negativo M	28,57%	0,00%	33,33%	16,67%	23,08%	27,27%
	turnover negativo F	27,94%	28,79%	27,94%	24,64%	16,22%	11,69%
	% uomini	9,33%	12,00%	15,00%	14,81%	14,94%	12,50%
	%donne	90,67%	88,00%	85,00%	85,19%	85,06%	87,50%

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
turnover DIMISSIONI vol	4%	6%	9%	4%	12%	11%	12%	8%	7%	9%

turn over dimissioni volontarie rispetto al totale lavoratori



Le dimissioni volontarie sono 6 donne e 2 uomini, di cui 2 per pensionamento.

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	20	18
Val del Riso e Val Nossana, che comprende i Comuni di Gorno, Oneta, Parre, Ponte Nossana e Premolo	18	16
Clusone	17	15
Comuni della Presolana, che comprende i Comuni di Castione della Presolana, Cerete, Fino del Monte, Onore, Rovetta e Songavazzo	23	21
Valle di Scalve, che comprende i Comuni di Azzone, Colere, Schilpario e Vilminore di Scalve	0	0
TOTALE RESIDENTI NELL'AMBITO 9	78 pari al 88,6%	70

ZONA SEBINO	1	1
Bassa e media Valle Seriana e Bergamo	9	6
TOTALE residenti fuori Ambito	10	7

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

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato 2025	A tempo indeterminato 2024	A tempo indeterminato 2023	A tempo indeterminato 2022	A tempo determinato 2025	A tempo determinato 2024	A tempo determinato 2023	A tempo determinato 2022
Totale	84	73	68	73	4	13	12	6
Dirigenti	1	1	1	1	0	0	0	0
Quadri	9	8	8	7	0	0	0	0
Impiegati	57	48	43	49	4	12	12	5
Operai fissi	17	16	16	16	0	1	0	1

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2025 femmine	In forza al 2025 maschi	In forza al 2025	In forza al 2024 femmine	In forza al 2024 maschi	In forza al 2024	In forza al 2023
Totale	77	11	88	73	13	86	80
< 6 anni	43	7	50	45	6	51	47
6-10 anni	9	0	9	7	0	7	8
11-20 anni	20	2	22	19	4	23	24
> 20 anni	5	2	7	4	1	5	1

N. dipendenti 2025	N. dipendenti 2024	N. dipendenti i 2023	N. dipendenti 2022	N. dipendenti 2021	Profili
88	86	80	79	75	Totale dipendenti
1	1	1	1	1	Direttore aziendale
7 (6F)	8	8 (7 F)	7	7	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
22	18	16	18	19	di cui educatori/educatrici
5	4	3	4	4	di cui operatrici socio-sanitarie (OSS)
8	8	8	10	8	operai/e- addetti/e pulizie
4	3	4	4	5	Personale ausiliario nelle scuole

6	4	5	5	5	Assistenti domiciliari- ASA
23	30	26	21	22	Assistenti educatori/educatrici
2	2	2	2	2	psicologi/ghe
8	8	7	7		Autisti e accompagnatori/accompagnatrici
2 Amm.vo				2	

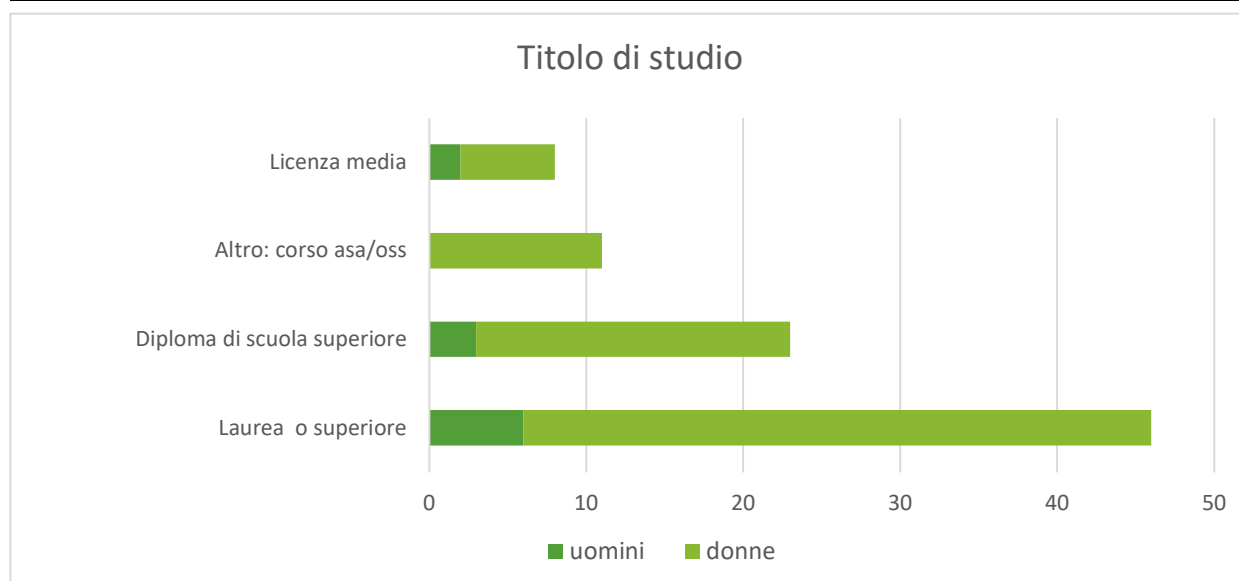
In cooperativa sono inseriti complessivamente 5 persone con svantaggio (disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91), di cui una a tempo determinato e 4 con contratto a tempo indeterminato, di cui una socia.

La cooperativa accoglie tirocini di studenti universitari e studenti delle scuole superiori in progetti di alternanza. Nel corso del 2025 si sono svolti 2 tirocini universitari, uno presso il CDM e uno nell'area delle animazioni. Si sono poi realizzati 1 progetti di alternanza e 5 tirocini di persone frequentanti il corso ASA.

A dicembre si è avviato un tirocinio extracurriculare della durata di 6 mesi tramite Mestieri Lombardia che ha dato luogo ad un'assunzione a tempo determinato della durata di un anno

Livello di istruzione del personale occupato:

	n. lavoratori 2025	Di cui donne	n. lavoratori 2024	Di cui donne	N. Lavoratori 2023	DI CUI DONNE
Laurea o superiore	46	40	44	38	39	35
Diploma di scuola superiore	23	20	24	19	22	17
Altro: corso asa/oss	11	11	8	8	8	8
Licenza media	8	6	10	8	11	8



Età del personale impiegato:

Fascia d'età anagrafica	Numero donne 2025	Numero uomini 2025	Numero donne 2024	Numero uomini 2024	Numero donne 2023	Numero uomini 2023
Dai 18 ai 30 anni	13	1	13	0	12	2
Dai 31 a 50 anni	39	5	36	8	33	5
Più di 50 anni	25	5	24	5	23	5

L'età media è di 45 anni

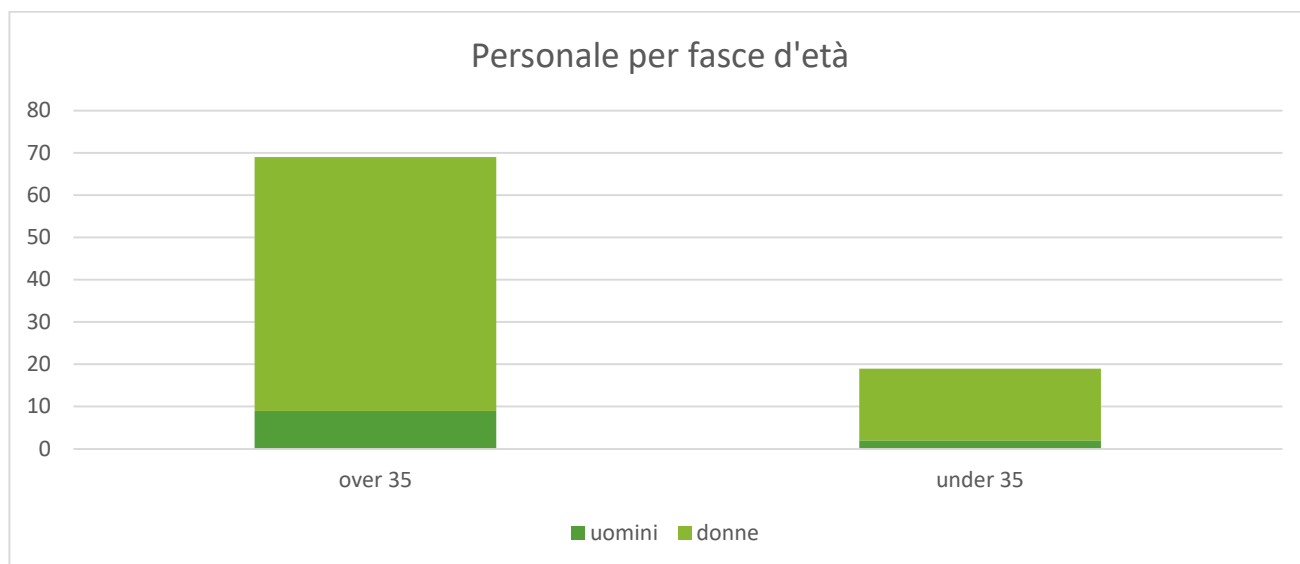
Part Time e tempi pieni:

	femmine	maschi
Tempo pieno	2	1
Tempo parziale	75	10

I contratti a tempo pieno sono complessivamente il 3.4 %, (3 persone su 88 lavoratori, di cui 2 donne e 1 uomo)

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 19 (16F e 2 M), di cui 2 a tempo determinato, tutte a part time. Due hanno un'anzianità di servizio superiore a 5 anni. Di queste 15 sono laureati e una sta completando la formazione universitaria.

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

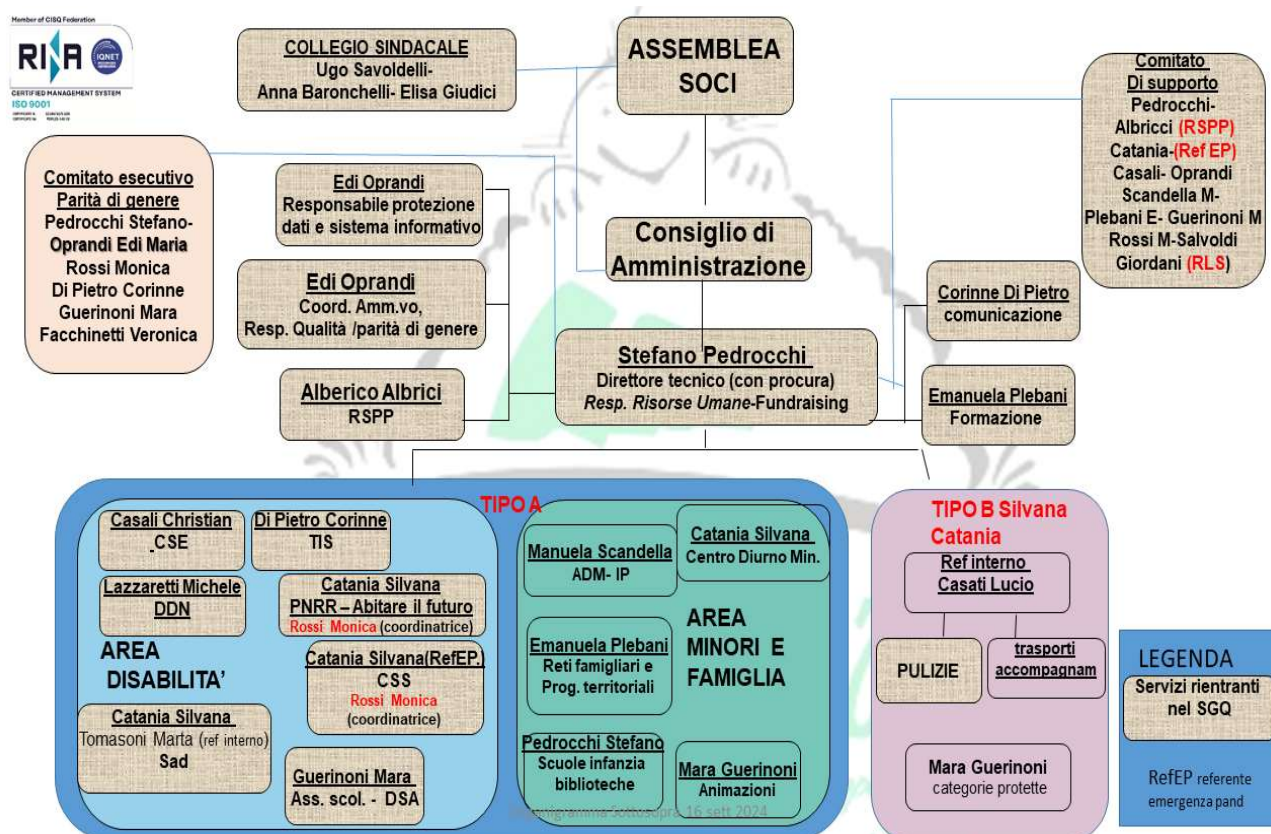
Una persona ha tre figli, tre persone ne hanno due ed una ha un figlio.

USCITE VOLONTARIE LAVORATORI E LAVORATRICI UNDER 35

		2021	2022	2023	2024	2025
A	totale lavoratori	74	79	80	86	88
a	di cui lav. under 35	22	16	20	18	19
B	totale dimessi nell'anno	8	10	8	8	8
b	di cui meno 35 anni	5	5	2	6	4
a/A	% di under 35 sul totale lav	30%	20%	25%	21%	21,6%
B/A	% usciti	11%	13%	10%	9%	9%
b/B	% usciti under 35 su totale dimessi	63%	50%	25%	75%	50%

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

ORGANIGRAMMA



ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE REALIZZATE

Formazione:

CORSO	SERVIZI	ORE CORSO	N. OPERATORI FREQUENTANTI	% DI FREQUENZA
disturbi alimentari e intervento educativo	CSS- CDM	4	8	100%
l'inclusione si fa solo insieme- LR 25/22	Area disabilità	2.5	9	100%
Il ruolo di una (efficace) comunicazione nella sicurezza sul lavoro	Area b	2	7	100%
progetto di vita e tempo libero delle persone con disabilità: da fruitori ad animatori	CSE	14	6	100%
formazione per animazioni		4	9	83%
emozioni e tempo libero per le persone con disabilità	CSS	16	12	83%
Parità di genere – focus group su linguaggio inclusivo		1.5	8	100%
INBOOK PER L'INTERVENTO PRECOCE E L'INCLUSIONE	SAE	3	3	100%
PNRR 1.1.3 “Dimissioni Protette”	SAD	16	5	95%
Game-based Learning e utilizzo dell'Intelligenza Artificiale		2	7	100%
Micro-progettualità inclusive nella scuola	SAE	2/4	26	100%
INTERVENTI DI CAA NELL'AUTISMO	SAE	2	4	100%
per una comunicazione più efficace	SAE	28	9	85%
HACCP	CSE-CSS	2	8	100%
PARITA' DI GENERE-E linguaggio inclusivo		2	20	100%
formazione coordinatori	coord	1	16	100%

FORMAZ SICUREZZA O AGG.TO SICUREZZA		2	21	100%
prevenzione discriminazioni di genere	CSE	1	4	100%
FORMAZIONE PRONTO SOCCORSO	Addetti PS	12	8	100%
percorso di formazione sulla sostenibilità e transizione ecologica		12	1	100%
progetto di vita- autonomia e autodeterminazione	SAE	2	17	100
PIPPI	ADM	2	6	100%
Pronto soccorso- aggiornamento	Addetti PS	5	12	100%
corso linguaggio inclusivo	Comitato parità	4	2	100%
Altri percorsi			8	39.5 ore totali

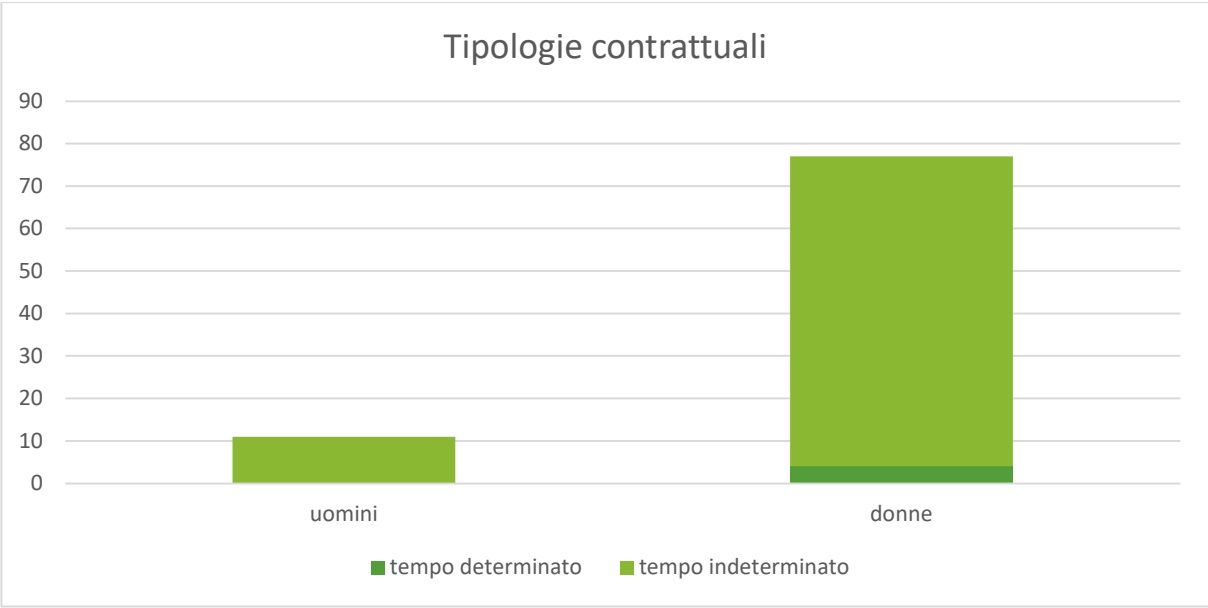
Tutta la formazione è proposta sia a maschi che a femmine, senza nessun elemento di discriminazione; complessivamente 75 lavoratori e lavoratrici hanno frequentato proposte formative della cooperativa nel 2025 per complessive 1165 ore.

CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO AL PERSONALE DIPENDENTE

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
73	Totale dipendenti indeterminato	3	81
62	di cui femmine	2	71
11	di cui maschi	1	10

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
13	Totale dipendenti determinato	0	4
11	di cui femmine	0	4
2	di cui maschi	0	0



Occasionali	N. 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Totale lav. occasionali	4	6	9	2
di cui femmine	3	5	7	1
di cui maschi	1	1	2	1

Il ricorso al lavoro occasionale si è ridotto, perché le norme introdotte hanno imposto limitazioni a questo contratto. C'è stata una collaborazione coordinata continuativa avviata a dicembre 2024 e conclusa a settembre 2025

Autonomi	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Totale lav. autonomi	9	6	3	4
di cui femmine	6	4	2	2
di cui maschi	3	2	1	2

NATURA DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAI VOLONTARI

Volontari

N. volontari	Di cui donne	Tipologia Volontari
35	17	Totale volontari
35	17	di cui soci-volontari
3	2	di cui volontari di associazioni (cdp)

I soci volontari svolgono diverse attività:

- come membri del consiglio di amministrazione: la carica è svolta gratuitamente;
- nei servizi strutturati (CSE, CSS, CDM): i volontari sono presenti con una certa regolarità nelle attività proposte nei servizi (esempio laboratorio teatrale) o a supporto degli operatori (volontari che fanno le piccole manutenzioni, oppure stirano...);
- nelle vacanze a supporto degli operatori
- 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 2022	Totale Annuo Lordo 2023	Totale Lordo 2024	Totale lordo 2025
Membri Cda	Rimborsi spese consiglieri volontari	683,02	0	0	0
Organi di controllo	Retribuzione	6.025,04	7.261,57	10.192,00	10.192,00
Direttore	Retribuzione (da CU)	15.779,00	16.611,78	18.952,88	18.873,12
Soci Volontari	Rimborsi	957,52	1.041,92	539,83	0

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

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

La differenza retributiva fra generi è la seguente:

LIVELLO	RAL MEDIA FEMMINILE	RAL MEDIA MASCHILE	% SCOSTAMENTO MASCHIO/FEMMINA
E2	28929	28079	-1,49%
E1	26642	26642	0,00%

D2	24424	24036	-0,80%
D1	22652	22247	-0,90%
C2	21903		
C1	21582		
B1	19726		
C3- operai		22386	
C1- operai	22115		
B1- operai	19580	19506	-0,19%
A2 -operai	19103		
A1- operai	18358		

Non vi sono scostamenti rilevanti né 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

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 corso del 2025 non sono stati chiesti rimborsi dai soci volontari; la Presidente, socia volontaria, non ha chiesto rimborsi relativi alle spese sostenute per la sua carica.

A conclusione di questo paragrafo, relativo alle persone che operano per la cooperativa, possiamo condividere questa citazione di Luigino Bruni:

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

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:

	2025	2024	2023	2022	2021
dipendenti	96	96	95	94	89
n°. mensilità retribuite	1019	1004	962	993	919
Costo medio mensile lordo	1503	1449	1353	1353	1420
% media part time	56,8 F; 69%M	56,8 F; 67%M	58%F; 61%M	60,09%	63,77%

La media del part time è del 58.5% pari a 22 ore medie settimanali, con 21.5 medie per le donne e 26 medie per gli uomini.

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 nel nuovo cda è del 85,7% in linea con la percentuale di donne lavoratrici in cooperativa; nei quadri (qualifiche E1 e E2) è del 80%. L'età media alla data dell'elezione del nuovo cda è di 48.5 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 sovraistrutti (% di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati):

Tutti i lavoratori sono sempre invitati alle assemblee soci ove, anche se non hanno potere di voto, possono intervenire e portare la loro voce. La crescita professionale è favorita da percorsi di formazione rivolte alla maggior parte degli operatori dei servizi. Al personale viene somministrato il questionario di soddisfazione: hanno risposto 56 persone (lo scorso anno erano 64). In un range di valutazione da 1 a 5 la valutazione media complessiva è di 4.01 (4.08 nel 24, 3.96 nel 2023, 3.75 nel 2022 e 3.84 nel 2021). La soddisfazione relativa al numero di incontri di equipe del servizio resta la voce con la valutazione media più bassa: 3.74

Di seguito le valutazioni medie dei questionari di soddisfazione di lavoratrici e lavoratori

aree di valutazione	2024	2025
clima di lavoro	4,10	4,05
rapporto con coordinatore	4,52	4,40
rapporto con il responsabile	4,39	4,21
attenzione alla formazione	4,08	4,04
libertà di espressione	4,31	4,18
rapporti con familiari degli utenti	3,89	3,94
gratificazione dal lavoro	3,96	3,89
appartenenza	3,81	3,88

soddisfazione globale	3,94	3,89
risposta del servizio ai bisogni	4,00	3,98
distribuzione oraria	4,00	3,77
organizzazione e del servizio	4,06	3,89
n. incontri equipe	3,86	3,74
proposte formative	3,89	4,02
chiarezza nella suddivisione dei ruoli	4,40	4,27

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

Resilienza occupazionale, Capacità di generare occupazione, Capacità di mantenere occupazione e Aumento del tasso di occupazione 20-64 anni del territorio di riferimento oppure % di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0.

Nel corso del 2025 sono state trasformate da tempo determinato ad indeterminato n. 14 persone e due persone che erano state in precedenza assunte a tempo determinato, in fase di riassunzione sono state assunte a tempo indeterminato.

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

A dicembre 2024 si è avviato un tirocinio di sei mesi con una persona con svantaggio assunta da Mestieri Lombardia, in seguito è stata assunta a tempo determinato per un anno dalla cooperativa

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

La cooperativa partecipa con regolarità, come capofila o come partner, a bandi per accedere a contributi a fondo perduto che consentono ricadute sul territorio. La cooperativa è partner del progetto Argento Vivo, con capofila la Fondazione S. Andrea, avviato nel 2023 con conclusione a marzo 2026, con contributi per Sottosopra previsti in oltre €.95.000 di cui circa 55.500 nel 2025. Nel 2024 si sono avviati alcune progettualità con capofila l'Ambito i cui importi rendicontanti sul 2025 sono: PIASA €. 23.141, LISA €.25.267, per FSR si sono ricevuti €. 6000. Il progetto abitiamo il futuro, la cui convenzione è del novembre 2024 ma avviatosi nel 2025, ha portato contributi per €. 106.800. Nel 2025 è arrivato anche un contributo di €. 34.776 dall'INPS per assunzione personale con disabilità

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

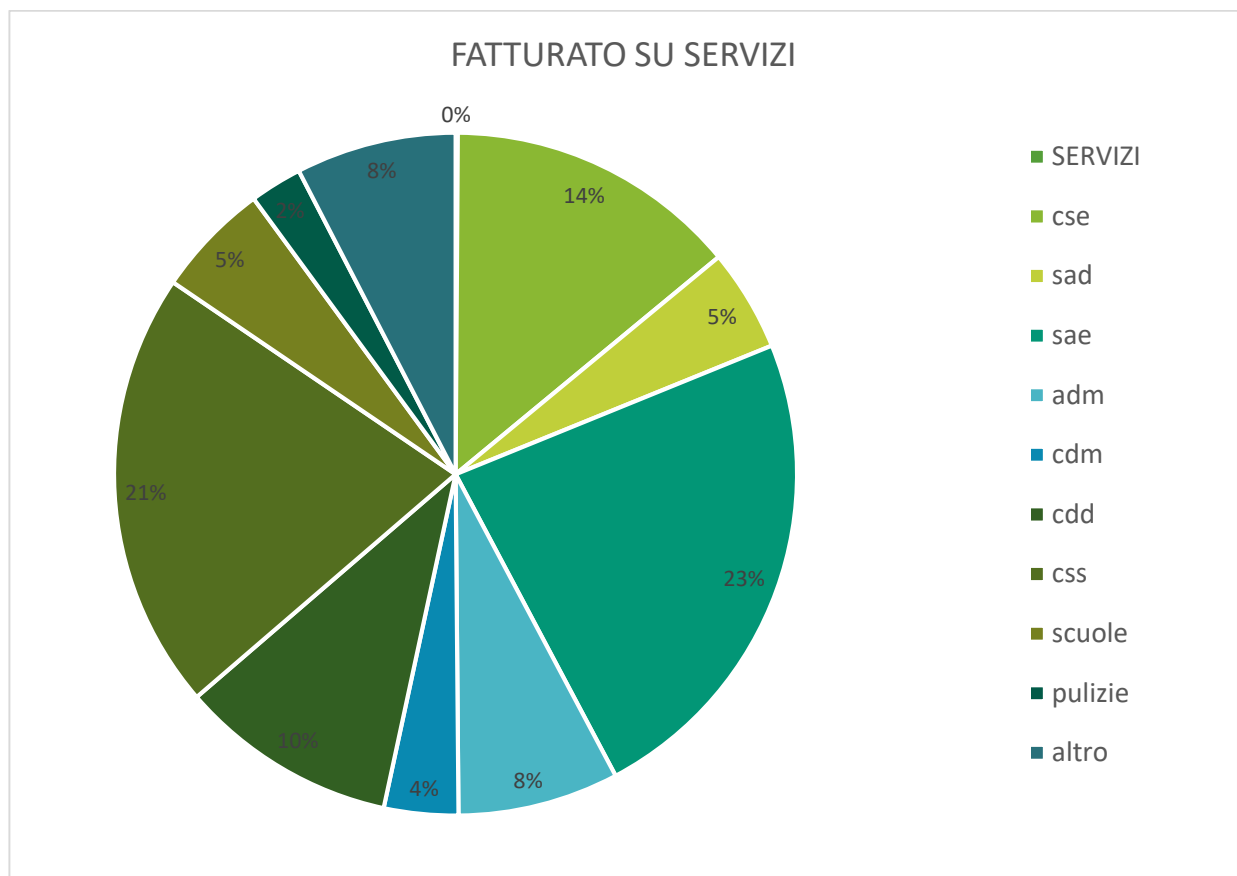
Nel progetto di ampliamento dell'immobile si è previsto un ulteriore quadro rack a servizio degli appartamenti che sono stati di servizi di monitoraggio ambientale.

Continua la formazione degli operatori per l'utilizzo delle cartelle elettroniche degli ospiti, e alcuni operatori hanno iniziato della formazione sull'utilizzo dell'Intelligenza artificiale

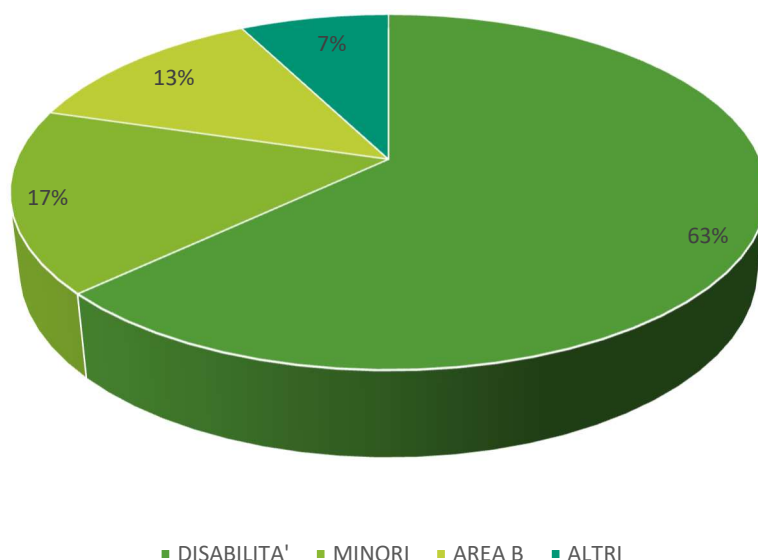
OUTPUT ATTIVITÀ

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

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



FATTURATI PER AREE



TIPOLOGIE BENEFICIARI (COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO A)

Centro Socio Educativo

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

Ospiti: 22 (al 31/12), 21 al 1/1/26 di cui 11 donne e 3 persone fino ai 30 anni (2F e 1 M), di cui 12 a tempo pieno e 10 a part time

Il centro socio educativo della cooperativa è al momento l'unico CSE accreditato sul territorio e nel 2025 erano presenti inizialmente 22 persone. Nel corso dell'anno c'è stata un'uscita di una persona con più di 65 anni ed un ingresso, al 31/12/25 si è chiuso un altro progetto di una persona che era presente per un solo giorno alla settimana

I dati dell'ultimo quinquennio sono i seguenti e mostrano l'incremento nell'utenza; nel 2024 e soprattutto 2025 c'è stato anche il potenziamento derivante dal progetto Il Centro al centro che determina in parte l'incremento di fatturato

anno	ricavi	utenza
2021	197.405,65 €	16 ospiti
2022	213.467,10 €	17 ospiti
2023	224.332,93 €	20 ospiti
2024	241.913,21 €	22 ospiti
2025	270.952,00 €	22 ospiti

A inizio 2025 si è completata la formazione relativa al 2024 sul progetto di vita, tema che è stato ripreso nella formazione del 2025 per 14 ore. Altre 6 ore di formazione 2025 è stata relativa all'utilizzo delle cartelle elettroniche (realizzata però nel 2026 per le quali l'utilizzo regolare da parte di tutti gli operatori è ancora da migliorare.

Rispetto ai questionari di soddisfazione alle famiglie il livello di soddisfazione complessivo è 4,27 (4,38 nel 2024 a 4,3 nel 2023, 4,06 nel 2022, 3,99 nel 2021, 3,77 nel 2020 e 3,88 nel 2019).

In media tutte le valutazioni sono superiori a 4, tuttavia leggendo le singole risposte emergono alcuni aspetti su cui porre attenzione:

- una famiglia ritiene gli ambienti siano poco confortevoli,
- una trova lacune nel coinvolgimento nella progettazione,
- una rileva criticità nella comunicazione con l'educatore di riferimento e relativi incontri individuali.

L'item che ottiene la valutazione media più bassa, ma comunque buona (3,8) è quello in cui si chiede: "in che misura ritiene di essere coinvolto nella stesura del progetto individuale.

È stato somministrato il questionario agli utenti: complessivamente sono stati compilati 16 questionari (come nel 2024, rispetto ai 15 del 2023 e ai 10 del 2022). Il questionario è stato modificato per renderlo comprensibile e compilabile direttamente dagli ospiti, riducendo il supporto del personale nella compilazione

Per favorire la libera espressione delle persone e aiutarle nella corretta comprensione dei tre simboli sono state svolte preliminarmente attività e giochi.

Il lavoro iniziato nel corso dell'anno sull'autodeterminazione e l'esercizio ad esprimere le proprie aspettative trova spazio nelle note, dove 9 persone su 16 dicono cosa piace o non piace.

La valutazione media complessiva è molto positiva.

Tuttavia si rilevano alcune espressioni di non gradimento (faccina rossa con pollice verso):

- Su ambienti comodi e accoglienti- 1 persona
- Su chiarezza delle comunicazioni- 2 persone
- Su ti trovi bene con educatori/educatrici: 1 persona
- Su riesci a comunicare bene con il coordinatore: 1 persona
- Una persona dice che non ha potuto dire cosa le piaceva o non le piaceva

Interessante è il fatto che la domanda che ha avuto una soddisfazione media più bassa sia quella relativa a: hai potuto dire cosa ti piaceva o non ti piaceva? Questa domanda sostituiva quella precedente che era "conosci il tuo progetto individuale" che era stata la domanda in cui 2 persone dicevano di non conoscere per nulla il progetto individuale e 3 di essere poco coinvolte nello stesso.

Comunità Socio Sanitaria

Numero Di Giorni Di Frequenza: 365

Ospiti: 10 di cui 6 donne e 3 persone fino a 30 anni (2 donne e 1 uomo)

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

A l 31/12/24 erano inserite 7 persone, in data 1/1/25 c'è stato l'inserimento di una persona che aveva fatto in precedenza alcuni accessi per sollievo ed avvicinamento. In data 1° giugno c'è stato un ulteriore ingresso e in data 18/8/25 ancora uno, portando a 10 ospiti. Gli ingressi avvenuti nel corso del 2025 sono stati tutti preceduti da periodi di avvicinamento e sollievo a volte abbastanza significativi.

Le giornate di presenza effettiva degli ospiti nel corso dell'anno sono state 3310 (2970 nel 2025; 2966 nel 2023, 3349 nel 2022 e 3067 nel 2021). La media degli utenti presenti rapportati ad anno è quindi di 9 persone.

Le domande di inserimento pervenute nel corso del 2025 sono state 15, una ha portato all'inserimento, 3 inserite in lista d'attesa e le restanti sono risultate o non idonee o sono state ritirate. Interessante il fatto che due domande di inserimento provenissero dal territorio dell'Ambito 9 (nello specifico da Clusone), segno che questa realtà comincia ad essere riconosciuta.

A gennaio 2025 si è concluso in percorso di 10 ore sul tempo libero delle persone con disabilità rivolto sia ad educatori che ad ASA ed OSS relativo alla formazione 2024.

Quattro operatori hanno partecipato alla formazione su disturbi alimentari e intervento educativo erogata dall'ASST per 4 ore; 6 persone hanno preso parte a incontro proposti dall'Ambito relativi alla LR 25/2022.

Il percorso formativo specifico dell'anno riguardava "emozioni e tempo libero per le persone con disabilità" della durata di 16 ore, hanno partecipato 10 operatori con una presenza all'80% delle ore complessive.

La coordinatrice e la responsabile hanno partecipato alla ricerca su esperienze abitative di persone con disabilità in Provincia di Bergamo promossa dal Gruppo Sociale Provinciale Disabilità con la collaborazione di CSV Bergamo e dell'Associazione ManagerNoProfit che è sfociato nel seminario di lavoro tenuto a Bergamo a gennaio 2025 in cui la CSS "C...come casa" è stata tra le protagoniste. Sono stati coinvolti alcuni operatori e un ospite nella realizzazione di un video in cui viene raccontata la programmazione settimanale con una attenzione particolare alla relazione con il territorio. A maggio hanno partecipato al convegno sulla disabilità a Bergamo promosso da ATS.

La coordinatrice ha partecipato ad incontri di Ledha su progetto di vita.

Sono stati proposti momenti di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere e linguaggio inclusivo.

Viene rilevata la soddisfazione degli ospiti, dei familiari e dei servizi invianti. È stato compilato da 6 ospiti. In range di valutazione in considerazione della scelta di usare 3 emoticon varia da 1 a 3, la media è 2.68

La soddisfazione dei familiari è stata fatta da 3 famiglie e ha dato un risultato medio di 4.75 (4.88 nel 2024, 4,7 nel 2023, rispetto al 3.72 del 2022 e il 4,38 del 2021). Il basso numero di risposte deve essere letto considerando che alcuni ospiti non hanno familiari o Ads di riferimento. 2 famiglie su tre nei commenti riferiscono di sentirsi sereni perché vedono la serenità dei proprio familiari ospiti nella struttura

Sono stati interpellati anche i servizi sociali invianti o comunque coinvolti nella progettazione e sono arrivate quattro risposte (nel 2024 erano state 2): tre questionari sono stati compilati da assistenti sociali, uno dall'amministratore di sostegno. I tre questionari compilati da assistenti sociali ottengono tutti la massima soddisfazione (range di valutazione da 1 a 4, valutazione media complessiva 4), mentre quello compilato dall'amministratore di sostegno segnala che le comunicazioni sono state chiare, puntuali e complete solo talvolta (non spesso o sempre)

Tutta la situazione relativa alla CSS è riportata in dettaglio nella relazione annuale.

Tirocini riabilitativi risocializzanti

Nel corso del 2025 sono risultati attivi 5 tirocini. Sono stati fatti 88 incontri da parte del personale educativo comprendenti i monitoraggi, gli incontri con aziende, famiglie, servizi sociali, e telefonate. I tirocinanti hanno lavorato 655 giornate.

Non si sono rilevate non conformità su questo servizio, né reclami da parte di utenti ed aziende che ospitano i tirocini

Tre tirocinanti hanno compilato il questionario di soddisfazione, nella forma adattata con le icone e i colori, con soddisfazione piena; anche 3 tutor aziendali hanno risposto al questionario con soddisfazione tra buona e ottima.

Assistenza Educativa Scolastica (SAE)

Nell'anno 24/25 in assistenza scolastica sono stati seguiti 48 alunni, per 523 ore medie settimanali, nel 25/26 45 alunni per 500 ore medie settimanali seguiti da 27 assistenti educatrici/educatori ed una coordinatrice. Il servizio di assistenza educativa scolastica si rivolge ad alunni ed alunne con disabilità

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

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

Garantire le sostituzioni tempestive e con personale che già conosce le situazioni si rivela complesso, con le scuole di volta in volta si valutano le sostituzioni necessarie e le figure educative più idonee a tali sostituzioni a seconda degli alunni interessati, per cui di fatto ci sono parecchie occasioni in cui la sostituzione non viene fatta (in tutto o in parte) in accordo con la scuola sono 28. Si osserva che spesso all'assenza dell'assistente educatore si collega l'assenza dell'alunno: è difficile valutare se sia casuale o una scelta volontaria.

La presenza di molte situazioni con un monte ore basso (anche di 6/8 ore) comporta che il medesimo operatore lavori su più casi, riducendo la flessibilità e relativa possibilità di sostituire colleghi e colleghe assenti. In aggiunta alcune di tali situazioni si collocano in zone molto periferiche, con tempi per raggiungere il posto di lavoro importanti e a volte incompatibili con gli orari di servizio.

anno	ricavi	
2021	353.184,33 €	Nell'anno scolastico 19/20 le ore medie settimanali erano 400 .
2022	370.959,28 €	Nell'anno scolastico 20/21 gli alunni erano 39 con un monte ore medio settimanale di 539 ore. Nell'anno scolastico 21/22 gli alunni sono 44 con complessive 537 ore settimanali.
2023	382.842,59 €	Nell'anno 22/23 gli alunni sono 43 con un monte ore settimanale di 543 ore.
2024	417.856,55 €	Nell'anno scolastico 23/24 ci sono 45 alunni, di cui 8 alunne e 37 alunni, 554 ore medie settimanali.
2025	386.108,09 €	anno scolastico 24/25 48 alunni per 523 ore medie settimanali, nel 25/26 45 alunni per 500 ore medie settimanali.

Assistenza Domiciliare Anziani (SAD)

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

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

Ore erogate: sono state erogate complessivamente da Sottosopra 5.167,25 (3.816,25 nel 2024, nel 2023 erano 3.202 ore, rispetto alle 2.894,25 del 2022) ore al domicilio. Il dato complessivo dell'ATI è di 14104 (13.003,25 nel 2024 e 11.507 ore nel 2023)

Si queste le ore prestate da personale educativo sono state 309.5

I dati dell'ultimo quinquennio sono i seguenti:

anno	ricavi	
2021	100.097,37 €	4650 ore erogate circa 40 persone
2022	59.798,30 €	2894,25 ore erogate
2023	72.715,01 €	3202 ore erogate
2024	86.391,11 €	3816,25 ore erogate
2025	118.619,29 €	5167,25 ore erogate

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. Ad ottobre 2024 frequentavano il servizio 7 persone, a gennaio 6, ad agosto erano 4 e si erano ridotte a 3 le giornate settimanali di apertura. A causa dei pochi utenti e del significativo squilibrio economico, il CdA aveva deciso di chiudere il servizio, comunicandolo all'Ambito. Dal confronto è emersa l'opportunità di proseguire e tale volontà è stata sostenuta anche da un contributo straordinario di €. 5000 deliberato dall'assemblea dei sindaci. A dicembre 2025 ci sono 8 utenti a tempo parziale suddivisi su tre giornate di apertura settimanale per complessive 599,5 giornate fruitive.

Servizio Minori e Famiglie (operatori in Ambito)

Il servizio integrato dell'Area minori e famiglia dell'Ambito territoriale di Clusone era fino al 30-6-25 in appalto al Consorzio Solco del Serio p che ne aveva affidato la gestione alla Cooperativa Sottosopra. Il nuovo appalto è+ stato vinto dalla Sottosopra: comprende il servizio di educativa domiciliare, gli incontri protetti e il supporto al servizio tutela con un educatrice e due psicologhe.

I minori che hanno usufruito del Servizio ADM nel corso del 2025 sono 8 per 891.25 pre.

I minori che hanno usufruito dell'intervento dell'educatore per lo svolgimento di Incontri Protetti nell'anno 2025 sono stati 11 per 433,5 ore

A questi si aggiungono 1 utente che accede sia a ADM che Incontri protetti e 11 fruitori inseriti nel progetto PIPPI per 1058,5 ore erogate nel 2025.

In Ambito le psicologhe hanno svolto 1.255,5 ore, l'educatrice 1.174,5 ore.

La coordinatrice del servizio per l'espletamento della sua funzione ha utilizzato n° 409.5 ore (nel 2024 492,5 ore, nel 2023 erano 635 ore e nel 2022 ne ha svolte 508).

ALTRI PROGETTI

Dopo di Noi: Nel corso del 2025, il Progetto Dopo di Noi ha continuato a fornire supporto e risorse preziose ai suoi utenti. Durante l'anno, abbiamo registrato un totale di 6 utenti attivi, suddivisi in 3 uomini e 3 donne con 138 accessi complessivi. Questa distribuzione di genere riflette il nostro impegno a garantire l'accessibilità e l'inclusività all'interno del nostro programma.

Accompagnamento alle Equipe Educative degli oratori La cooperativa Sottosopra da alcuni anni partecipa al progetto di collaborazione tra Confcooperative e Diocesi di Bergamo (in particolare Ufficio della Pastorale dell'età evolutiva); la formatrice svolge 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. Nel 2025 ha partecipato a 5 incontri con UPEE, ed ha impiegato 43 ore dedicate alle equipe dell'Alta Valle e di Parre/Premolo/Ponte Nossa

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

Progetti territoriali con Adolescenti. La cooperativa si è accreditata in ATS per l'implementazione di percorsi territoriali attraverso la realizzazione di un modello d'intervento flessibile e integrato con le risorse del territorio, in risposta alle difficoltà e alle problematiche di disagio sociale di giovani e adolescenti e delle loro famiglie – Dgr. X/7602 del 20/12/2017. Sono 20 i progetti complessivi relativi al nuovo accreditamento, fra cui alcuni che non sono arrivati alla conclusione

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

PIASA e SILVER COMMUNITY: si tratta di progetti di inclusione degli anziani a sostegno delle alterità, in collaborazione con Ambito e Fondazione S. Andrea, finanziato con fonti PNRR e fondi Cariplo, a cui a fine anno si è aggiunto il progetto Età dell'Oro.

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. È stato individuato uno spazio nella sede della cooperativa per i colloqui individuali. Questa progettualità, nata in collaborazione con altre realtà, si è nel tempo gradualmente svuotata, e a fine anno il C.d.A. ne ha deciso la cessazione. Le attività rivolte alle famiglie si collocano ora nel partenariato relativo al Centro famiglia Zig Zag, finanziato da Regione Lombardia, con capofila l'Ambito territoriale

Progetto Abitare il Futuro

Nel 2025 Sottosopra avvia l'azione dell'abitare all'interno del progetto PNRR Linea 1.2 "Percorsi di autonomia per persone con disabilità", sostenuto dall'Ambito Territoriale n.9 e CITTA' DI CLUSONE. Oltre alla realizzazione di due appartamenti per 8 posti complessivi, inizia la sperimentazione nei due appartamenti già disponibili al piano terra. Le famiglie contattate sono 20, di queste 15 aderiscono al progetto, poi una si ritira e sono attivi 14 progetti che comprendono la valutazione, l'acquisizione di competenze finalizzate alla vita autonoma e area socio occupazionale.

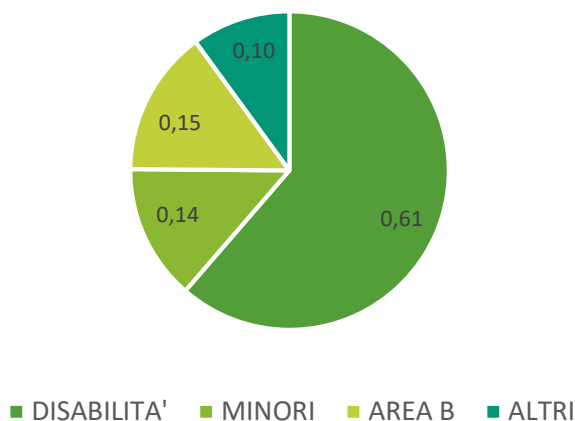
SERVIZI AREA B

Pulizie- Le attività di pulizie vengono svolte nei comuni di Rovetta (concluso al 31/12/25), Valbondione, Promoserio, ASD San Lorenzo, alcuni privati ed aziende 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.

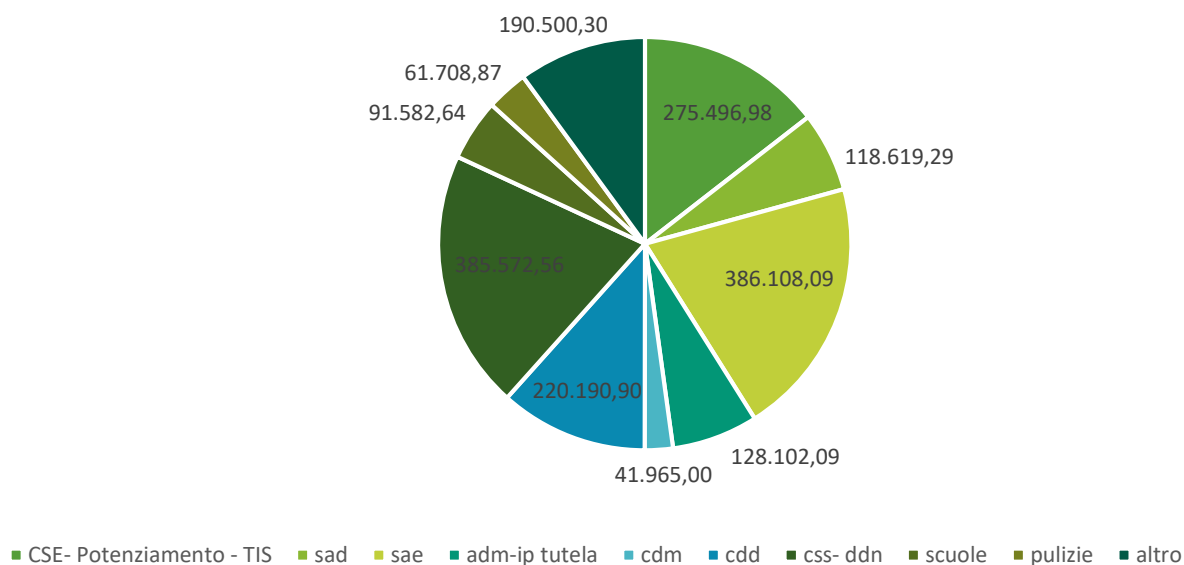
Trasporti e accompagnatori persone con disabilità: Nell'ATI per la gestione di CDD e Sta, la cooperativa si occupa anche del trasporto e accompagnamento degli utenti del CDD in cui sono impegnati 4 autisti e 4 accompagnatori. In questa area sono impegnate due persone con svantaggio certificato

I grafici che seguono riportano i fatturati suddivisi per aree e poi per servizi

Fatturati per aree



fatturato per servizi



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

L'anno 2025 ha visto la realizzazione degli eventi caratteristici della nostra cooperativa tra cui:

- la Camminata 4 passi verso l'integrazione, ospitata dal comune di Villa d'Ogna, domenica 30 settembre con l'importante presenza e collaborazione con le associazioni locali, parrocchia e Comune
- la campagna 5xmille; nel 2025 sono stati incassati contributi relativi al 2024 per €. 3.618,45
- la cena passaparola
- lo spettacolo teatrale "BUONGIORNO! FAI DANZARE LA VITA" realizzato dagli ospiti del Centro socio Educativo che si sono esibiti ad Ardesio, Castione della Presolana, Parre, villa d'Ogna e Clusone in collaborazione con il coro "Note in Volo".

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 2025 si è partecipato coinvolgendo alcuni servizi nella realizzazione di un presepio in collaborazione con l'Associazione IDEM.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L’utile di bilancio del 2025 consente di portare il patrimonio netto a €. 291.977, la realizzazione degli appartamenti offre spazi ove sviluppare il progetto Abitare il futuro. Per assicurarne la prosecuzione dopo la conclusione del finanziamento PNRR a giugno 2026, senza impattare eccessivamente sulle famiglie la cooperativa intende partecipare a bandi per cercare nuove fonti di finanziamenti

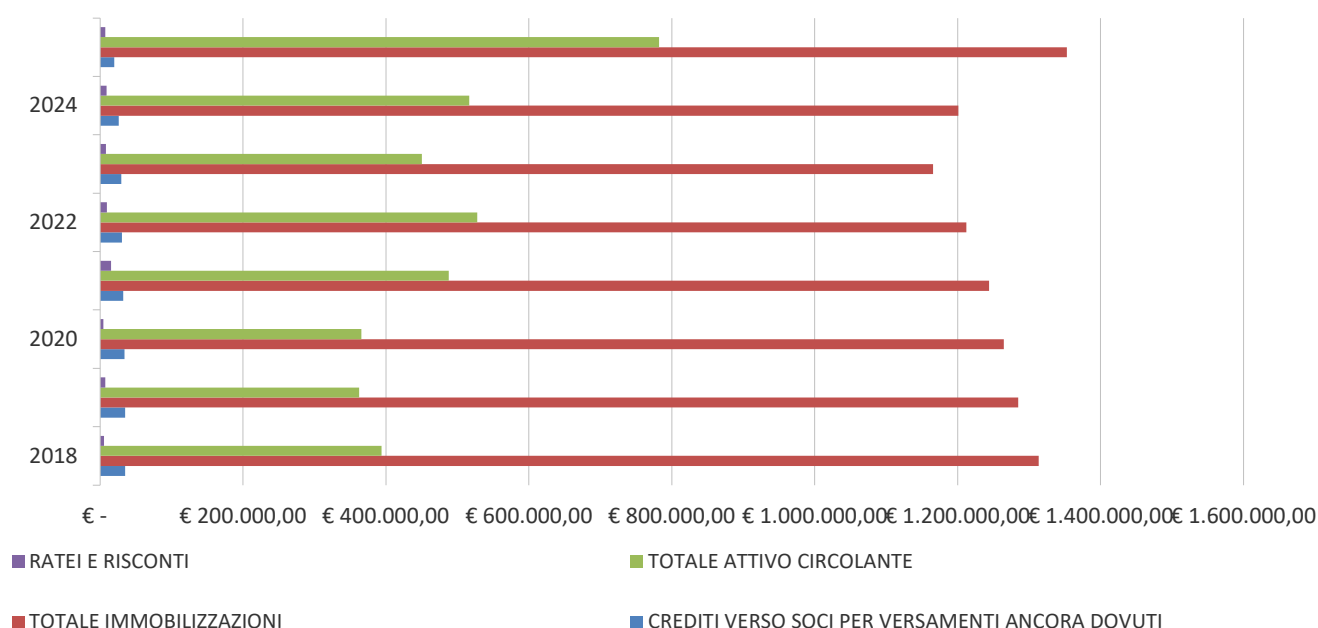
ELEMENTI/FATTORI CHE POSSONO COMPROMETTERE IL RAGGIUNGIMENTO DEI FINI ISTITUZIONALI E PROCEDURE POSTE IN ESSERE PER PREVENIRE TALI SITUAZIONI

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

6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

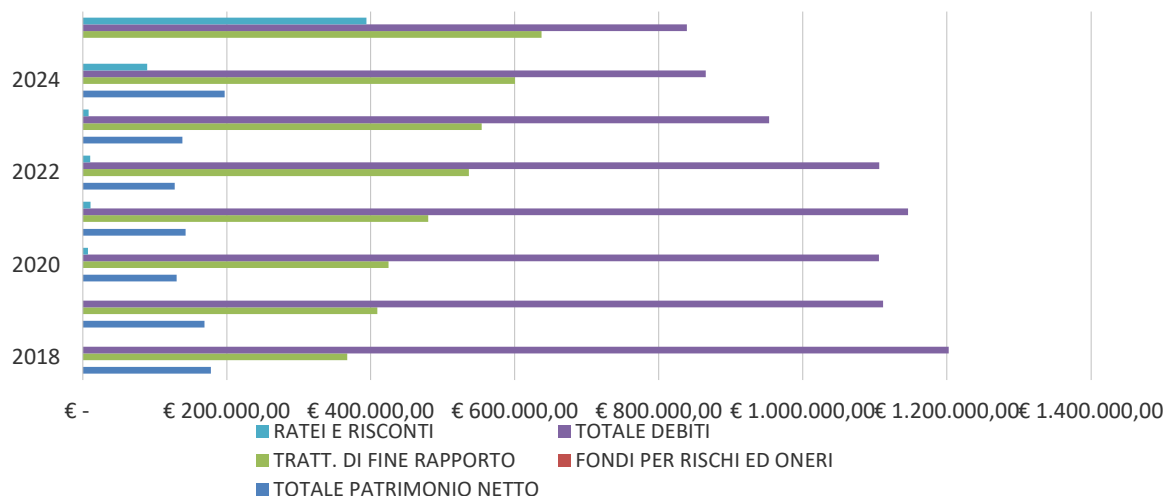
STATO PATRIMONIALE

STATO PATRIMONIALE ATTIVO



Le immobilizzazioni dal 2018 al 2023 diminuiscono per effetto degli ammortamenti; nel 2024 e 2025 c'è un incremento per l'acquisto di automezzi, diminuiscono i crediti verso soci relativi ad azioni sottoscritte, anche se ci sono ancora somme da riscuotere.

STATO PATRIMONIALE PASSIVO

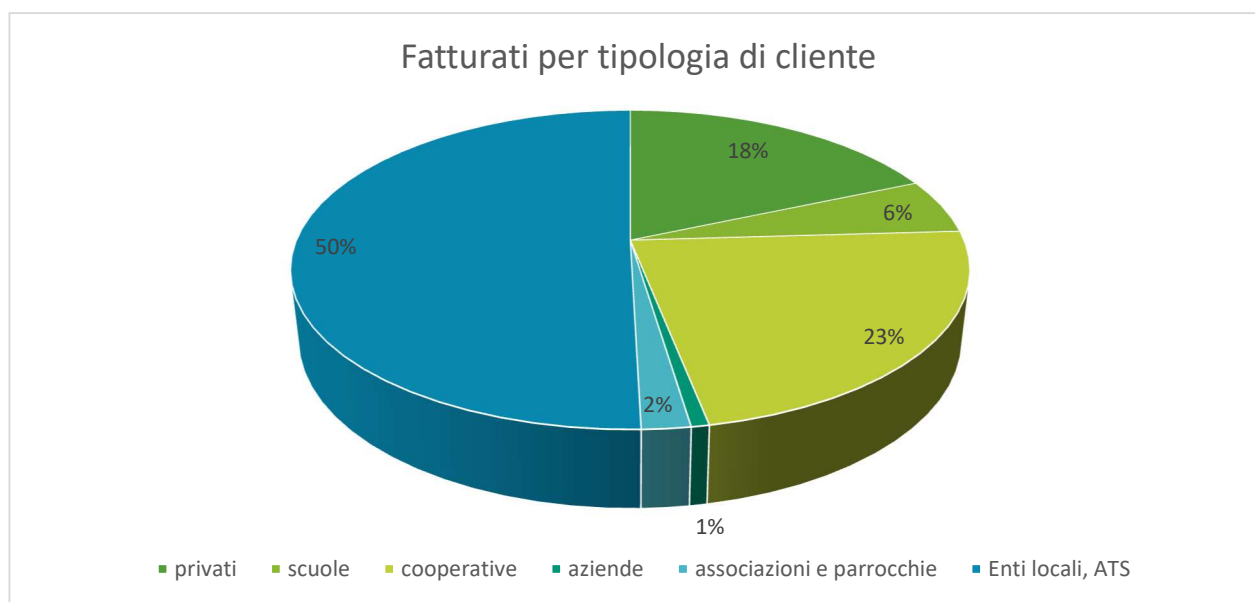


Parallelamente alla riduzione delle immobilizzazioni nell'attivo patrimoniale, si osserva nel passivo la riduzione dei debiti derivante dal pagamento delle rate di mutuo

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

Ricavi e proventi:

Fatturati PER TIPOLOGIA DI CLIENTI	2025	2024	2023
privati	351.487,02 €	407.058,39	401.324,32
scuole	105.764,38 €	108.136,96	134.186,18
cooperative	433.750,41 €	424.707,14	393.397,73
aziende	13.717,77 €	7.084,01	4.308,73
associazioni e parrocchie	37.155,00 €	31.740,48	30.651,50
Enti locali, ATS	957.972,60 €	806.994,21	704.235,72

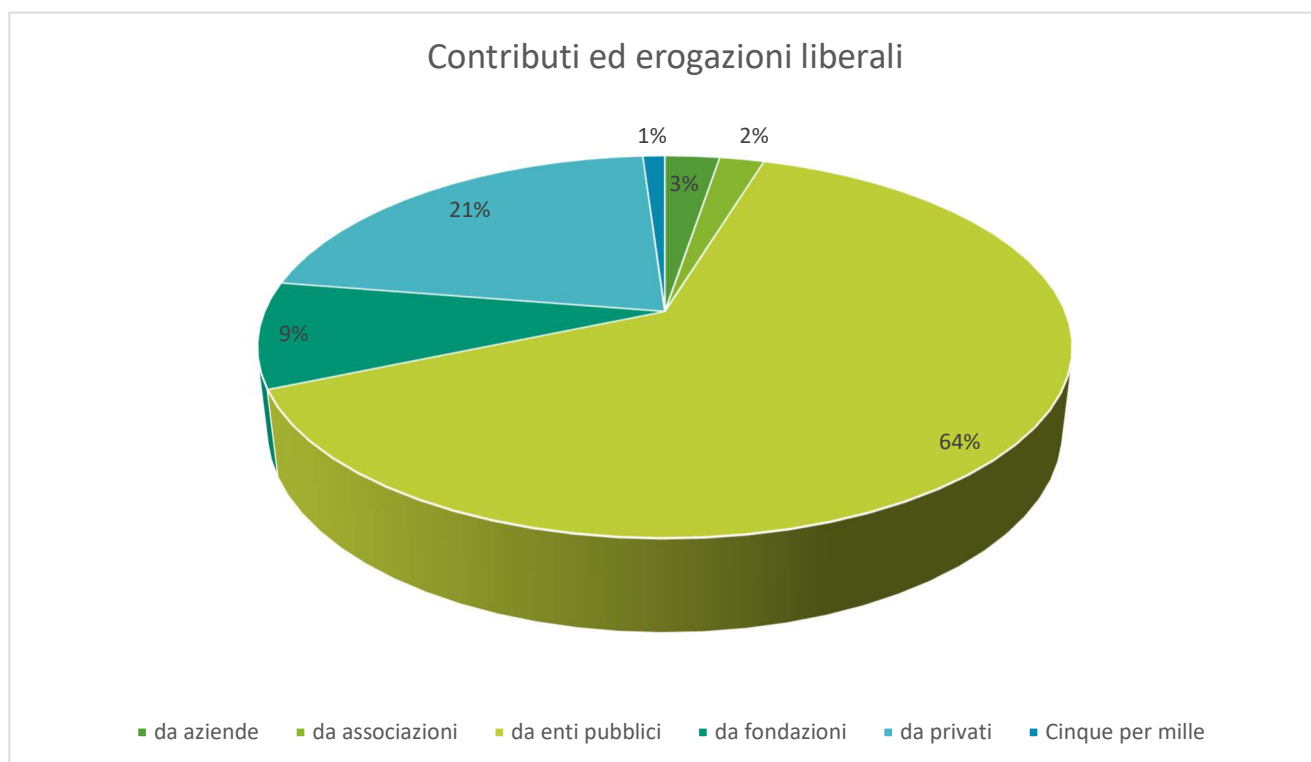


Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2025:

Percentuale di Partnership pubblico: la quota fatturata agli enti pubblici rappresenta il 50% del fatturato totale, tuttavia la "dipendenza" dal Pubblico è più alta. Si deve infatti considerare che per il CSE la compartecipazione dell'Ambito e del FNA (con fatture intestate agli utenti) copre circa il 65% della retta incrementando la percentuale indicata. Anche sulla CSS ci sono rette pagate parzialmente dal comune di residenza, benché la fattura sia intestata al privato che fruisce del servizio.

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

<i>Contributi ed erogazioni liberali</i>	2023	2024	2025
da aziende	12.660,00 €	8.500,00 €	9.000,00 €
da associazioni	5.177,24 €	8.030,00 €	7.330,00 €
da enti pubblici	37.011,35 €	75.466,00 €	221.536,89 €
da fondazioni	13.767,97 €	26.017,00 €	31.076,26 €
da privati	22.305,00 €	18.065,00 €	74.290,00 €
Cinque per mille	0 €.	10.582,00 €	3.618,45 €

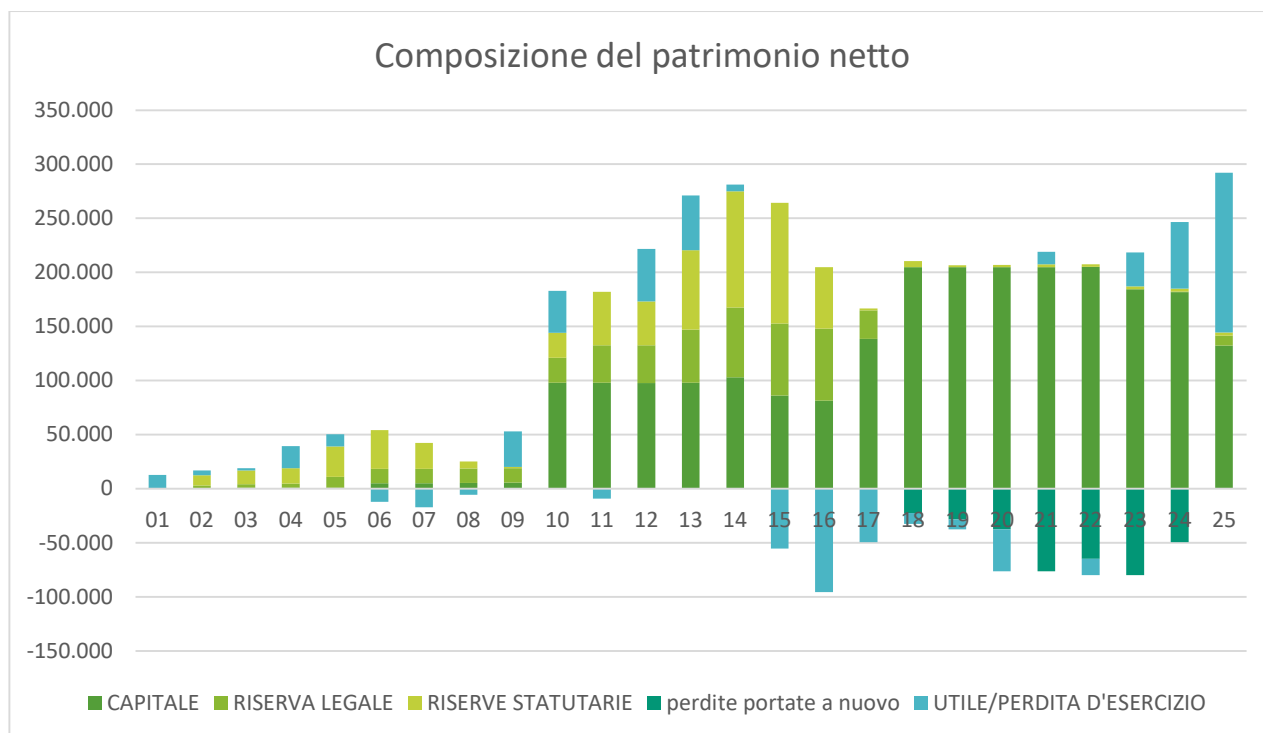


Si osserva l'importante incremento nei contributi da enti pubblici perché alcuni interventi sono realizzati in coprogettazione con rendicontazione anziché mediante fatturazione di servizi: è il caso del progetto Abitiamo il futuro, P.I.A.S.A., e bando inclusione autismo (L.I.S.A).

Osservando i valori assoluti si rileva l'incremento di erogazioni liberali da privati che arrivano ad € 74.290

Patrimonio:

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Capitale sociale	€. 132.232	€. 181.636	€ 184.444	€ 204.932	€ 204.880	€ 204.724
Totale riserve	€. 12.137	€. 3.342	€ 2.600	€ 2.500	€ 2.400	€ 2.000
Utile/perdita dell'esercizio portato a nuovo		€. 49.472	-€ 79.790	-€ 64.927	-€ 76.335	-€ 37.662,67
Risultato d'esercizio	€. 147.608	€. 61.631	€ 31.255	-€ 14.863	€ 11.761	-€ 38.672,26
Totale Patrimonio netto	€. 291.977	€. 197.137	€ 138.510	€ 127.641	€ 142.706	€ 130.389,08



Conto economico:

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Risultato Netto di Esercizio	€. 147.608	€. 61.631	€. 31.255	-€ 14.863	€ 11.761	-€ 38.672
Eventuali ristorni a Conto Economico	0	0	0	0	0	0
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	€. 160.444	€. 79.520	€. 50.908	-€ 4.549	€ 22.573	-€ 28.663

Andamento risultato d'esercizio



Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2025	2024	2023	2022	2021	2020
capitale versato da soci cooperatori fruitori	€ 182,00	€ 208,00	€ 208,00	€ 208,00	€ 208,00	€ 260,00
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	€ 56.758,00	€ 62.818,00	€ 62.062,00	€ 62.088,00	€ 62.062,00	€ 61.906,00
capitale versato da soci cooperatori volontari	€ 40.950,01	€ 47.518,00	€ 50.882,00	€ 50.882,00	€ 50.856,00	€ 50.804,00
capitale sottoscritto/versato da soci persone giuridiche	€ 10.010,00	€ 10.010,00	€ 10.010,00	€ 10.010,00	€ 10.010,00	€ 10.010,00
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	€. 23.842 + € 490,00 rival.	€ 61.282,00	€ 61.282,00	€ 81.744,00	€ 81.744,00	€ 81.744,00

Si registra un socio che passa da fruitore a volontario e la restituzione di €. 37.440 al socio sovventore CFI

Composizione soci sovventori e finanziatori	2025
Cooperazione finanza e impresa	23.842,00 oltre a €. 490 di rivalutazione

Valore e costi della produzione:

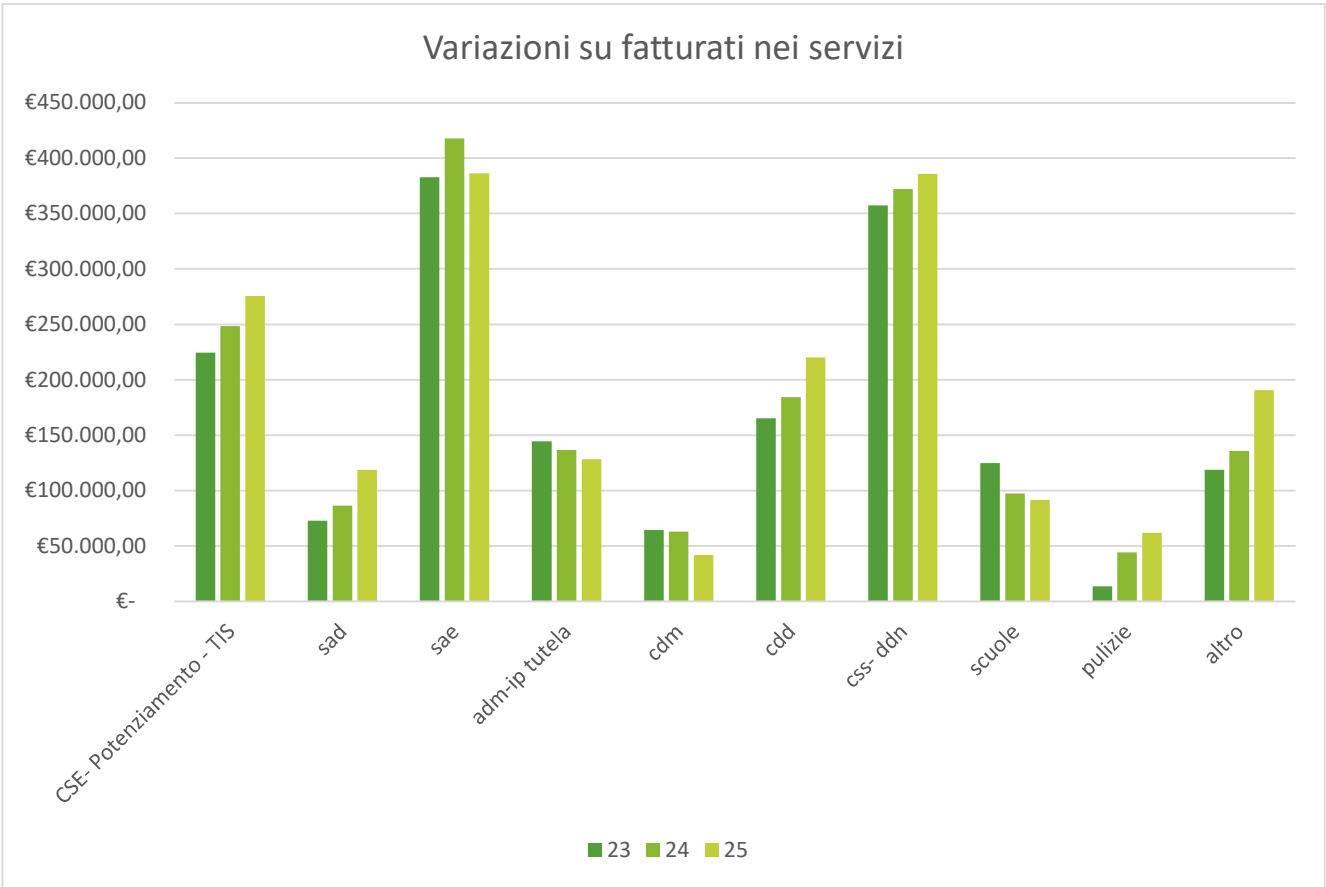
	2025	2024	2023	2022	2021
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	€. 2.252.253	€.1.934.858	1.761.792 €.	1.808.091 €.	1.658.954 €
Costi della produzione (voce B)	€.2.091.809	€.1.855.339	€1.710.884,0 0	€1.812.640	€ 1.636.381



Nella tabella e nel grafico che segue si confrontano i fatturati 2023, 2024 e 2025 nei diversi servizi; si evince quelli in cui ci sono stati incrementi o riduzioni

Variazioni fatturati su servizi

servizio	2023	2024	2025	note
CSE	224.332,93 €	248.547,65 €	275.496,98 €	aumento utenti e progetto potenziamento centro al centro
SAD	72.715,01 €	86.391,11 €	118.619,29 €	aumento ore erogate
SAE	382.842,59 €	417.856,55 €	386.108,09 €	riduzione delle ore medie settimanali
ADM	144.334,98 €	136.621,82 €	128.102,09 €	diminuzione ore
CDM	64.238,50 €	62.807,50 €	41.965,00 €	riduzione servizio
CDD	165.206,96 €	184.207,01 €	220.190,90 €	utile nell'ATI
CSS	357.333,96 €	372.172,12 €	385.572,56 €	NI 2025 si è aumentata l'utenza
scuole	124.721,57 €	97.266,25 €	91.582,64 €	diminuzione ore
pulizie	13.603,45 €	44.168,45 €	61.708,87 €	incremento servizi erogati
altro	118.774,22 €	135.682,73 €	190.500,30 €	progetto tempo libero e animazioni

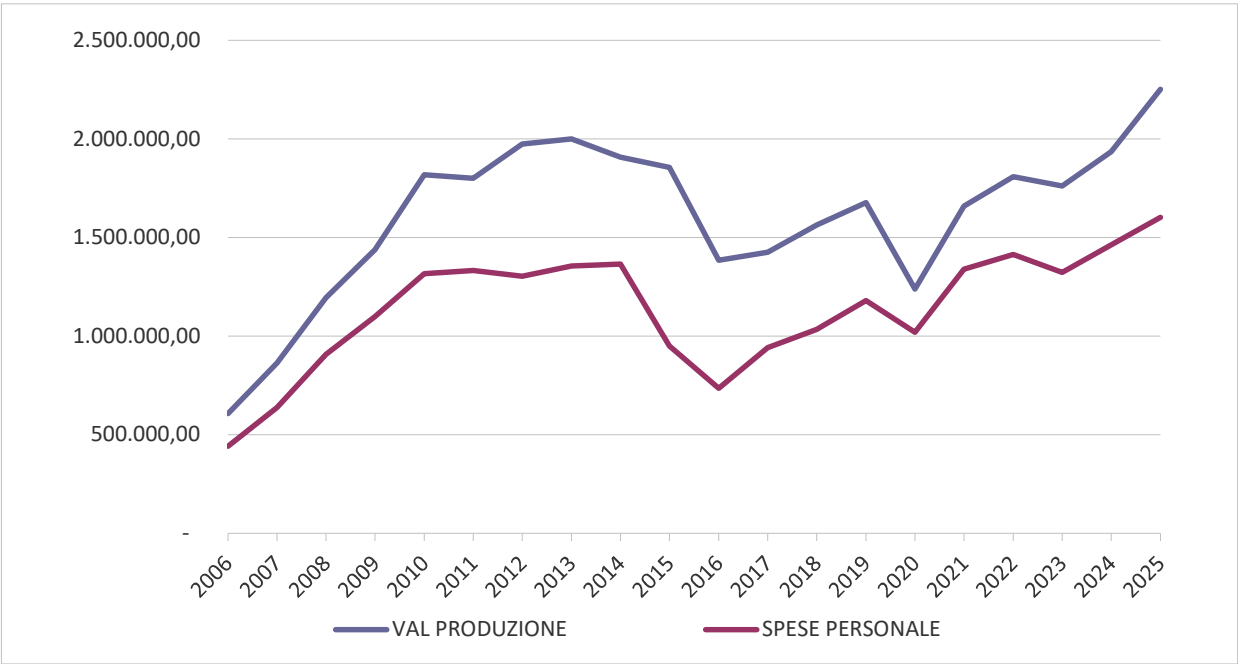


Costo del lavoro:

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

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

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	1.602.558	1.463.093 €	1.323.134 €.	1.414.121 €.	1.338.755 €	1.019.399 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	89.733	56.884 €	50.509 €.	48.057 €	40.433 €	41.267 €
Peso su totale valore di produzione	75%	79 %	78 %	81%	83 %	86 %



SPECIFICHE INFORMAZIONI SULLE ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI (SE PREVISTA)

L'anno 2025 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 2025 è stato riscosso l'importo relativo al 2024 pari ad €. 3.618,45

I NOSTRI EVENTI:

Quattro passi verso l'integrazione

Quest'anno la "4 Passi" è stata ospitata per la prima volta dal comune di Villa d'Ogna e si è svolta domenica 28 settembre. Già a partire dal mese di marzo si sono incontrate la parrocchia e le realtà associative di Villa d'Ogna e l'evento ha avuto un ottimo successo in termini di partecipazione e di coinvolgimento della comunità.

COMUNICAZIONE:

Facebook, Newsletter e strategie multimediali

Il profilo Facebook della cooperativa è seguito ad oggi da circa 2290 persone (invariato nell'ultimo anno).

Il profilo Instagram ha 1800 followers. Il sito ha raggiunto ad oggi 218.000 (scorso anno erano 183.195) visitatori.

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

Collaborazione con tv e testate giornalistiche locali

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

Festa di Natale

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

Nei servizi si organizzano cene e aperitivi per ringraziare i volontari che ruotano attorno al servizio.

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

L'aspetto su cui lavorare nei prossimi esercizi, oltre a continuare l'attenzione all'equilibrio economico, riguarda l'aspetto finanziario: c'è un TFR lasciato in azienda di oltre 600.000 euro, un capitale sociale e un patrimonio netto ancora bassi. Si stanno incoraggiando i lavoratori a destinare il TFR a fondi di previdenza integrativa, si prevede la revisione del regolamento dei lavoratori ex L. 142/2001 e la revisione dello statuto.

7. INFORMAZIONI AMBIENTALI

TIPOLOGIE DI IMPATTO AMBIENTALE CONNESSE ALLE ATTIVITÀ SVOLTE

Non si svolge una accurata valutazione di impatto, ritenendo che le attività svolte non abbiano un impatto ambientale importante e non sono previste attività specifiche di riduzione dell'impatto. Tuttavia nel corso del 2025 si sono individuati alcune attenzioni relative alla riduzione degli imballi. Nei lavori di ampliamento dell'immobile sono stati posati 40 pannelli per la produzione di energia solare e potenziate le pompe di calore. Il legname è stato interamente recuperato.

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 2025	Spesa per Consumi anno 2024	Spesa per Consumi anno 2023	Spesa per Consumi anno 2022	Spesa per Consumi anno 2021	Spesa per Consumi anno 2020
Energia elettrica: consumi energetici (valore)	8.010,83	7.111,88	6.170,60	10.238,64	5.631,00	4.874,00
Gas/metano: emissione CO2 annua	9.612,10	8.575,12	8.470,90	14.025,59	6.241,00	4.638,00
Carburante	19.012,22	17.375,48	17.854,99	19.881,26	9.704,00	5.187,00
Acqua: consumo d'acqua annuo	1.764,08	1.586,98	1.424,50	1.691,97	1.175,00	1.257,00

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

8. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE *ASSET* COMUNITARI

Attività e valutazione d'impatto

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

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

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

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

IMPATTO DI GENERE

L'Italia presenta una delle situazioni più critiche in Europa per la parità di genere, posizionandosi ultima nell'UE per occupazione femminile, con un tasso del 52,5% a fronte di una media molto più alta. Il divario retributivo è significativo, con stipendi inferiori del 30% a fine carriera, e una forte sottorappresentazione femminile nelle posizioni di vertice. Ecco i dati Principali

- **Occupazione e Lavoro:** Solo una donna su due lavora in Italia, dato che ci colloca all'ultimo posto nell'Unione Europea. Il divario di genere nel lavoro è del 19,4%, con marcate disparità specialmente al Sud.
- **Posizione Internazionale:** Nel Global Gender Gap Report 2025, l'Italia è arretrata, posizionandosi all'85° posto su 148 paesi, evidenziando un lento progresso.
- **Retribuzioni e Carriera:** Le donne in Italia percepiscono salari inferiori e incontrano difficoltà di carriera, con una bassa rappresentanza in posizioni manageriali.

- Cause del Divario: Le principali cause includono la difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, l'elevato costo dei servizi per l'infanzia e la persistente visione della donna come figura primaria nell'assistenza familiare

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

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

Rispetto alle varie aree si riportano le azioni fatte e la situazione al 2025:

1. **Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento ed assunzione:** il personale che lavora in cooperativa era rappresentato nel 2023, al 85% da donne, e al 15% da uomini, rispecchiando il dato nazionale per il settore di riferimento. Nel 2024 si è passati ad 86% donne e 14% uomini. L'obiettivo per il triennio era alzare al 20% la presenza di operatori maschi; questo obiettivo non è stato raggiunto perché in genere c'è fatica nel reperimento del personale e nell'ambito dei servizi di cura ci sono poche figure maschili. Al 31/12/25 le donne rappresentano l'88% del personale. L'attenzione è posta alle inserzioni per la ricerca di personale, in cui si pone attenzione al linguaggio non discriminante e al momento della selezione e del colloquio, teso ad evitare domande che possono anche solo essere percepite come fonte di disagio. È stato inserito il questionario post colloquio, per raccogliere segnalazioni.
2. **Garantire a tutte le persone le medesime opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale:** le donne con posizioni di responsabilità e coordinamento sono il 63%. 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 futuro 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. 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 di 21,5 ore, gli uomini di 26 ore medie settimanali
4. **Tutelare la genitorialità e favorire la conciliazione vita-lavoro:** per raggiungere questo obiettivo sono stati introdotti momenti di ascolto delle esigenze di al momento del rientro dalla maternità. Una donna è rientrata e le sue richieste sono state soddisfatte. Si promuove la fruizione della paternità obbligatoria e di quella facoltativa, anche se la scarsa presenza di lavoratori maschi con figli non consente di evidenziarne gli esiti. I congedi di paternità sono resi noti alle donne in maternità, per diffondere una cultura di cura e suddivisione delle responsabilità genitoriali fra i partner.
5. **Garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) a tutti/e i/le dipendenti** Le donne italiane svolgono il 74 per cento del tempo totale nell'assistenza e cura alla persona non retribuite. Nell'analisi delle persone che lavorano in cooperativa ci si è resi conto che l'esigenza di conciliazione va oltre il tema della genitorialità, estendendosi a tutti gli impegni di cura che per molte persone riguardano l'assistenza ai genitori anziani. Nel 2025 5 persone, tutte donne, hanno fruito di permessi relativi alla legge 104 per la cura di famigliari; una donna è in congedo straordinario di 24 mesi per assistere un famigliare. In assistenza scolastica si è previsto un incontro con la coordinatrice per raccogliere le richieste di lavoratrici e lavoratori, sia relative al monte ore che al luogo di lavoro e alla collocazione sulla sola mattinata, raccogliendo anche le eventuali richieste di alleggerimento estivo. Non sempre tali richieste possono essere soddisfatte, ma l'ascolto risulta un buon punto di partenza da diffondere a tutte le equipe
6. **Prevenire e contrastare la violenza di genere, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia), mobbing sul luogo di lavoro:** è stato aggiornato il DVR inserendo la valutazione del rischio molestie e sono state inserite alcune domande inerenti questo aspetto nel questionario di soddisfazione di lavoratrici e

lavoratori. Rispetto alle domande su parità, non discriminazione, prevenzione molestie, conciliazione, si riportando le domande e il numero di risposte critiche:

1. *La mia azienda mi offre l'opportunità di bilanciare la mia vita lavorativa e quella personale:* 1 **falso** e 2 **mi pare di no**
2. *Uomini e donne hanno pari opportunità di realizzarsi all'interno del contesto lavorativo:* **tutti vero o mi pare di sì**
3. *I Responsabili fanno favoritismi?* 1 persona risponde **vero**
4. *Se fossi trattata/o ingiustamente, so che il mio caso verrebbe gestito in modo imparziale:* due **persone dicono "falso"**
5. *Ritengo esistano distinzioni nei confronti dei lavoratori a causa di genere, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinione:* 1 contro **5** dello scorso anno
6. *Ho vissuto molestie o violenze verbali, fisiche, psicologiche sul posto di lavoro da parte di colleghi o superiori-* **nessuno**
7. *Ho vissuto molestie nel contesto di lavoro da parte di utenti, clienti, persone terze* -**nessuno**
8. *Ho mai vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti altrui che mi hanno recato disagio o turbamento durante il tuo lavoro* – 3 persone (lo scorso anno erano **12**)

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

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

LINGUAGGIO INCLUSIVO

Nel valutare l'impatto che la cooperativa ha sul territorio, quindi anche sugli aspetti legati alla cultura, a partire dal 2024 ci si è soffermati sulla questione del linguaggio attivando dei focus e analizzando come nel tempo è cambiato il linguaggio all'interno della cooperativa. La presentazione del bilancio sociale 2024 ha visto la presenza di Giovanni Merlo, autore del libro "il peso delle parole", che ha affrontato il tema del linguaggio inclusivo e dell'autodeterminazione. Il lavoro di sensibilizzazione e promozione di una cultura sensibile ed inclusiva è continuato nel 2025, in particolare incontrando i famigliari delle persone con disabilità presenti nei servizi della cooperativa. Obiettivo del 2026 è la stesura di una policy sul linguaggio e la promozione dell'autodeterminazione, coinvolgendo famigliari e persone con disabilità nelle fasi progettuali

CARATTERISTICHE DEGLI INTERVENTI REALIZZATI

Riferimento geografico: Piccoli comuni, aree interne

COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ

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

Fra gli interventi finalizzati alla riqualificazione, potenziamento e adeguamento di beni pubblici o beni privati che assolvono ad un interesse pubblico funzionali allo sviluppo di attività economiche e/o sociali, si segnala il Centro

socio Educativo si colloca in un immobile di proprietà del comune di Parre, in precedenza destinato ad oratorio parrocchiale. Il contratto prevede un utilizzo condiviso con la parrocchia, ma come oratorio è sottoutilizzato; di fatto la destinazione a CSE è opportunità per rivitalizzare una comunità, con la presenza di volontari, la costruzione di rapporti vicinato, e le collaborazioni su iniziative ed eventi

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

VALORE AGGIUNTO

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

VALORE AGGIUNTO GLOBALE	2021	2022	2023	2024	2025
Valore della produzione	1.658.992	1.808.108	1.761.792	1.934.858	2.252.261
ricavi di vendite	1.548.628	1.704.824	1.668.104	1.785.721	1.899.847
variazioni rimanenze	-				
altri ricavi e proventi	110.326	103.267	93.688	149.136	352.406
interessi attivi	38	17	4,78		8
Costi intermedi della produzione	187.253	301.123	286.398	324.257	310.372
consumi di materie	25.357	35.480	32.521	34.912	36.431
costi di servizi	139.471	209.770	192.967	232.421	196.401
costi per godimento beni di terzi	15.802	48.720	50.875	49.770	64.903
accantonamento per rischi					
altri accantonamenti					
oneri diversi di gestione	6.623,50	7.153,50	10.035,00	7.154,04	12.637,00
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	1.471.739	1.506.985	1.475.394	1.610.600	1.941.889
Componenti accessori e straordinari					
saldo gestione accessoria					
saldo componenti straordinari					
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	1.471.739	1.506.985	1.475.394	1.610.600	1.941.889
ammortamenti	43.771,00	47.028,00	46.676,95	41.434,00	47.179,00
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	1.427.968	1.459.957	1.428.717	1.569.166	1.894.710
DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2021	2022	2023	2024	2025

Remunerazione del personale	1.402.285	1.461.871	1.373.642	1.519.977	1.729.191
soci	552.147	605.070	570.564	643.054	771.128
non soci	810.429	837.452	779.467	843.148	896.855
personale con contratti a progetto	4.351	3.138,29	2.460,02	239,78	3.846,54
personale occasionale e profess.	35.358	16.518	21.151	33.535	57.361
remunerazione della Pubblica amministrazione	82				
imposte dell'esercizio	82				
Remunerazione del Capitale di credito	10.730	10.330	19.658	17.893	12.844
interessi prestito soci	766	774	656	545	549
interessi e spese su c/corrente			1		
interessi altri	10.002	9.556	19.002	17.348	12.295
Remunerazione dei soci					
ristorno					
Remunerazione dell'azienda	11.761	-14.863	31.255	61.631	147.608
Remunerazione Sistema cooperativo	3.111	2.619	4.167	3.444	5.067
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	1.427.968	1.460.247	1.428.717	1.569.166	1.894.710

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

9. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

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

Non ci sono contenziosi in corso.

La cooperativa:

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

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

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

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

Vige da gennaio 2022 il regolamento aggiornato dei lavoratori e dei soci lavoratori con l'obiettivo di chiarire al lavoratore e al socio lavoratore alcuni degli aspetti tipici della vita all'interno dei servizi e dei progetti che la cooperativa a diverso titolo gestisce sul territorio. La legge 142/2001 e il relativo regolamento approvato dall'assemblea soci il 4/6/2002, determinano il trattamento dei soci lavoratori, che non può essere inferiore a quello previsto dal CCNL. È previsto per il 2026 l'aggiornamento del regolamento interno lavoratori e del regolamento Legge 142/2001.

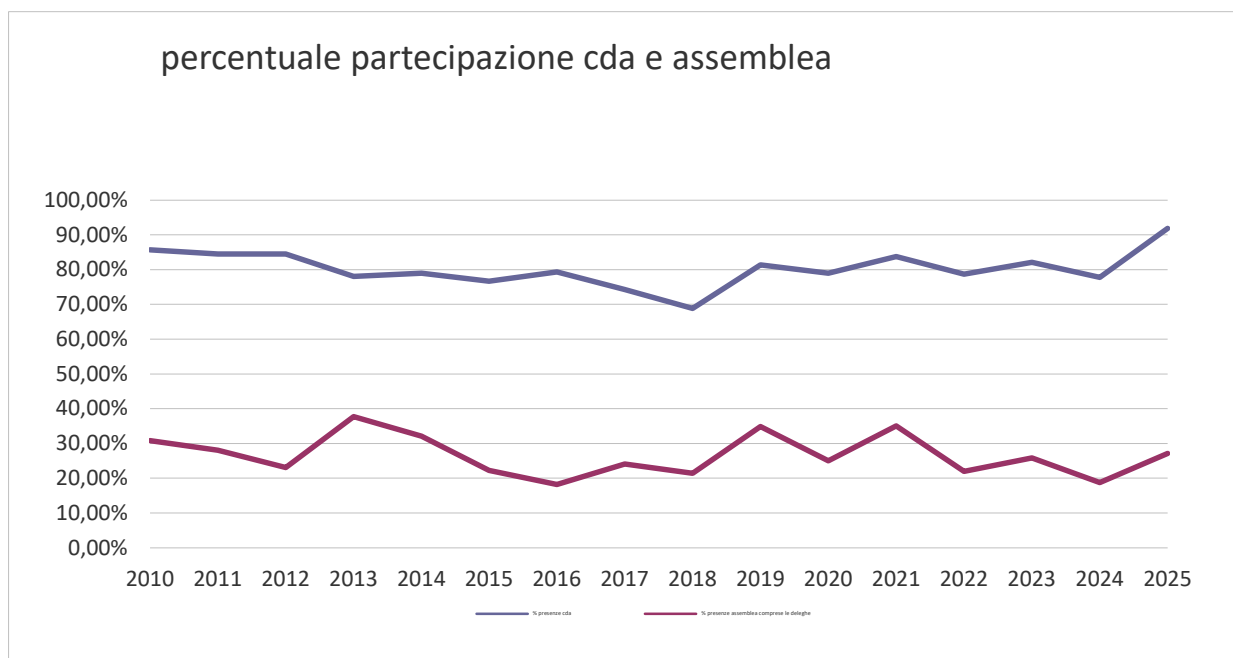
A fine 2023 è stata approvata la procedura per la segnalazione di illeciti (whistleblowing) e con la certificazione della parità di genere è stata prevista la possibilità di segnalare soprusi e molestie, oltre a prevederne la rilevazione nei questionari di soddisfazione dei lavoratori. Non ci sono state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

Nel 2025 la cooperativa ha partecipato al percorso promosso da csa Coesi in collaborazione con l'Università di Bergamo per l'individuazione di indicatori di sostenibilità ESG. Rispetto agli otto indicatori la cooperativa è attenta e rendiconta in questo bilancio sociale i tre indicatori dell'ambito sociale e i due relativi alla Governance, non è ancora approfondita né sono definiti gli obiettivi relativi all'Ambiente.

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 2025 tre volte: a febbraio nel percorso per il rinnovo cariche si è steso il regolamento elettorale (21 presenti), a maggio c'è stata l'approvazione del bilancio e del bilancio sociale ed il rinnovo cariche con una presenza di 24 soci oltre a 8 per delega e a dicembre l'assemblea ha avviato il percorso per la stesura del piano d'impresa con 12 persone presenti

I consigli di amministrazione vedono una presenza costante ed elevata; nel 2025 ci sono state 13 riunioni con una presenza media dell'92%



PRINCIPALI QUESTIONI TRATTATE E DECISIONI ADOTTATE NEL CORSO DELLE RIUNIONI

Il consiglio di amministrazione ha trattato le seguenti questioni:

- Approvazione bilancio di previsione e schema di conto consuntivo
- restituzione semestrale delegati
- percorso per il rinnovo cariche, sia in cooperativa che in Consorzio
- variazioni nella base sociale: ammissione e dimissioni soci
- deleghe al direttore
- analisi questionari soddisfazione e modalità di gestione delle criticità
- approvazione documenti relativi alla parità di genere
- approvazione documento di sistema, politica, organigramma, riesami e documenti relativi al sistema qualità
- Partecipazione a bandi

- Rapporti con Cooperazione Finanza ed Impresa: restituzione capitale sociale a socio sovventore
- Esito revisione da parte di Confcooperative e azioni da intraprendere

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

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

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

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

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

Sì, ha le certificazioni di qualità ISO 9001/2015 per i servizi rivolti a persone con disabilità e per i servizi di pulizia

È certificata secondo la norma UNI PdR 125:2022 per la parità di genere

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

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

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

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

La relazione è allegata al bilancio d'esercizio

In Approvazione all'assemblea soci nella seduta del 11/5/26