

# Bilancio Sociale Cooperativa Sociale Pane e Rose 2021

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)

### Introduzione

La redazione del Bilancio Sociale di Pane e Rose segue le linee guida contenute nella normativa cogente afferente all'obbligo di redazione del bilancio sociale da parte degli enti del Terzo settore.

Il documento nasce da un senso di responsabilità verso i propri soci e tutti i portatori di interesse di Pane&Rose, a testimonianza della concreta volontà di promuovere e sostenere un processo continuo di comunicazione e condivisione, fornendo una fotografia chiara e trasparente dei risultati e delle iniziative adottate nello sviluppo delle attività associative. I dati, gli indicatori e le informazioni fornite sono il frutto di analisi micro e macroeconomiche, elaborazioni quantitative e qualitative, studio di scenari settoriali.

Nello sviluppo del processo di rendicontazione si è tenuto conto del principio di materialità nell'individuare ed analizzare gli ambiti di sostenibilità sociale ed economica ritenuti prioritari.

Per fornire un quadro comprensivo e comparabile delle dinamiche in corso sono stati riportati i dati e le iniziative progettuali in corso, nonché un'indicazione delle iniziative in essere e di quelle che Pane e Rose intende intraprendere nel prossimo futuro.

Per realizzare il presente Bilancio Sociale è stato compiuto un processo di coinvolgimento delle diverse funzioni interne che, grazie al supporto tecnico metodologico di Moca (Spin-off del Consorzio Pegaso in collaborazione con Università degli Studi di Firenze) e Legacoosociali che ha messo a disposizione la piattaforma Iscoop, hanno contribuito alla ricostruzione dell'approccio economico, sociale e organizzativo-amministrativo interno di Pane&Rose.

Sul piano "tecnico", nella descrizione delle attività e dei risultati e degli obiettivi strategico-operativi è stata posta particolare attenzione all'accessibilità e comprensibilità delle informazioni per assicurarne il più ampio grado di disseminazione e fruibilità tra tutti gli stakeholder.

### La lettera del Presidente

Con l'approvazione del Bilancio d'Esercizio e la presentazione del Bilancio Sociale ci apprestiamo a chiudere l'anno 2021. L'anno 2021, come il precedente è stato caratterizzato dalla situazione eccezionale della pandemia da Covid-19, oltre che negli ultimi mesi dal manifestarsi dell'aumento di alcune materie prime che hanno innalzato i costi di prodotti e servizi, oltre che i dati di inflazione.

La nostra Cooperativa a luglio 2021 ha visto la nuova elezione dei membri del Cda, con la riduzione del numero di consiglieri da 9 a 7, con l'ingresso di 2 nuove socie e la nomina di un nuovo Presidente ed un nuovo Vicepresidente. Un cambiamento epocale (dopo 22 anni della conferma del medesimo Presidente), che rappresenta la voglia di mettersi in discussione ed una composizione del corpo sociale pronto a raccogliere responsabilità e nuove sfide. L'alternanza alla Presidenza, già ipotizzata, ma di cui è stato necessario affrettare tempi e modi, a seguito dei noti fatti che ci hanno riguardato e che hanno avuto conseguenze, seppur gestite, nella quotidianità di gestione della macchina amministrativa della cooperativa, segna un'importante fase della nostra storia cooperativa. Un grazie a Marco Paolicchi per l'impegno, la visione e l'ostinazione con cui ci ha guidati per tutti questi anni ed un ulteriore ringraziamento per la disponibilità a rimanere nel consiglio.

Le difficoltà che abbiamo incontrato per le vicende generali e per un mercato, quello del terzo settore, che si trasforma e con esso anche le relazioni fra i soggetti che lo compongono, ci ha reso necessario all'interno ed all'esterno una riflessione e lo scegliere azioni conseguenti.

Abbiamo portato a termine la riorganizzazione della nostra struttura: meno aree e meno direttori, maggiori deleghe e responsabilità verso il basso, con un'operazione che ha portato risparmi economici ed una razionalizzazione dei processi trasversali.

Abbiamo avviato un percorso importante di convergenza con altre cooperative sociali del territorio per verificare l'opportunità di un percorso comune finalizzato a rendere più solide e politicamente più forti le nostre realtà, in un mercato che si trasforma ed in cui la partecipazione alle gare di appalto risulta sempre più incerta e poco redditiva.

Abbiamo ottenuto il riconoscimento della nostra voglia di innovare e della nostra capacità di scrivere progetti con l'ottenimento dei contributi del Bando Conciliamo, bando rivolto ad azioni di welfare aziendale e conciliazione dei temi di vita e di lavoro, ottenendo un punteggio tra i più alti a livello nazionale.

Abbiamo iniziato a partecipare ai tavoli di lavoro sul territorio finalizzati alla presentazione dei progetti sul PNRR.

Abbiamo partecipato e vinto la gara d'appalto sul servizio Cipì sostiene, servizio storico che, per una modalità di gara, contro cui abbiamo ricorso e vinto, ci era stato tolto.

Un ringraziamento a tutti soci e dipendenti che hanno dimostrato una capacità di risposta importante alle difficoltà in cui anche quest'anno si sono ritrovati ad operare. Questo elemento assieme a tutti i percorsi intrapresi rimane un tassello importante per raggiungere quella solidità economica e reputazione necessari alle sfide del domani.

## Nota metodologica

Il presente documento di bilancio sociale rappresenta lo strumento attraverso il quale abbiamo avviato una riflessione rispetto al valore generato dai nostri servizi e dalle nostre attività. È una fotografia fedele e oggettiva delle attività e delle rispettive azioni che vengono messe in campo nei vari settori in cui opera la nostra cooperativa e, soprattutto, dei risultati conseguiti sia qualitativamente che quantitativamente. È lo specchio che riflette la nostra capacità di rispondere e indentificare soluzioni coerenti ai bisogni espressi e inespressi della nostra comunità di riferimento.

La redazione del bilancio sociale ha accompagnato un processo di analisi e definizione degli elementi strategici e di sviluppo della nostra organizzazione, obiettivi concreti che ci impegniamo a raggiungere nell'arco dei prossimi 3 anni e per i quali, già a partire dall'anno prossimo, riporteremo all'attenzione dei nostri stakeholder nell'analisi dei nostri futuri bilanci sociali. Non è solo dunque un documento che risponde agli obblighi di legge, ma soprattutto un veicolo di promozione e narrazione della nostra identità valoriale, della qualità dei nostri servizi e della spinta che ci contraddistingue come cooperativa in continua evoluzione e radicamento.

Vogliamo comunicare a tutti i nostri stakeholder i valori che ci guidano, la nostra mission, gli obiettivi futuri, la presenza della cooperativa sul territorio, la spinta all'innovazione che ci contraddistingue e l'elevata professionalità dei nostri lavoratori. Il presente documento è il risultato di un processo che ha visto coinvolti, con modalità e intensità differenti, diverse figure centrali della Cooperativa Pane e Rose: il Consiglio di amministrazione ha individuato il RQ e il Direttore Ricerca, Progettazione e Sviluppo come figure di riferimento per la raccolta dei dati e la compilazione della piattaforma Iscoop. A queste due figure sono state affiancate un consigliere del CdA per facilitare la condivisione e la partecipazione dei soci, due project manager dell'area Didattica e Formazione e dell'Area Socio - Sanitaria. Il gruppo si relaziona con la Direzione Aziendale, con il CdA e, infine, con l'Assemblea dei soci per l'approvazione definitiva del documento.

L'approccio è stato fortemente centrato alla riflessione generativa e alla partecipazione delle persone presenti agli incontri, rafforzando il livello di coinvolgimento e di attivazione dei soci della cooperativa rispetto alla redazione del presente bilancio sociale. La stessa organizzazione è stata, inoltre, incaricata ad accompagnare Pane e Rose in un percorso di formazione e costruzione del disegno metodologico della valutazione di impatto dei servizi innovativi nell'area delle tecnologie assistive rivolte agli anziani. Questo corso learning by doing ci consentirà di presentare nel prossimo bilancio sociale 2021 i risultati e i dati raccolti attraverso un approccio scientifico.

Abbiamo dunque deciso di formarci e apprendere metodologie, strumenti e tecniche utili e necessari a rendicontare non solo i risultati diretti delle nostre azioni, ma il cambiamento che contribuiamo a realizzare sulle persone e sulla comunità. Ciò ci consentirà di rafforzare azioni che generano impatto e riformulare ciò che invece non produce il cambiamento auspicato, riflettono criticamente sulle modalità di erogazione e come possono essere oggetto di miglioramento. La valutazione di impatto può essere un valido strumento per comprendere efficacia/efficienza di servizi e organizzazione complessiva. In tal senso può migliorare i processi e stimolare elementi di innovazione e di possibili sviluppi.

I riferimenti metodologici che hanno guidato l'ideazione e la redazione di questa seconda edizione di rendicontazione sociale sono le Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore, pubblicate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019; la struttura del documento rimane fedele ai principi e alle indicazioni presenti nelle suddette linee guida.

La cooperativa, a partire da maggio del 2021 ha avviato un percorso formativo interno volto all'acquisizione di competenze funzionali alla redazione del bilancio sociale e alla realizzazione di una valutazione di impatto sociale. Per quanto riguarda il primo percorso sono stati coinvolti le seguenti figure: 2 membri del Cda, Direttore Progettazione Ricerca e Sviluppo, Direttore sistema gestione integrato, 2 Project Manager con il fine di formare un gruppo interno che si dedicatesse, anno dopo anno, alla realizzazione e conduzione degli step necessari alla redazione del bilancio sociale.

Per quanto riguarda il secondo percorso sulla valutazione di impatto sociale sono state erogate 36 ore di formazione che hanno permesso di impostare, attraverso le ore dedicate al project work, il disegno della valutazione di impatto sui servizi privati legati al target degli anziani.

## Identità

## Presentazione e dati Anagrafici

### Ragione Sociale

Pane e Rose Società Cooperativa Sociale Onlus

**Partita IVA**

01776930974

**Codice Fiscale**

01776930974

**Forma Giuridica**

Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

**Settore Legacoop**

Sociale

**Anno Costituzione**

1998

**Associazione di rappresentanza**

Legacoop

**Consorzi**

Consorzio Metropoli s.c.s. Onlus

Pegaso Network per la cooperazione sociale Toscana onlus

**Reti**

UP- Umana Persone impresa sociale &amp; sviluppo

**Gruppi / Altro**

Associazione Area Materno Infantile Prato - Onlus

Associazione di promozione sociale Coordinamento Nazionale di Comunità di Accoglienza

Associazione Coordinamento Enti Accreditati Regione Toscana ETS

Cooperativa Cooper Toscana

Cesvot - Centro Servizi Volontariato Toscana

Associazione Scegliamo Prato

**Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017**

**Tipologia attività**

b) Interventi e prestazioni sanitarie

**Tipologia attività**

c) Prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni

**Tipologia attività**

d) Educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa

**Tipologia attività**

l) Formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa

**Tipologia attività**

p) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4

**Tipologia attività**

q) Alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministro delle infrastrutture 22 aprile 2008, e successive modificazioni nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi

**Tipologia attività**

r) Accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti

**Descrizione attività svolta**

Nel 2021 la cooperativa ha modificato il proprio assetto organizzativo. I servizi sono stati suddivisi in 3 macro Aree affidate ognuna ad un Direttore:

- Area Socio-Sanitaria
- Area Didattica Educazione Formazione
- Area Inclusione Sociale.

Di seguito si riporta il dettaglio dei servizi attivi all'interno di ognuna delle Aree, la tipologia d'utenza e gli eventuali partner coinvolti a diverso titolo nell'erogazione del servizio.

**Area Socio Sanitaria (inserire tabella)**

Commessa	Breve descrizione del Servizio	Tipologia di utenza	Eventuali Partner
Casa Roberto	Assistenza residenziale per adulti disabili	Adulti Disabili	Anffas
Casa Simone	Assistenza residenziale per adulti disabili	Adulti Disabili	Oami
CENTRO SPECIALISTICO	Centro sanitario per l'erogazione di servizi riabilitativi e di supporto per minori e famiglie	Famiglia	
Cloudia	Sperimentazione di tecnologie assistive per i servizi alla terza età	Anziani	Uscita di Sicurezza-Crea-Arca-Gli Altri- Unifi- Scuola Superiore Sant'Anna

<b>Inside Out</b>	Sperimentazione di tecnologie assistive per i servizi alla terza età	Anziani	Di Vittorio- Il Quadifoglio- Progetto 5- Zelig Sociale- Uscita di Sicurezza
<b>Pascal</b>	Orientamento e accompagnamento al lavoro per adulti disabili	Adulti Disabili	Pegaso- Alice- Astir- Mestieri- Saper Aperti- Santa Rita- Arkè- Humanitas
<b>Pronto Badante</b>	Interventi di sostegno ad anziani in condizioni di fragilità	Anziani	Alice- Borro- Sarah- Gemma- Pegaso- Esculapio- Auser-AIMA
<b>SAD Mugello</b>	Assistenza Domiciliare	Anziani	Consorzio Metropoli
<b>SAD PANEROSE</b>	Assistenza Domiciliare	Anziani	Alice- Borro- Astir
<b>HCP Amm</b>	Sportello HCP	Anziani	Consorzio Metropoli
<b>SAD PRIVATI</b>	Assistenza Domiciliare	Anziani	
<b>Servizi Anffas</b>	Assistenza Domiciliare	Adulti Disabili	Anffas

#### Area Didattica Educazione e Formazione (inserire tabella)

<b>Commessa</b>	<b>Breve descrizione del Servizio</b>	<b>Tipologia di utenza</b>	<b>Eventuali Partner</b>
<b>Apprendistato Form Up 2</b>	Formazione per apprendisti	Adulti in formazione	Pegaso
<b>Apriti Sesamo</b>	FAMI-formazione linguistica adulti + didattica inclusiva classi plurilingui	Migranti	Arcobaleno, Oxfam, Tangram, LIMO, Alice Coop, Bangladesh Ass, comune Prato
<b>Assistenza Scolastica</b>	Infanzia 3/6 - Primaria e Secondaria. Sostegno Educativo	Minori con sostegno educativo	Consorzio Metropoli - Consorzio Astir - Cooperativa Fuorischema - Cooperativa Elfo
<b>Baloo</b>	Infanzia 0-3: asilo nido	Minori	
<b>B-Best</b>	Progetto FSE - formazione e orientamento adulti svantaggio	Adulti in orientamento e accompagnamento al lavoro	Pegaso Verde, Coop Alice, Pegaso Network
<b>Bosco Incantato</b>	Infanzia 0-3: asilo nido	Minori	Conser
<b>Cipi Sostiene</b>	Infanzia 0-3: asilo nido / 3/6	Minori con sostegno educativo	Coop. Alice

<b>Facilitazione linguistica</b>	Servizi di facilitazione linguistica, didattica inclusiva e mediazione linguistico-culturale da realizzarsi nelle scuole del primo ciclo dell'istruzione	Minori stranieri	Metropoli, Alice
<b>Facilitazione Linguistica - Montemurlo</b>	Servizio educativo-didattico integrato scuola- campo residenziale per famiglie sinti del comune di Montemurlo	Minori	
<b>Famiglia</b>	FAMI - percorsi di inclusione scolastica e presa incarico integrata di minori e nuclei familiari con background migratorio	Migranti	Comune di Prato, Università Ca'Foscari, Università Almeria, Cieli Aperti, Arkè
<b>Formazione Did.Inclusiva</b>	Corsi di formazione per insegnanti all'interno delle scuole del primo e secondo ciclo su tematiche L2 e didattica inclusiva	Adulti in formazione	
<b>Formazioni Esterne</b>	Corsi di formazione professionalizzante per adulti	Adulti in formazione	Pegaso Network
<b>Impronta verde</b>	Infanzia 0-3: asilo nido	Minori	
<b>Laboratori Did.Inclusiva</b>	Laboratori di italiano L2 e mediazione linguistica all'interno delle scuole.	Minori stranieri	
<b>Mediazione Asl Centro 2020</b>	Mediazione linguistica all'interno dei presidi ospedalieri e sanitari della regione	Migranti	Metropoli, Cat, Gli Altri, Oxfam, Arci
<b>ORIENTAMENTO</b>	Progetti FAMI e FSE di orientamento e inserimento lavorativo	Adulti in orientamento e accompagnamento al lavoro	Pegaso Network, Alice Coop, Caritas, Metropoli, Santa Rita, COeso, Arkè
<b>PER Forma</b>	Progetti di formazione per soci/dipendenti interni alla P&R	Adulti in formazione	Pegaso Network
<b>Progetto Space</b>	FAMI - mediazione linguistica per migranti	Migranti	Comune di Prato
<b>Progetto TEAMS - Mediazione</b>	FAMI - mediazione linguistica all'interno di scuole e enti pubblici	Migranti	Gramsci Keynes, Metropoli, CAT, Oxfam
<b>Scuola di Lingue</b>	Corsi di formazione linguistica per adulti	Migranti	Pegaso
<b>SEI 2019-2022</b>	Servizi educativi individualizzati per minori	Minori	Alice, Santa Rita

<b>Servizi Carmignano (InformaGiovani Comeana)</b>	Gestione spazio Giovani Comeana, servizio affiancamento front biblioteca Seano	Altro	
<b>Servizi educativi Agliana</b>	Infanzia 0-3: asilo nido	Minori	
<b>Servizi Materna (infanzia Fontanelle)</b>	Infanzia 3/6: Scuola dell'infanzia	Minori	Consorzio Metropoli - Consorzio Co&Soc Cooperativa ConVoi
<b>SFIDA</b>	FSE - percorso formativo per dropout	Giovani in formazione	Pegaso Network, Ist Datini
<b>Spazio Gioco Prato</b>	0-3	Minori	Metropoli, Alice, Coeso
<b>Sportello Multietnica</b>	Servizi di mediazione interculturale, sportelli informativi e attività specialistiche in materia di immigrazione, interculturalità e protezione internazionale.	Migranti	Metropoli, Alice
<b>Un Passo Avanti</b>	Progetto finanziato Fondazione Coi bambini inclusione scolastica e contro la dispersione scolastica	Minori	Santa Rita, Comune di Prato, PIN, Studia Libero, Circolo Curiel, IC DOn Milani, Ic Mascagni, ISt Rodari, Ist Dagomari Ist Gramsci-Keynes

#### Area Inclusione Sociale (inserire tabella)

<b>Commessa</b>	<b>Breve descrizione del Servizio</b>	<b>Tipologia di utenza</b>	<b>Eventuali Partner</b>
<b>Accoglienza migranti</b>	Accoglienza migranti richiedenti asilo	Migranti	nessuno
<b>Accoglienza Via Fiorentina</b>	Centro di permanenza notturna per adulti (solo uomini) senza fissa dimora	Adulti in marginalità sociale	coeso
<b>Casa di Gimmy</b>	Casa appartamento per ex tossicodipendenti	Adulti in percorsi riabilitativi	nessuno
<b>Centro accoglienza senza dimora</b>	Centro di permanenza notturna per adulti (uomini e donne) senza fissa dimora	Adulti in marginalità sociale	coeso
<b>Centro Diurno Borgovalsugana</b>	Centro diurno di accoglienza per senza fissa dimora	Adulti in marginalità sociale	coeso
<b>Cerchio di gesso</b>	Comunità terapeutica	Adulti in percorsi riabilitativi	nessuno



<b>Emergenza Alloggiativa</b>	accoglienza abitativa per situazioni familiari di disagio abitativo e/o sociale	Adulti in emergenza alloggiativa	nessuno
<b>Emergenza alloggiativa Poggio a Caiano</b>	Accoglienza abitativa per situazioni familiari di disagio abitativo e/o sociale	Adulti in emergenza alloggiativa	nessuno
<b>Emergenza profughi 2019/2021</b>	Accoglienza migranti richiedenti asilo	Migranti	nessuno
<b>Gioco d'Azzardo-GAP</b>	Percorsi di formazione in prevenzione alla dipendenza dai giochi d'azzardo	Minori	ceart
<b>Manutenzioni 2020-2021</b>	Servizi di manutenzione per servizi interni ed esterni alla cooperativa	Altro	nessuno
<b>Prevenzione gioco d'azzardo-Prize</b>	Percorsi di formazione in prevenzione alla dipendenza dai giochi d'azzardo	Minori	ceart
<b>Pulizie</b>	Servizi di pulizie per servizi interni ed esterni alla cooperativa	Altro	nessuno
<b>Social Board</b>	Supporto e tutoraggio per orientamento e supporto a singoli in difficoltà economica e/o lavorativa	Adulti in orientamento e accompagnamento al lavoro	arkè arcia alicè
<b>SPRAR</b>	Accoglienza migranti (anche richiedenti asilo)	Migranti	
<b>Vie della carta 2021-2022</b>	Rilegatoria	Altro	

#### Principale attività svolta da statuto di tipo A

Asilo Nido, Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia, Servizi educativi pre e post scolastici, Interventi socio-educativi domiciliari, Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio-assistenziale e con finalità socio-educativa), Dipendenze patologiche-Strutture socio-sanitarie, e Centri riab. e cura, Adulti in difficoltà -Strutture bassa soglia o di accoglienza abitativa, Adulti in difficoltà - Centro semiresidenziale, Immigrati - Centri Servizi stranieri, Servizi ambulatoriali, Istruzione per gli adulti, Sostegno e/o recupero scolastico, Interventi/ Servizi rivolti a soggetti in condizione di fragilità (detenuti, senza fissa dimora, minoranze, ecc...), Ricerca e Formazione, Sportelli tematici specifici (Informa giovani, Informa handicap, Informa famiglie, centro donna, percorso nascita, ecc...)

#### Principale attività svolta da statuto di tipo B

Pulizie, custodia e manutenzione edifici, Opere edili, manutenzione e impiantistica

Descrivere sinteticamente gli aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera. Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa/consorzio.

La pandemia da Covid-19, dopo oltre due anni di contagi, sta continuando ad avere forti ricadute sull'economia, sulle attività

sanitarie, sulla redditività delle aziende e sull'organizzazione del lavoro. Il tessuto economico produttivo del Paese ha fronteggiato per settimane interruzioni e discontinuità nello svolgimento delle attività lavorative, con importanti e pesanti ripercussioni sul fronte occupazionale. Alla fine del 2020, e con effetto su tutto il 2021, il rinnovo del Contratto Nazionale delle Cooperative Sociali, è entrato a regime, con l'ultima tranche di aumenti. Gli territoriali in cui opera la nostra cooperativa, principalmente della Provincia di Prato, ma anche dei comuni dell'area Metropolitana toscana di Firenze-Prato-Pistoia, si sono stati caratterizzati per una sostanziale indifferenza alle richieste di adeguamento delle tariffe per i servizi in appalto. In particolare, le tariffe dei servizi più importanti in termini di ricavi, come l'Accoglienza Richiedenti Asilo in convenzione con la Prefettura di Prato e l'Assistenza Domiciliare convenzionata con la Società della Salute di Prato, registrano oggi tariffe più basse rispetto al periodo precedente il rinnovo contrattuale, in virtù di gare d'appalto che hanno premiato la logica del ribasso economico, senza possibilità di revisione prezzi. L'attenzione prestata dalla Direzione e del Consiglio d'Amministrazione al contenimento dei costi generali, ha dato i suoi frutti, ma in parte questi sono stati vanificati dall'aumento di altri elementi, come la crescita dell'inflazione durante l'ultimo anno, o i costi per la sicurezza dovuti per fronteggiare l'emergenza sanitaria. Per far fronte a queste generalizzate difficoltà economiche, la situazione politica locale e regionale sta rapidamente cambiando sia in termini di accordi/alleanze che di sopravvivenza di alcune realtà cooperative. Sono sempre più numerosi i progetti di fusione o di inclusione aziendale, mentre parallelamente sembra venir meno il supporto dei Consorzi quali Pegaso e Metropoli.

L'avvento della pandemia ha significato, nella gestione delle risorse per la sanità, alcune novità senza precedenti. Dopo un decennio di politiche di contenimento della crescita della spesa, i provvedimenti straordinari per affrontare il Covid hanno aperto margini per uno sviluppo delle risorse per la sanità oltre i livelli precedentemente definiti nelle sessioni di programmazione economica. Questa nuova stagione avrebbe dovuto rappresentare una novità, non soltanto in termini quantitativi, ma anche in termini qualitativi e organizzativi dei servizi: lo scopo non era semplicemente quello di affrontare la sfida della gestione della pandemia, ma anche quello di promuovere cambiamenti strutturali, quali, ad esempio, il potenziamento dei servizi territoriali.

Prevedibilmente, nel 2020 la spesa sanitaria delle regioni è aumentata di quasi il 3% rispetto al 2019. Tutte le macroaree in cui sono articolati i Lea (prevenzione/ospedaliera/distrettuale/ricerca) hanno sperimentato a livello Nazionale un potenziamento, in particolare la prevenzione (+14,9%), presumibilmente per l'effetto dell'introduzione di strumenti quali i tamponi.

Per quanto riguarda i **servizi sociosanitari**, l'ADI e le cure palliative domiciliari sono state quelle che hanno registrato il maggiore incremento di spesa (+6,9%).

Per quel che concerne i **servizi residenziali**, nel complesso si registra una buona tenuta (+2,7%), anche se non mancano regioni con ingenti riduzioni (Liguria, Marche, Molise, Piemonte, Sicilia e Friuli), accompagnate, all'opposto, da regioni che hanno significativamente aumentato gli investimenti su questo setting (**Toscana**, Campania, Lazio e P.a. di Bolzano).

I **centri diurni** sono la tipologia di servizi che più di ogni altra ha subito una battuta d'arresto con la pandemia. Si ricorda che durante il primo lock down era stata disposta la sospensione delle relative attività, favorendo, allo stesso tempo, la conversione dei servizi in modalità di erogazione alternative (es. a distanza, domiciliari ecc.). Ciò si è tradotto di fatto, in quasi tutto il Paese (con le sole eccezioni di Friuli, Marche e Valle d'Aosta), in una riduzione di assorbimento di risorse (-8% a livello nazionale).

Se osserva l'**evoluzione della spesa sociosanitaria** tra il 2019 e il 2020 si può osservare che i target che hanno subito un arretramento di risorse dedicate sono quelli dei disabili (-5,3%) e della famiglia/minori (-3,3%). All'opposto, i target che hanno sperimentato il maggior potenziamento di risorse del SSN nel 2020 sono quelli dei detenuti (9,3%), dei minori con disturbi dell'età evolutiva (6,1%) e l'utenza ADI (6,8%).

Come noto il 2020 doveva essere l'anno dell'avvio del potenziamento dell'assistenza a domicilio, con un rafforzamento degli investimenti del SSR di 734 milioni (Decreto rilancio) che avrebbero dovuto consentire il recupero dello storico ritardo del nostro Paese nei servizi domiciliari. Rispetto agli annunci di ingente aumento delle risorse per fare diventare il domicilio il luogo prioritario dove concentrare gli interventi assistenziali, l'implementazione effettiva è stata molto più modesta di quella attesa. Nel complesso tra il 2019 e il 2020 la spesa per le cure domiciliari (incluse le cure palliative) è aumentata di circa 100.000€, una cifra ben più modesta dei 734 milioni annunciati in fase di avvio del DL Rilancio; pur rivelandosi come l'area dove la spesa è aumentata di più a seguito della pandemia, l'**ADI** continua ad assorbire una quota decisamente esigua della spesa delle regioni (1,3% nel 2020), vale a dire che non c'è stata una modifica significativa del ruolo di questi servizi nel complesso del sistema sanitario.

Nonostante una popolazione anziana in aumento, la crescita dei bisogni assistenziali di non autosufficienti e disabili, i documenti di programmazione economica per il prossimo triennio lasciano presagire che, una volta usciti dal post emergenza, la spinta espansiva si esaurirà. Allo stesso tempo ci sono all'orizzonte precisi impegni istituzionali di riforma di alcuni specifici settori, quali la delega per la disabilità e l'obiettivo per la riforma dell'assistenza agli anziani non autosufficienti; queste riforme, per essere tali, devono necessariamente interessare anche l'assistenza socio-sanitaria.

## Regioni

Toscana

## Province

Prato, Pistoia, Firenze

## Sede Legale

### Indirizzo

Viale Vittorio Veneto 9

### C.A.P.

59100

### Regione

Toscana

### Provincia

Prato

### Comune

Prato

### Telefono

0574611501

### Fax

0574611501

### Email

panerosecoop@pec.it

### Sito Web

www.panerosecoop.it

## Sede Operativa

### Indirizzo

Viale Vittorio Veneto 9 - Centro Specialistico

### C.A.P.

59100

### Regione

Toscana

### Provincia

Prato

### Comune

Prato

### Telefono

0574603931

### Email

centrospecialistico@panerosecoop.it

### Sito Internet

www.panerosecoop.it

### Indirizzo

Via Guittone d'Arezzo 8 - Asilo Nido "Il Nido di Baloo"

### C.A.P.

59100

### Regione

Toscana

### Provincia

Prato

### Comune

Prato

### Telefono

0574631709

### Email

panerosecoop@pec.it

### Sito Internet

www.panerosecoop.it

### Indirizzo

Via dei Fossi 10/1 - Asilo Nido "Bosco Incantato"

### C.A.P.

59100

### Regione

Toscana

### Provincia

Prato

### Comune

Prato

### Telefono

0574625143

### Email

panerosecoop@pec.it

### Sito Internet

www.panerosecoop.it

<b>Indirizzo</b> Via Padre Ippolito Desideri 14	<b>C.A.P.</b> 51100	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Pistoia	<b>Comune</b> Pistoia
<b>Telefono</b> 057328669		
<b>Email</b> panerosecoop@pec.it	<b>Sito Internet</b> www.panerosecoop.it	
<b>Indirizzo</b> Via Curiel - Servizi educativi Agliana	<b>C.A.P.</b> 51031	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Pistoia	<b>Comune</b> Agliana
<b>Indirizzo</b> Via Braga 60 - Comunità Alloggio Protetta "Casa Roberto"	<b>C.A.P.</b> 59100	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Prato	<b>Comune</b> Prato
<b>Indirizzo</b> Via Pacchiani 3 - Comunità Alloggio Protetta " Casa Simone - Pietro"	<b>C.A.P.</b> 59100	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Prato	<b>Comune</b> Prato
<b>Indirizzo</b> Via Curtatone 32 - Centro Terapeutico Riabilitativo Residenziale "Il Cerchio di Gesso"	<b>C.A.P.</b> 59100	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Prato	<b>Comune</b> Prato
<b>Email</b> cerchiodigesso@panerosecoop.it	<b>Sito Internet</b> www.panerosecoop.it	
<b>Indirizzo</b> Viale Borgo Valsugana 2/4 - "Casa Renato"	<b>C.A.P.</b> 59100	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Prato	<b>Comune</b> Prato
<b>Indirizzo</b> Via Bocca di Stella 3 - Polisportiva Colline Medicee	<b>C.A.P.</b> 59015	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Prato	<b>Comune</b> Carmignano
<b>Indirizzo</b> Via Roma 101 - Servizio immigrazione e cittadinanza del Comune di Prato	<b>C.A.P.</b> 59100	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Prato	<b>Comune</b> Prato
<b>Indirizzo</b> Via Palasaccio 7 - Scuola Materna Fontanelle	<b>C.A.P.</b> 59100	
<b>Regione</b> Toscana	<b>Provincia</b> Prato	<b>Comune</b> Prato

**Indirizzo**  
Piazza Cesare Battisti 17 - Spazio Giovani Comeana del Comune di Carmignano

**Regione**  
Toscana

**C.A.P.**  
59015

**Provincia**  
Prato

**Comune**  
Carmignano

## Storia dell'Organizzazione

### Breve storia dell'organizzazione dalla nascita al periodo di rendicontazione

PANE e ROSE nasce nel luglio del 1998. Progetta ed eroga, come attività prevalente, assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili nonché servizi socio-educativi e socio-assistenziali nel territorio della Provincia di Prato. Dinamismo dei fondatori e attenzione costante verso l'innovazione e i bisogni del territorio hanno permesso alla cooperativa di estendere presto l'offerta dei servizi rivolti ai minori che costituiva il focus della mission fondativa e proiettare l'impresa in altre aree di attività. Con l'adesione a Metropoli (consorzio di 14 cooperative sociali nato nel 2003) e Pegaso Network (agenzia formativa accreditata, partner di progetto) la Cooperativa si è aperta ai servizi rivolti ai cittadini migranti ed alla formazione professionale. Attraverso un'analoga apertura di collaborazione con realtà sociali del territorio, Pane e Rose ha successivamente impiantato un ramo d'attività centrato sull'assistenza ai disabili e non autosufficienti. In linea con questa propensione al rinnovamento, nel 2013 è stata avviata l'integrazione di servizi e personale della Cooperativa Estate, storica realtà del terzo settore pratese, attraverso la quale la Cooperativa ha consolidato i suoi servizi di assistenza alle persone non autosufficienti rivolgendosi anche all'ambito delle dipendenze, delle marginalità sociali e del re-inserimento lavorativo, arrivando oggi ad essere riconosciuta come cooperativa di tipo A e B.

Dal 2015 la Cooperativa ha iniziato un'importante sperimentazione di accoglienza per gestire i casi di emergenza abitativa in strutture ricettive (ex L.R.T. 42/2000) che, nel corso degli anni, si è evoluta in un nuovo modo di interpretare l'abitare sociale come dimostrano i progetti Gello Living a Prato, Lux Living a Montelupo Fiorentino e l'esito positivo avuto nel Concorso di Idee promosso da Regione Toscana sulla tematica abitativa post covid presentato in collaborazione con lo studio di progettazione RES ARCHITETTURE di Firenze sul recupero di un insediamento a San Giovanni Valdarno.

Dal 2017 Pane e Rose dispone di un Centro Specialistico accreditato da Regione Toscana che offre servizi specialistici abilitativi a privati con l'obiettivo di potenziarne competenze e capacità, per sostenere al meglio la quotidianità. Il centro ha nel suo organico infermieri, logopedisti e psicologi iscritti all'albo che potranno essere impiegati come professionisti aggiuntivi all'equipe di progetto per consulenze all'utente e loro famiglie.

La cooperativa è tra i fondatori della rete di imprese UP Umana Persone il cui scopo è di supportare e promuovere le imprese sociali socie rispetto a settori di attività innovativi nonché alla costruzione di partenariati strategici con altri attori regionali o nazionali.

Nel 2021 Pane e Rose ha partecipato ai lavori preparatori per la costituzione dell'Impresa Sociale PRAMA S.R.L. che avrà l'obiettivo di gestire il recupero della Palazzina AVIS in Sant'Orsola a Prato al fine di insediare delle attività in favore di minori disabili

### Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici

E' stato chiesto ai soci ammessi da più di 5 anni di fornire la propria testimonianza, rispondendo alla semplice domanda:

**“Cosa rappresenta per te la Cooperativa”.**

Si riportano integralmente le 24 risposte arrivate.

Andare avanti tutti insieme: l'opportunità di nuove prospettive di occupazione e sempre nuove relazioni umane.

Aiuto reciproco, amicizia, momenti belli e brutti

Condivisione e trasparenza. Seguire un unico obiettivo e arrivare a portare i nostri servizi sul territorio sempre al meglio.

Un buon lavoro di equipe.

Rappresenta la possibilità di crescere professionalmente ed umanamente. Le assemblee, le cene sociali organizzate negli anni, gli eventi culturali.

La Cooperativa rappresenta una realtà molto conosciuta sul territorio, che aiuta, sostiene e supporta molte iniziative sociali, educative e pubbliche quando richiesto dagli Enti. È una cooperativa sempre pronta e in prima linea quando ci sono problematiche attuali come la pandemia e la guerra, rispondendo ai bisogni e alle richieste.

La cooperativa rappresenta condivisione. la condivisione e il confronto hanno caratterizzato i momenti cruciali positivi e negativi. c'è stata condivisione nell'affrontare gli ultimi cambiamenti per far fronte alle difficoltà economiche, c'è stata condivisione quando abbiamo avuto l'opportunità di fare acquisto di ramo d'azienda della cooperativa estate.

Momenti storici importanti per me sono stati: apertura del primo nido (2000) e la conseguente apertura al settore infanzia. La scelta di spostare l'attenzione verso i servizi rivolti agli stranieri che anche in questo caso ha aperto un nuovo settore e nuove possibilità. L'affitto e poi l'acquisto di ramo d'azienda della cooperativa estate.

*"La città dei gatti e la città degli uomini stanno l'una dentro l'altra, ma non sono la medesima città. Pochi gatti ricordano il tempo in cui non c'era differenza: le strade e le piazze degli uomini erano anche strade e piazze dei gatti, e i prati, e i cortili, e i balconi, e le fontane: si viveva in uno spazio largo e vario. Ma già ormai da più generazioni i felini domestici sono prigionieri di una città inabitabile: le vie ininterrottamente sono corse dal traffico mortale delle macchine schiacciagatti; in ogni metro quadrato di terreno dove s'apriva un giardino o un'area sgombra o i ruderi d'una vecchia demolizione ora torreggiano condomini, caseggiati popolari, grattacieli nuovi fiammanti; ogni andito è stipato dalle auto in parcheggio; i cortili a uno a uno vengono ricoperti d'una soletta e trasformati in garages o in cinema o in depositi-merci o in officine. E dove s'estendeva un altopiano ondeggiante di tetti bassi, cimase, altane, serbatoi d'acqua, balconi, lucernari, tettoie di lamiera, ora s'innalza il sopraelevamento generale d'ogni vano sopraelevabile: spariscono i dislivelli intermedi tra l'infimo suolo stradale e l'eccelso ciclo dei super-attici; il gatto delle nuove nidiate cerca invano l'itinerario dei padri, l'appiglio per il soffice salto dalla balaustra al cornicione alla grondaia, per la scattante arrampicata sulle tegole.*

*Ma in questa città verticale, in questa città compressa dove tutti i vuoti tendono a riempirsi e ogni blocco di cemento a compenetrarsi con altri blocchi di cemento, si apre una specie di controcittà, di città negativa, che consiste di fette vuote tra muro e muro, di distanze minime prescritte dal regolamento edilizio tra due costruzioni, tra retro e retro di due costruzioni; è una città di intercapedini, pozzi di luce, canali d'aerazione, passaggi carrabili, piazzole interne, accessi agli scantinati, come una rete di canali secchi su un pianeta d'intonaco e catrame, ed è attraverso questa rete che rasente i muri corre ancora l'antico popolo dei gatti!"*  
(CALVINO)

Voglio partire con questa citazione perchè penso che far vivere oggi una cooperativa come la nostra è un pò come essere la città dei gatti, che riesce nonostante le varie difficoltà, burocratiche, legate agli appalti, ai costi, al sistema, a sopravvivere.

Se penso a qualche momento storico importante, penso al saper trovare lo spazio in nuovi assetti.. proprio forse come i gatti, ci siamo adattati più volte agli spazi, cambiando ufficio, cambiando sede di lavoro... il trasloco è una parte di noi! ti alleggerisce dell'inutile e con te viaggia solo l'indispensabile, è resilienza.  
Penso alla nostra capacità di rinnovare gli spazi, uffici, case, strutture ...e dare loro nuova vita.. così da diventare un luogo sociale, che non appartiene solo a noi ma che in senso lato è un plus per la comunità .. mi ricordo le pulizie e l'allestimento di Borgo... la grande ristrutturazione del centro specialistico.  
Penso anche a come ci adoperiamo affinché la città negativa, quella nascosta, quella fatta dai nostri utenti, dal mondo del sociale, VIVA. Scardiniamo i NON luoghi e li riportiamo ad essere SPAZIO per la comunità , scardiniamo l'individualismo e lo riportiamo ad essere Solidarietà e Responsabilità INDIVIDUALE E COLLETTIVA.  
Penso alla fatica che facciamo nel fare il nostro lavoro, alla difficoltà di demolire muri, scetticismi, personalismi , razzismi, penso alla difficoltà che c'è nell'efficientare i nostri servizi , fatti tutti di relazioni umane... ma penso a come siamo felici quando vediamo i nostri bimbi dei nidi crescere, quando un nostro utente del Sai prende un permesso di soggiorno o trova lavoro, quando .....quando... Quando con i colleghi ridiamo insieme, prendiamo un caffè e ci sentiamo a casa.

Rappresenta un'occasione lavoro nel settore per la quale mi sono formato e mi sto formando. rappresenta la possibilità di fare i progetti nei quali si rispecchiano i valori in cui credo. La cooperativa è per la possibilità di portare avanti e far maturare le mie attitudini e le mie potenzialità.

Condivisone

Svolgo gran parte delle mie attività all'interno del settore Educazione-Formazione, che si rivela quotidianamente essere un contesto di lavoro basato sulla collaborazione, sulla cooperazione, sul riconoscimento dell'altra/o e sull'ascolto. Per la mia personale esperienza, la cooperativa Pane&Rose è un luogo di ascolto. Come lavoratrice mi sento ascoltata nelle mie esigenze e a mia volta ascolto le esigenze del responsabile e delle colleghe: nei limiti della fattibilità ci si viene incontro su un terreno di interessi comuni. Benché la cooperativa esista in un contesto di mercato economico, ed abbia quindi al suo interno dinamiche aziendali, questo scambio alla pari, distante dalle logiche di imposizione-esecuzione che caratterizzano il rapporto responsabile-sottoposto, contribuisce a creare un senso di comunità e di fiducia.

Speriamo di ritornare presto a fare le assemblee dei soci in presenza - con pure il momento conviviale del pranzo tutti insieme, quest'ultimo aspetto fondamentale - per alimentare questa sensazione di comunità lavorativa.

Buonasera, la cooperativa per me rappresenta, soprattutto, lavoro.

Rappresenta anche fonte di aiuto fondamentale per le famiglie e i bambini soprattutto con il nostro centro specialistico. Apprezzabile è stata la fusione con la cooperativa "Estate" che ci arricchì di nuove forme di lavoro e contribuì a fortificare la nostra cooperativa.

La libertà e la trasparenza sono sempre stati valori condivisi che hanno portato avanti le nostre azioni

Rappresenta una strada comune, passione, entusiasmo, progettualità, voglia di crescere, di imparare, di migliorarsi, di mettersi in discussione, di aiutare le persone e la nostra città a migliorarsi ed a crescere.

Penso che la cooperativa Pane e Rose goda nella cerchia dei soci di un profondo senso di appartenenza che è stato costruito nel tempo, credo anche che negli ultimi due anni, causa covid e causa mutazione nella modalità di lavoro, questo senso si sia un po' perso o almeno sfilacciato. Questo senso di appartenenza penso possa riassumersi in poche parole: impegno, attenzione all'utenza, serietà.

Un luogo in cui ci si interroga come poter aiutare i beneficiari dei servizi, un luogo in cui a questi ultimi si riconosce dignità, nonostante spesso non possano avere voce in capitolo in merito alle scelte che vengono fatte per loro. E' un luogo in cui le équipes collaborano e si mettono in gioco, nei vari contesti, per stimolare confronti e riflessioni.

La possibilità di incidere in modo concreto nella comunità educante con azioni e metodologie innovative. La possibilità di lavorare e definirsi nelle proprie competenze e capacità.

La cooperativa per me rappresenta la condivisione di obiettivi comuni nell'ottica di aiutare la vita sociale di una fetta di popolazione che spesso è trascurata o talmente fragile da rimanere nel limbo della società stessa.

La cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità attraverso la gestione di servizi socio sanitari ed educativi

Il logo della cooperativa LA QUALITÀ È RELAZIONE e noi cerchiamo di fare il meglio per garantire il benessere sociale e culturale del cittadino e migliorare l'integrazione

Per me la cooperativa rappresenta una piattaforma per lavorare su obiettivi di lavoro che possono attivare processi positivi su individui, reti di individui, compensazione di bisogni sociali delle comunità del territorio, collaborazioni fra enti pubblici e privati, reti di servizi. In servizi di accoglienza e inclusione socio-lavorativa, ho partecipato a varie fasi dei servizi dal 2016 a oggi, e testimonia l'interesse generale di analisi reale dei bisogni delle persone e della costruzione di strategie, in sistemi e strutture talvolta ostacolanti, finalizzate alla mediazione per la convergenza fra obiettivi di progetto e obiettivi delle persone. Testimonio inoltre fasi di lavoro con équipes altamente qualificate e interessate a sviluppare qualità nella presa in carico delle persone.

Inclusione, cura, amicizia

Una seconda casa, sia per il tempo che ci trascorriamo sia per i rapporti instaurati con i colleghi.

La cooperativa, contribuisce attivamente tramite i suoi soci e dipendenti a dare risposte ai bisogni che nei vari passaggi della vita si possono trovare. Inclusione sociale, minori, scuola, immigrazione, specialistica nella crescita e nell'apprendimento, formazione continua, assistenza disabili e anziani. Donne e uomini che ne fanno parte, si sentono protagonisti attivi delle richieste che dal territorio arrivano.

Nella nostra cooperativa, si è, nel tempo, rafforzata la base sociale ed insieme la propria crescita. non per questo, sono stati tanti e tutt'ora lo saranno, i momenti difficili dove dover dare risposte e prendere decisioni importanti. La vera sfida attende tutte/i noi e devo dire che la voce di ogni singola/o socia/o è ascoltata e presa in considerazione.

Cit : Nelle piccole comunità dove i rapporti si nutrono di contenuti condivisi, ogni membro rappresenta sempre un tassello importante. Alcuni lasciano orme così profonde, che è impossibile cancellare

## Mission, vision e valori

### Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Nel 2015 i soci della cooperativa, attraverso un percorso partecipativo hanno condiviso la missione e la visione della cooperativa, tutt'oggi valide.

#### Mission:

La Cooperativa Pane e Rose intende:

- Individuare i bisogni sociali emergenti del territorio, garantendo risposte personalizzate capaci di promuovere la resilienza e il benessere delle persone, con dimostrata utilità per la società;
- Essere riconosciuta per la qualità dei suoi servizi sia in ambito pubblico che privato;
- Essere interlocutore di riferimento per la comunità anche rafforzando la rete con le altre Cooperative e gli Enti (pubbliche private);
- Promuovere e tutelare il lavoro attraverso la creazione di nuove opportunità, con una particolare attenzione ai giovani, garantendo il benessere, la valorizzazione delle competenze e la piena soddisfazione dei lavoratori;
- Valorizzare la centralità del Socio, attraverso la partecipazione attiva di ciascuno, l'ascolto e lo sviluppo delle idee innovative dei soci stessi.

#### Visione:

Vogliamo essere la più grande e significativa Cooperativa Sociale della nostra Area Metropolitana, valorizzando la centralità della Persona:

- il soggetto privilegiato nel rapporto con gli enti pubblici del territorio per la ricerca sociale, gli interventi di promozione del benessere e la verifica e valutazione dei risultati nei servizi;
- forti nelle nostre competenze per essere altamente qualificati nel nostro ruolo;
- un esempio di buone pratiche nella erogazione di servizi sostenibili, anche attraverso risorse private;
- valorizzanti delle competenze e delle professionalità, per favorire lo sviluppo delle potenzialità individuali e per attrarre le migliori risorse del settore;
- organizzati internamente, efficaci ed efficienti, con ruoli chiari e processi ben definiti, per un'organizzazione sostenibile nell'affermazione dei principi costituzionali e legislativi relativi alla cooperazione;
- in ascolto attento al nostro interno, per garantire una ampia partecipazione democratica ed un luogo sereno dove lavorare;
- solidi economicamente per dare benessere ai nostri lavoratori; un punto di riferimento laico per la collettività. Vogliamo contribuire entro il 2024 attraverso la nostra Vision a rendere il territorio dove opereremo un luogo che abbia trovato nella coesione sociale la leva motivazionale di sviluppo locale; un territorio che non discrimini per etnia, orientamento religioso, politico o sessuale; che faccia della persona, della scuola e della formazione il luogo di rilancio della società, creando per coloro che partono da condizioni iniziali di svantaggio di tipo economico, culturale o sociale, un ciclo virtuoso di formazione e cultura, progetti di introduzione al lavoro e avvio di impresa, perché nessuno sia escluso da istruzione, cultura e lavoro a causa delle proprie difficoltà. Gli ultimi 2 anni d'attività, caratterizzati dalla un costante rinnovo della compagine sociale e soprattutto dalla crisi pandemica rendono necessario un nuovo percorso di condivisione.



## Governance

### Sistema di governo

Ciò che ha caratterizzato gli ultimi anni è stata la necessità di conquistare quote di mercato che già nel 1998 erano appannaggio delle cooperative storiche del territorio.

Tale necessità ha spinto ad accelerare verso soluzioni organizzative sempre più orientate su modelli “aziendali” che privilegiavano criteri di efficacia/efficienza e che ha portato ad un'estrema razionalizzazione dell'organizzazione attraverso una struttura basata su:

- divisione del lavoro in base alla specializzazione funzionale;
- gerarchia e verticismo decisionale;
- burocratizzazione (sistema di norme; sistema di procedure);
- selezione e promozione in base alle competenze tecniche.

Il rovescio della medaglia di questo modello è stato:

- la continua e faticosa rincorsa al “bando” per conquistare un mercato sempre più segmentato e, col tempo, sempre più contratto e dominato da logiche spartitorie e consociative;
- la parcellizzazione dei servizi che hanno richiesto un crescente numero di risorse umane, la creazione di figure gestionali intermedie (responsabili d'area, coordinatori, preposti, addetti, ecc.), di funzioni aziendali (Direzione, Ufficio amministrativo, Ufficio personale, Responsabile Qualità, ecc.), di spazi aziendali;
- l'aumento proporzionale dei costi indiretti;
- il mancato consolidamento patrimoniale che assoggetta la cooperativa a momenti di forte instabilità nei cicli negativi dell'economia.

Schematicamente, l'assetto è strutturato su 4 livelli:

1. CdA (Strategico e di indirizzo);
2. Direzione (Direzionale e controllo);
3. Project Manager (Coordinamento e management)
4. Servizi (Operativo)

L'impegno della Cooperativa per l'immediato futuro è di realizzare un nuovo modello di governance che faccia perno su un obiettivo strategico di fondo in cui convergono tre piani complementari tra loro:

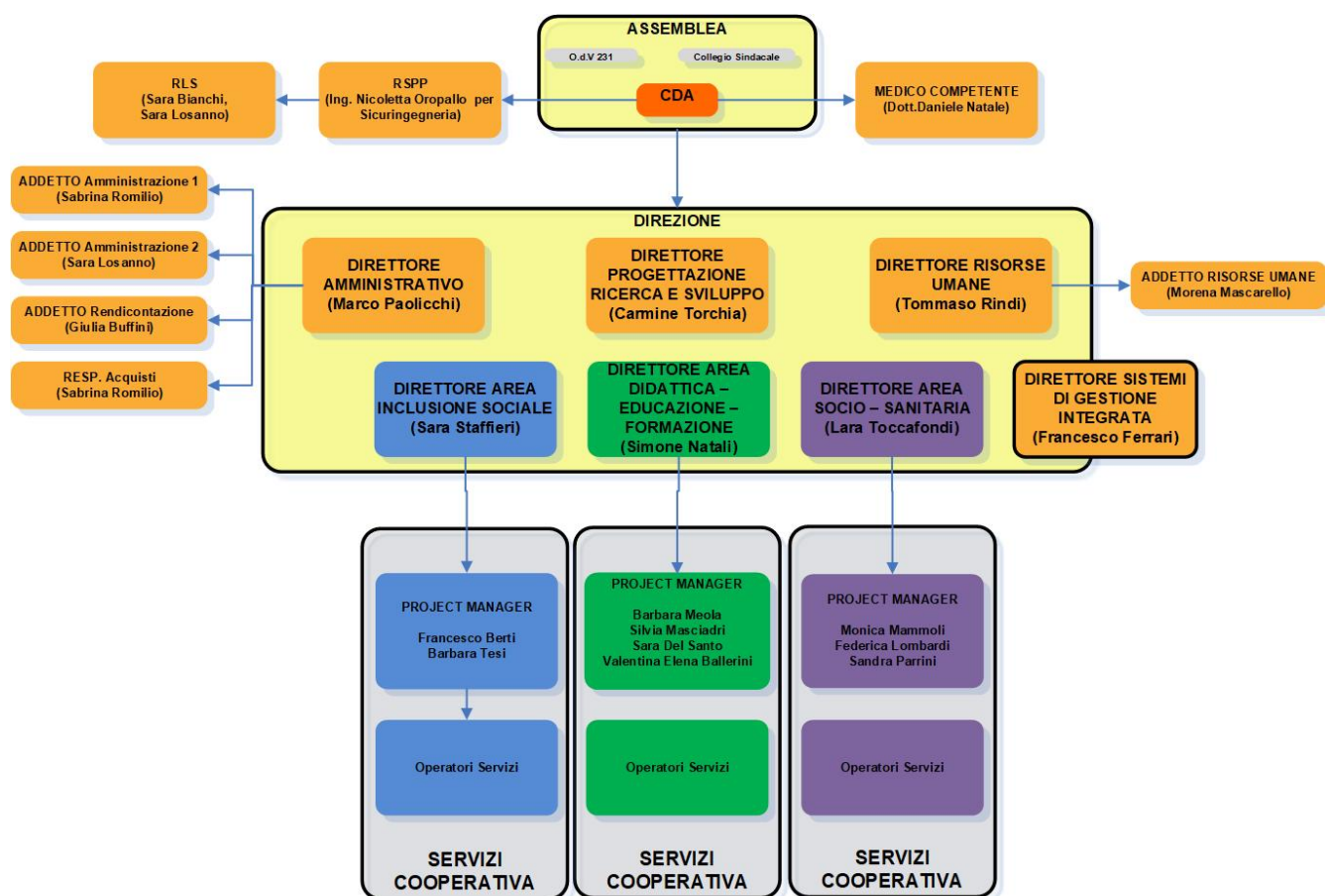
Politico: il welfare universalistico a sussidiarietà variabile;

Strategico ecosistemico: welfare mix;

Operativo: gestione partecipata e open innovation.

Internamente sarà necessario mitigare un assetto eccessivamente verticistico a favore di una maggiore orizzontalità che abbia come pilastro la massima “responsabilizzazione” dei soci e dei lavoratori nella gestione partecipata della “cosa cooperativa”

### Organigramma



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

Sistema di Qualità ISO 9001:2015, Sistema organizzativo D.Lgs 231/01

### Responsabilità e composizione del sistema di governo

Il C.d.A prevede un Presidente e un Vice con il potere di compiere disgiuntamente fra di loro le seguenti operazioni presso gli istituti di credito, di diritto pubblico e privato:

- aprire, utilizzare, estinguere conti correnti e compiere qualsiasi operazione di banca, compresa la richiesta di finanziamenti e sovvenzioni;
- cedere, accettare, emettere, girare, avallare, scontare, quietanze crediti od effetti cambiari e cartolari in genere;
- richiedere garanzie e fidejussioni, bancarie e assicurative, a titolo di cauzioni provvisorie e definitive;
- partecipare, in rappresentanza e per conto della Cooperativa Sociale Pane e Rose ad aste pubbliche, licitazioni, trattative private, bandi pubblici per la realizzazione di progetti e gare in genere e ad adempiere a tutti gli atti relativi;
- stipulare tutti gli atti, i contratti e le convenzioni in genere, inerenti all'attività della Cooperativa Sociale Pane e Rose;
- costituire associazioni temporanee di imprese e associazioni temporanee di scopo per la partecipazione a qualsiasi procedura e/o trattativa per l'acquisizione e la realizzazione di progetti, di servizi e attività inerenti lo statuto, nonché conferire o ricevere mandati, incarichi, con rappresentanza esclusiva ed anche processuale del raggruppamento nei confronti del committente per l'adempimento delle obbligazioni assunte.

La gestione operativa dei servizi e dei processi interni è affidata dal C.d.A alla direzione formata anche questa da 7 componenti (Direttore Risorse Umane, Direttore Amministrativo, Direttore Ricerca Sviluppo e Progettazione, Direttore Sistema di gestione integrata, Direttore Area Didattica Educazione e Formazione, Direttore Area Socio Sanitaria, Direttore Area Inclusione sociale). Ogni direttore può nominare, all'interno della propria area uno o più Project Manager di sostegno all'erogazione del servizio e alla gestione dell'equipe di lavoro.

La cooperativa si avvale di Professionisti esterni per il ruolo di Medico Competente (Dott. Natale) e per quello di RSP (Ing. Oropallo Nicoletta). Dispone inoltre di un collegio Sindacale (Bianchi, Fadini, Caristia) e di un Organismo di vigilanza previsto dal Modello Organizzativo 231, formato da 2 componenti esterni (Dott. Vannini e Avv. Bandoni)

## Responsabilità e composizione del sistema di governo

<b>Nominativo</b> LIGUORI NICOLA	<b>Carica ricoperta</b> PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	<b>Data prima nomina</b> 16-09-2019	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2021
<b>Nominativo</b> FADINI MAURIZIA	<b>Carica ricoperta</b> SINDACO	<b>Data prima nomina</b> 16-09-2019	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2021
<b>Nominativo</b> BIANCHI ALESSANDRO	<b>Carica ricoperta</b> SINDACO	<b>Data prima nomina</b> 16-09-2019	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2021
<b>Nominativo</b> D'AMICO VINCENZO	<b>Carica ricoperta</b> SINDACO SUPPLENTE	<b>Data prima nomina</b> 16-09-2019	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2021
<b>Nominativo</b> BURCHIETTI BENEDETTA	<b>Carica ricoperta</b> SINDACO SUPPLENTE	<b>Data prima nomina</b> 16-09-2019	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2021
<b>Nominativo</b> VANNINI RICCARDO	<b>Carica ricoperta</b> MEMBRO ORGANISMO DI VIGILANZA 231	<b>Data prima nomina</b> 01-10-2020	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2024
<b>Nominativo</b> BANDONI DEBORA	<b>Carica ricoperta</b> MEMBRO ORGANISMO DI VIGILANZA 231	<b>Data prima nomina</b> 01-10-2020	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2024
<b>Nominativo</b> RINDI TOMMASO	<b>Carica ricoperta</b> PRESIDENTE	<b>Data prima nomina</b> 03-07-2021	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2024
<b>Nominativo</b> TOCCAFONDI LARA	<b>Carica ricoperta</b> VICEPRESIDENTE	<b>Data prima nomina</b> 03-07-2021	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2024
<b>Nominativo</b> PAOLICCHI MARCO	<b>Carica ricoperta</b> CONSIGLIERE	<b>Data prima nomina</b> 03-07-2021	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2024
<b>Nominativo</b> MASCIADRI SILVIA	<b>Carica ricoperta</b> CONSIGLIERE	<b>Data prima nomina</b> 03-07-2021	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2024
<b>Nominativo</b> BERTI FRANCESCO	<b>Carica ricoperta</b> CONSIGLIERE	<b>Data prima nomina</b> 03-07-2021	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2024

<b>Nominativo</b> BUFFINI GIULIA	<b>Carica ricoperta</b> CONSIGLIERE	<b>Data prima nomina</b> 03-07-2021	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2024
<b>Nominativo</b> FORMICHELLA FLAVIA	<b>Carica ricoperta</b> CONSIGLIERE	<b>Data prima nomina</b> 03-07-2021	<b>Periodo in carica</b> FINO ALL'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALITA' 2024
<b>Nominativo</b> LOSANNO SARA	<b>Carica ricoperta</b> CONSIGLIERE	<b>Data prima nomina</b> 09-06-2018	<b>Periodo in carica</b> FINO AL 3 LUGLIO 2021
<b>Nominativo</b> CAPPIOLI ALESSANDRA	<b>Carica ricoperta</b> CONSIGLIERE	<b>Data prima nomina</b> 09-06-2018	<b>Periodo in carica</b> FINO AL 3 LUGLIO 2021
<b>Nominativo</b> NATALI SIMONE	<b>Carica ricoperta</b> CONSIGLIERE	<b>Data prima nomina</b> 09-06-2018	<b>Periodo in carica</b> FINO AL 3 LUGLIO 2021

## Focus su presidente e membri del CDA

### Presidente e legale rappresentante in carica

#### Nome e Cognome del Presidente

TOMMASO RINDI

#### Durata Mandato (Anni)

3

#### Numero mandati del Presidente

1

### Consiglio di amministrazione

#### Durata Mandato (Anni)

3

#### N.° componenti persone fisiche

7

#### Maschi

3

#### Totale Maschi

%42.86

#### Femmine

4

#### Totale Femmine

%57.14

#### fino a 40 anni

2

#### Totale fino a 40 anni

%28.57

#### da 41 a 60 anni

5

#### Totale da 41 a 60 anni

%71.43

#### Nazionalità italiana

7

#### Totale Nazionalità italiana

%100.00

## Partecipazione

### Vita associativa

La cooperativa non è solo la somma degli intestatari presenti all'interno del libro matricola, bensì un gruppo integrato, con una propria identità e che collabora quotidianamente sulla base della condivisione di un sistema valoriale di riferimento comune. Presupposto perché questo avvenga, non solo nelle prime fasi di vita della cooperativa dove le componenti motivazionali sono senza dubbio molto forti, ma anche in seguito nella sua portata intergenerazionale, è la conoscenza e condivisione da parte dei soci dell'insieme di regole e valori che stanno alla base della vita della cooperativa e che loro stessi scelgono di darsi. Tale conoscenza passa innanzitutto nell'esplicitazione di regole e valori e nella loro formalizzazione anche all'interno di documenti quali possono essere statuto, regolamenti interni, carta dei valori, bilancio sociale, ecc. Questo passaggio consente infatti di costruire una base identitaria comune che, quando rimane nell'informalità e nella sfera dell'implicito, può viceversa dare luogo a confusione. L'impegno di ciascun socio sta dunque innanzitutto nella predisposizione a conoscere, studiare, condividere e contribuire ad aggiornare il sistema valoriale di riferimento della cooperativa. Per la conoscenza della storia della propria cooperativa e del movimento e della legislazione della cooperazione e dell'assetto di regole interno della cooperativa passa infatti anche la capacità e l'attitudine di ciascun socio a maturare una visione aperta delle dinamiche sociali. Allo stesso modo, è importante lo sforzo che la cooperativa e il gruppo dirigente possono compiere nell'aggiornare costantemente la propria base sociale ed attivare strumenti e occasioni di confronto e consultazione, per mantenere vivo quel sistema di valori e regole e per non lasciare indietro nessuno. Per molte ragioni, è indubbio che nell'ultimo decennio la partecipazione e il coinvolgimento dei soci lavoratori in cooperativa si sia mostrata più debole e meno efficace rispetto al passato. Non si è trattato di un sovvertimento dei valori fondativi o di un'attenuazione della norma; probabilmente hanno avuto un ruolo fondamentale la crescita dimensionale, il modello organizzativo adottato e il contesto generale in cui si è evoluta la società e si sono sviluppate le politiche di welfare nazionale e regionale.

In quanto co-responsabili della gestione della cooperativa i soci devono poter disporre di tutti gli strumenti idonei a contribuire effettivamente alle scelte gestionali e strategiche. Il passo conseguente è poi che ciascuno, in cooperativa, si assuma un pezzetto di responsabilità apportando il proprio contributo ogni giorno, sia quando sono in discussione le scelte di fondo dell'impresa, sia con l'impegno quotidiano nell'esercizio del proprio lavoro.

### Numero aventi diritto di voto

145

### N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

3

## Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
30-01-2021	71	15	%59.31
03-07-2021	55	25	%55.17
20-12-2021	93	10	%71.03

## Mappa degli Stakeholder

### Mappa degli Stakeholder

Il coinvolgimento degli stakeholder, la comprensione delle loro aspettative sono fattori che da sempre rispecchiano il nostro

agire sociale.

I nostri interlocutori sono coinvolti quotidianamente nell'esercizio delle nostre attività. Gli stakeholder più rilevanti con cui lavoriamo sono molteplici e ci impegniamo a coltivare relazioni di fiducia e collaborative al fine di rendere sempre più efficace il lavoro che svolgiamo sul nostro territorio. Nella schermata troverete la mappatura degli stakeholder "rilevanti", le cui opinioni, atteggiamenti, comportamenti e decisioni hanno cioè un peso determinante per il raggiungimento dei nostri obiettivi. I soggetti che abbiamo mappato sono rilevanti perché condividono con noi obiettivi a medio e lungo termine e rappresentano i nostri alleati nella piena realizzazione della nostra vision.

A diversi livelli e con diverse modalità, forniscono strumenti, risorse, idee e professionalità necessaria per rafforzare sempre di più il nostro ruolo di co-protagonisti e innovatori del modello di welfare territoriale. Abbiamo dunque deciso di esplicitare il perché ogni singolo soggetto è importante per la nostra cooperativa:

#### **1. Soci-lavoratori:**

- Essenza dell'essere cooperativa sociale
- Sono la ragione stessa dell'esistenza della cooperativa
- Riflettono il senso di appartenenza alla cooperativa e la motivazione ad affrontare nuove sfide e progettualità.

#### **2. Enti pubblici:**

- Agiscono a livello normativo, regolativo e di controllo sull'erogazione dei servizi
- Determinano le risorse da impegnare nelle diverse annualità e nelle diverse partite di bilancio.
- Sono attori protagonisti nella programmazione degli interventi e nella distribuzione delle risorse.

#### **3. Utenti:**

- Promuovono i servizi della Cooperativa e rafforzano la nostra reputazione e posizionamento nei confronti della committenza.

#### **4. Famiglie degli utenti:**

- Promuovono i servizi della Cooperativa e rafforzano la nostra reputazione e posizionamento nei confronti della committenza.

#### **5. Lavoratori:**

- Il lavoratore diventa il primo canale informativo e di promozione della nostra cooperativa.
- Contribuiscono alla creazione di un clima lavorativo positivo e propositivo.

#### **6. Consorzi:**

- Potenziamento di competenze ed esperienze per la partecipazione alle gare d'appalto.
- Il ruolo della formazione come leva per aggiornare o implementare le competenze dei nostri professionisti e di riflesso le performance della cooperativa stessa.
- Innovazione e ricerca come strumenti per ripensare i modelli organizzativi e i servizi, nonché individuare nuove possibilità di sviluppo.

#### **7. Cooperative partner:**

- Rafforzamento del nostro posizionamento per la partecipazione a gare (aumento della competitività)
- Lavoro di rete come elemento imprescindibile della nostra natura, necessario per il raggiungimento di obiettivi di sistema.
- Lavoro in rete come valore aggiunto.

#### **8. Banche:**

- Finanziamenti a breve, medio e lungo termine: possibilità di investimenti per la realizzazione di progettualità importanti di sistema.
- Liquidità mensile Potenziale partner di sviluppo.

#### **9. Fornitori**

#### **10. Università e centri di ricerca:**

- Sviluppo e ricerca per innovazione di settore e progettualità sperimentali.
- Sono importanti nell'erogazione di alcune fasi del servizio ed eventuali criticità mettono a rischio il raggiungimento degli obiettivi specifici.
- Rafforzano la reputazione della qualità offerta dalla nostra cooperativa.
- Accreditemento di alto profilo.
- Alta formazione lavoratori interni.
- Partnership nazionale e internazionale.

#### 11. Clienti privati:

- Capacità della nostra cooperativa di intercettare nuovi mercati, mantenendo sempre alta l'attenzione alla qualità del servizio erogato e al bisogno mappato.
- Propensione e volontà della cooperativa di diminuire la "dipendenza" da gare e appalti (enti pubblici) e diventare attori importanti del mercato privato.

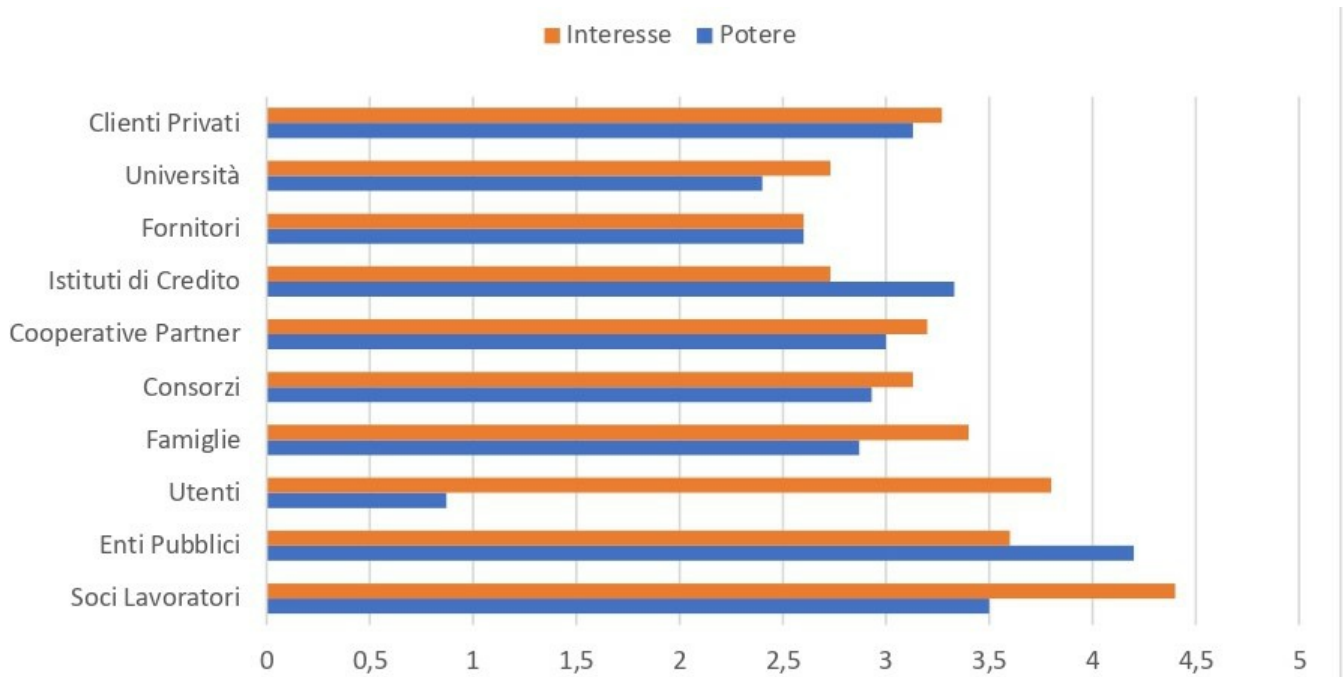
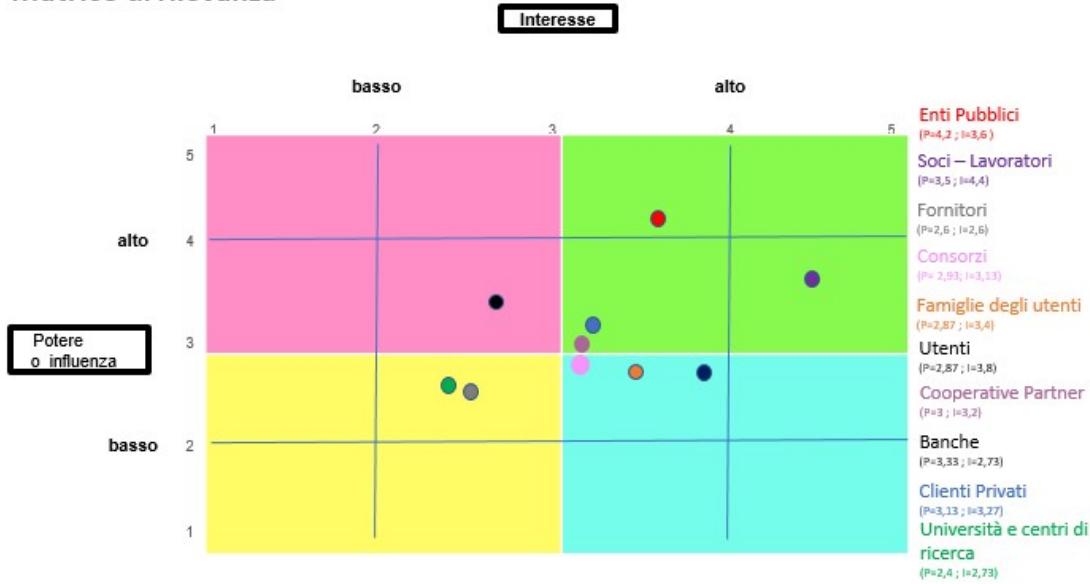
Il processo di analisi e riflessione sui nostri stakeholder ha continuato attraverso un focus sulle aspettative e sui temi rilevanti per i nostri portatori di interesse. Così come riportato dalle Linee guida per la redazione del bilancio sociale, tale step diventa necessario poiché permette di fornire ai nostri stakeholder informazioni utili rispetto al raggiungimento dei risultati/aspettative manifestate ed espresse.

Di seguito, troverete i temi rilevanti associati ad ogni soggetto mappata precedentemente.

- 1. Soci-lavoratori:** Comunicazione costante riguardo alle scelte e ai risultati raggiunti; Reputazione della Cooperativa; Qualità dei servizi; Tutela del lavoro e del lavoratore.
- 2. Enti pubblici:** Professionalità degli operatori; Sicurezza dei lavoratori; Disponibilità e flessibilità; Capacità di leggere il bisogno e strutturare risposte coerenti; Soddisfare le esigenze del cittadino; Qualità dei servizi erogati; Capacità di progettazione e rendicontazione dei servizi finanziati.
- 3. Utenti:** Qualità del servizio erogato; Professionalità degli operatori; Ascolto attivo e accoglienza.
- 4. Famiglie degli utenti:** Qualità del servizio erogato Professionalità degli operatori; Capacità della cooperativa di fornire servizi innovativi.
- 5. Lavoratori:** Garanzia del posto di lavoro; Sviluppo di servizi; Buona comunicazione interna e informazione tempestiva e chiara.
- 6. Consorzi:** Progettualità innovative; Capacità di attivare la rete; Flessibilità e dinamismo; Apertura al cambiamento e intraprendenza.
- 7. Cooperative partner:** Capacità progettuale; Capacità gestionale dei servizi; Qualità dei servizi; Flessibilità e buona capacità collaborativa.
- 8. Banche:** Solidità e sicurezza economico-finanziaria della nostra impresa.
- 9. Fornitori:** Correttezza e rispetto dei tempi; Qualità del lavoro.
- 10. Università e centri di ricerca:** Carattere innovativo delle idee progettuali; Profilo di alte professionalità interne.
- 11. Clienti privati:** Capacità di soddisfare i bisogni; Qualità dei servizi erogati; Essere un provider affidabile (=onesto), con prezzi sostenibili.

Immagine

## Matrice di rilevanza



## Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

### Sviluppo e valorizzazione dei soci

#### Vantaggi di essere socio

Due sono le modalità per diventare Socio della Cooperativa e partecipare attivamente alla vita della propria impresa: si può essere iscritti alla sezione speciale in ragione del completamento della propria formazione professionale o per agevolare l'inserimento nell'impresa, oppure essere iscritti alla sezione ordinaria.

#### Socio speciale e socio ordinario?



La possibilità è data ai lavoratori in possesso di un contratto di lavoro con la Cooperativa. Con la propria quota di sottoscrizione ogni socio partecipa alla creazione del capitale della Cooperativa, diventando in parte proprietario della stessa. La quota sociale viene restituita quando cessa il rapporto di lavoro e si recede da Socio. Al momento della restituzione sarà maggiorata degli interessi legali. La restituzione avviene dopo l'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio. Ogni socio insieme a tutti gli altri ha democraticamente l'opportunità di scegliere e di esprimere la propria opinione attraverso la partecipazione alle Assemblee dei Soci.

Determina l'elezione del Consiglio di Amministrazione e con il voto in Assemblea conferma o meno le scelte che il Consiglio effettua in materia di bilancio economico della Cooperativa; determina il risultato della votazione delle modifiche dello Statuto e dei regolamenti interni; propone la propria candidatura al Consiglio di Amministrazione.

In base all'andamento del bilancio l'Assemblea può deliberare a favore dei Soci: il ristorno ovvero la distribuzione ai soci del profitto come previsto dalla legge e da apposito Regolamento Interno. Inoltre il Socio può usufruire del prestito sociale attraverso il quale il Socio contribuisce allo sviluppo della Cooperativa, e tutela il proprio risparmio, ricevendo un tasso d'interesse vantaggioso sul capitale versato, determinato dal Consiglio di Amministrazione. Il libretto di prestito Sociale non comporta spese per la sua tenuta, nè per le operazioni di versamento e prelievo.

Ulteriori vantaggi per il socio sono: la possibilità di integrare il piano sanitario previsto per ogni lavoratore a tempo indeterminato con una maggiore copertura sanitaria per sé e per i suoi cari; la possibilità di acquistare beni e servizi presso gli esercizi convenzionati, sconti ed agevolazioni presso i servizi privati gestiti dalla Cooperativa.

## Numero e Tipologia soci

Soci ordinari	150
Soci volontari	14
Soci finanziatori	1
Altri soci	1

## Focus Tipologia Soci

Soci lavoratori	147
Soci svantaggiati	3
Soci persone giuridiche	1

## Focus Soci persone fisiche

Genere			
	Maschi	25	%17
	Femmine	125	%83
			<b>Totale</b>
			150.00
Età			
fino a 40 anni		64	%42.67
Dai 41 ai 60 anni		79	%52.67
Oltre 60 anni		7	%4.67
			<b>Totale</b>
			150.00
Nazionalità			
Nazionalità italiana		141	%94.00
Nazionalità Europea non italiana		2	%1.33
Nazionalità Extraeuropea		7	%4.67
			<b>Totale</b>
			150.00
Studi			
Laurea		86	%57.33
Scuola media superiore		33	%22.00
Scuola media inferiore		29	%19.33
Scuola elementare		1	%0.67
Nessun titolo		1	%0.67
			<b>Totale</b>
			150.00

## Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità

Detenuti ed ex detenuti Maschi	Detenuti ed ex detenuti Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00

Disabili fisici Maschi	Disabili fisici Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00

Disabili psichici e sensoriali Maschi	Disabili psichici e sensoriali Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	1	1.00	Maschi	Femmine
			% 0.00	% 100.00

Minori Maschi	Minori Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00

Pazienti psichiatrici Maschi	Pazienti psichiatrici Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00

Tossicodipendenti / Alcolisti Maschi	Tossicodipendenti / Alcolisti Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
2	0	2.00	Maschi	Femmine
			% 100.00	% 0.00

fino a 40 anni	Dai 41 ai 60 anni	oltre i 60 anni
0	3	0
%0.00	%100.00	%0.00

Totale  
3.00

Nazionalità italiana	Europea non italiana	Extraeuropea
3	0	0
%100.00	%0.00	%0.00

Totale  
3.00

Laurea	Scuola media inferiore	Scuola media superiore	Scuola elementare	Nessun titolo
0	1	0	2	0
%0.00	%33.33	%0.00	%66.67	%0.00

---

Totale  
3.00

## Anzianità associativa

da 0 a 5 anni	da 6 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
90	31	19	10
%60.00	%20.67	%12.67	%6.67

---

Totale  
150.00

## Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

### Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

Applicazione integrale CCNL Cooperative Sociali , Contratto Territoriale Integrativo Toscano, Regolamento del socio lavoratore, Regolamento interno del Personale, , Codice Etico previsto dal Modello Organizzativo 231; Tu 8/2008 e smi e R.E. 679/2016

### Welfare aziendale

A sei anni dall'approvazione delle leggi di bilancio-stabilità (2016, 2017, 2018) che regolamentano la modalità di conversione dei premi di produttività in welfare e che hanno introdotto nuovi incentivi fiscali che allargano la platea dei beneficiari anche alle piccole e medie imprese, il welfare aziendale ha acquisito un ulteriore e più ampio significato: uno strumento per rafforzare la sostenibilità dell'impresa occupandosi del benessere e della sicurezza sociale dei lavoratori e delle loro famiglie. Una leva di politica del personale, certamente, ma di rilievo strategico perché rafforza l'idea che l'impresa debba perseguire degli scopi sociali oltre agli obiettivi di business.

Le cooperative sociali, per la loro storia e per la missione di cui sono portatrici, non possono non essere presenti significativamente ed in modo incisivo nel settore del welfare aziendale. In primo luogo perché la normativa ne espande le aree di intervento: a quelle originarie derivanti da fonti prevalentemente contrattuali si aggiungono nuove misure e iniziative concesse sulla base di obblighi negoziali (ad es. gli Accordi inerenti ai premi di risultato) ma anche in modo unilaterale a favore dei lavoratori per soddisfare bisogni e richieste di servizi nei campi della prevenzione, della promozione della salute e delle cure specialistiche, nell'ambito dell'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti, nel settore socio-educativo, dell'istruzione e della formazione universitaria, nei vari circuiti della cultura e del tempo libero. In secondo luogo perché il welfare aziendale avvia altre opportunità di sviluppo imprenditoriale correlato ai mercati di beni e servizi che si possono generare in forme nuove e all'interno di spazi ancora in parte inesplorati di interlocuzione sul territorio che possono avere come diretta conseguenza un incremento degli sbocchi occupazionali per diversi profili professionali. Non mancano, dunque le prospettive favorevoli per la cooperazione sociale anche se non mancano le criticità per raggiungere una nuova visione del contesto aziendale a cominciare dalla scarsa consapevolezza di essere già naturalmente e strutturalmente all'interno di un circuito di welfare aziendale, seppur non dichiarato e non formalizzato e soprattutto non comunicato adeguatamente.

Sono rilevanti, infine, alcuni punti di debolezza e i rischi connessi alle questioni di carattere economico: un piano di welfare aziendale che sia adeguato alle esigenze dei lavoratori, in linea con le strategie dell'impresa, aperto ai contesti esterni presuppone l'impiego di risorse umane ed economiche, l'utilizzo di dispositivi e di nuovi strumenti tecnologici (piattaforme, software di gestione, applicazioni personalizzate, etc.), l'attivazione e il presidio di reti territoriali, la cui copertura economica spesso diventa impegnativa e difficile da sostenere.

Si tratta non di semplici misure estemporanee e iniziative episodiche, ma di strategie imprenditoriali accompagnate da cambiamenti culturali e organizzativi.

Occorrono, in prima istanza, politiche di welfare aziendale ben costruite e indirizzate ai bisogni che contribuiscano a creare

identificazione, permettendo ai lavoratori di sentirsi parte attiva nell'organizzazione. Tale effetto non è correlato né alla "quantità" di interventi proposti, né al loro valore economico, né alla soddisfazione individuale che il lavoratore percepisce. Ciò che spiega la correlazione è la presenza di politiche aziendali strettamente integrate ai modelli di gestione delle risorse umane, che agiscono in ambito organizzativo e non solo economico e che intervengono su tutte le leve disponibili - ovvero il tempo, lo spazio e i servizi - per creare un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle esigenze di work-life balance.

Per dare seguito alle istanze rilevate all'interno della Cooperativa, già nel 2017 era iniziato un percorso di formalizzazione delle attività di w.a. presenti, confluite all'inizio del 2020 nella presentazione di una proposta progettuale sul bando #Conciliamo, di cui solo nel 2021 si è concluso il processo di valutazione che ha visto Pane&Rose tra le imprese destinatarie del contributo. Il progetto, in partenariato con le cooperative CAT, Coop21 e Giovani Valdarno e con la collaborazione attiva di ADAPT, UP, Pegaso e Legacoop, si propone i seguenti obiettivi:

- Definire e implementare nelle imprese cooperative politiche a favore della conciliazione che promuovano il Corporate Family Responsibility (CFR) attraverso l'adozione di modelli organizzativi capaci di creare al loro interno e nelle relazioni esterne degli spazi di produzione di benessere in risposta ai bisogni del dipendente, della sua famiglia e del territorio;
- Adottare modalità di lavoro flessibili come fattore fondamentale per equilibrare i tempi di vita e di lavoro, favorendo la conciliazione tra la vita familiare e professionale delle donne e degli uomini che lavorano in realtà sempre più articolate e in contesti urbani ad alta complessità;
- Orientare ed accompagnare il lavoratore nell'incrociare i propri bisogni con le risorse e le proposte del territorio orientando alla rete di servizi (pubblici e privati) e alle risorse economiche disponibili sul territorio;
- Valorizzare il capitale di esperienze maturato da imprese sociali impegnate nella costruzione dei servizi socio-assistenziali ed educativi del territorio proponendosi come alternativa ai provider.

#### Numero Occupati

256

#### N. occupati svantaggiati

4

### Occupati soci e non soci

occupati soci maschi

23

occupati soci femmine

87

**Totale**

110.00

occupati non soci maschi

12

occupati non soci femmine

134

**Totale**

146.00

occupati soci fino ai 40

anni

46

occupati soci da 41 a 60 anni

59

occupati soci oltre 60 anni

5

**Totale**

110.00

occupati NON soci fino ai

40 anni

63

occupati NON soci fino dai 40 ai 60 anni

72

occupati NON soci oltre i 60 anni

11

			<b>Totale</b>
			146.00
Occupati soci con Laurea 63	Occupati soci con Scuola media superiore 31	Occupati soci con Scuola media inferiore 15	
Occupati soci con Scuola elementare 1	Occupati soci con Nessun titolo 0		

			<b>Totale</b>
			110.00
Occupati NON soci con Laurea 47	Occupati NON soci con Scuola media superiore 48	Occupati NON soci con Scuola media inferiore 51	
Occupati NON soci con Scuola elementare 0	Occupati NON soci con Nessun titolo 0		

			<b>Totale</b>
			146.00
Occupati soci con Nazionalità Italiana 106	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana 0	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea 4	

			<b>Totale</b>
			110.00
Occupati NON soci con Nazionalità Italiana 128	Occupati NON soci con Nazionalità Europea non italiana 7	Occupati NON soci con Nazionalità Extraeuropea 11	

			<b>Totale</b>
			146.00

## Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)

<b>Volontari Svantaggiati</b>	<b>Volontari Svantaggiati</b>	<b>Volontari NON Svantaggiati</b>	<b>Volontari NON Svantaggiati</b>
<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
0	0	5	10
<b>Totale svantaggiati</b>		<b>Totale non svantaggiati</b>	
		15.00	

<b>Tirocinanti Svantaggiati</b>	<b>Tirocinanti Svantaggiati</b>	<b>Tirocinanti NON Svantaggiati</b>	<b>Tirocinanti NON Svantaggiati</b>
<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>
0	1	0	4
<b>Totale svantaggiati</b>		<b>Totale non svantaggiati</b>	
1.00		4.00	

## Attività svolte dai volontari

In prevalenza attività di supporto operativo agli operatori, in particolare nei servizi di emergenza alloggiativa, con apporti in attività che i volontari svolgevano nella loro attività o ex attività professionale. In alcuni casi l'attività di volontariato è stata svolta a favore della parte amministrativa dei progetti e/o servizi (raccolta e catalogazione dati statistici).

## Livelli di inquadramento

### A1 (ex 1° livello)

Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari Maschi

1

Addetto pulizie/ cucina/ ausiliari Femmine

4

**Totale**

5.00

Altro Femmine

rilegatore

#

1

**Totale**

1.00

### A2 (ex 2° livello)

Operai generici Maschi

3

Operai generici Femmine

4

**Totale**

7.00

### B1 (ex 3° livello)

OSS non formato Femmine

5

**Totale**

5.00

Altro Maschi

rilegatore

#

1

Altro Femmine

addetto servizi

#

3

**Totale**

4.00

### C1 (ex 4° livello)

AdB/ OTA/ OSA/ ADEST/ Maschi

3

AdB/ OTA/ OSA/ ADEST/ Femmine

59

**Totale**

62.00

Cuoco Femmine

3

---

Totale

3.00

Impiegato d'ordine Maschi

1

Impiegato d'ordine Femmine

3

---

Totale

4.00

Operaio specializzato Maschi

1

Operaio specializzato Femmine

3

---

Totale

4.00

C2

OSS Maschi

1

OSS Femmine

4

---

Totale

5.00

C3 (ex 5° livello)

Responsabile Attività Assistenziali Femmine

1

---

Totale

1.00

Capo operaio Femmine

3

---

Totale

3.00

D1 (ex 5° livello)

Educatore Maschi

4

Educatore Femmine

44

---

Totale

48.00

Animatore qualificato Maschi

4

---

Totale

4.00

Operatore dell'inserimento lavorativo Femmine

2



---

Totale  
2.00

<b>Altro Maschi</b>	<b>#</b>	<b>Altro Femmine</b>	<b>#</b>	<b>Totale</b>
redattore web	1	impiegata amministrativa/mediatrice	19	20.00

**D2 (ex 6° livello)**

<b>Impiegato di concetto Maschi</b>	<b>Impiegato di concetto Femmine</b>
4	17

---

Totale  
21.00

<b>Educatore professionale Maschi</b>	<b>Educatore professionale Femmine</b>
4	14

---

Totale  
18.00

**Assistente sociale Femmine**  
3

---

Totale  
3.00

<b>Altro Maschi</b>	<b>#</b>	<b>Altro Femmine</b>	<b>#</b>
mediatore interculturale	2	mediatore interculturale	9

---

Totale  
11.00

**D3 (ex 7°livello)**

<b>Educatore professionale coordinatore Maschi</b>	<b>Educatore professionale coordinatore Femmine</b>
1	5

---

Totale  
6.00

**E1 (ex 7° livello)**

<b>Coordinatore/ capo ufficio Maschi</b>	<b>Coordinatore/ capo ufficio Femmine</b>
2	10

---

Totale  
12.00

**E2 (ex 8°livello)**

Coordinatore di unità operativa/ servizi complessi

Coordinatore di unità operativa/ servizi complessi

Maschi

Femmine

3

3

Totale

6.00

F2 (ex 10° livello)

Direzione/ responsabili Maschi

1

Totale

1.00

## Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi

Occupati svantaggiati soci Femmine

2

0

Totale

2.00

Occupati svantaggiati non soci Maschi

Occupati svantaggiati non soci Femmine

1

1

Totale

2.00

fino a 40 anni

da 41 a 60 anni

oltre 60 anni

0

3

1

%0.00

%75.00

%25.00

Totale

4.00

Laurea

%0.00

0

Scuola media superiore

%0.00

0

Scuola media inferiore

%75.00

3

Scuola elementare

%25.00

1

Nessun titolo

%0.00

0

---

Totale  
4.00

---

Nazionalità italiana	Europea non italiana	Extraeuropea
4	0	0
%100.00	%0.00	%0.00

---

Totale  
4.00

---

Detenuti ed ex detenuti Tirocinio	Detenuti ed ex detenuti Contratto	Detenuti ed ex detenuti Altro
0	0	0

---

Totale

---

Disabili fisici Tirocinio	Disabili fisici Contratto	Disabili fisici Altro
0	1	0

---

Totale  
1.00

---

Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio	Disabili, psichici e sensoriali Contratto	Disabili, psichici e sensoriali Altro
0	2	0

---

Totale  
2.00

---

Minori (fino a 18 anni) Tirocinio	Minori (fino a 18 anni) Contratto	Minori (fino a 18 anni) Altro
0	0	0

---

---

Pazienti psichiatrici Tirocinio	Pazienti psichiatrici Contratto	Pazienti psichiatrici Altro
0	0	0

---

---

Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro
0	1	0

---

Totale  
1.00

---

Totale  
4.00

---

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno 42	% 16.41
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time 163	% 63.67
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno 0	% 0.00
Dipendenti a tempo determinato e a part time 49	% 19.14
Collaboratori continuative 0	% 0.00
Lavoratori autonomi 0	% 0.00
Altre tipologie di contratto 2	% 0.78
<hr/>	
<b>Totale</b> 256.00	

## Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

### Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima 22779	Retribuzione annua lorda massima 48992	Rapporto 2.15
--	---	------------------

Nominativo	Tipologia	Importo
LIGUORI NICOLA	compensi	6252
BIANCHI ALESSANDRO	compensi	4596
FADINI MAURIZIA	compensi	4436
VANNINI RICCARDO	compensi	1510
BANDONI DEBORA	compensi	1562

### Dirigenti

<b>Nominativo</b> RINDI TOMMASO	<b>Tipologia</b> indennità di carica	<b>Importo</b> 8450
<b>Nominativo</b> PAOLICCHI MARCO	<b>Tipologia</b> indennità di carica	<b>Importo</b> 6450
<b>Nominativo</b> TOCCAFONDI LARA	<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 2450
<b>Nominativo</b> MASCIADRI SILVIA	<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 600
<b>Nominativo</b> BERTI FRANCESCO	<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 500
<b>Nominativo</b> BUFFINI GIULIA	<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 650
<b>Nominativo</b> FORMICHELLA FLAVIA	<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 350
<b>Nominativo</b> LOSANNO SARA	<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 250
<b>Nominativo</b> CAPPIOLI ALESSANDRA	<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 350
<b>Nominativo</b> NATALI SIMONE	<b>Tipologia</b> compensi	<b>Importo</b> 350

## Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali

0

Numero volontari che hanno usufruito del rimborso

0

### N. malattie e infortuni e incidenza

N. infortuni professionali

3

N. malattie professionali

0

**Totale**

3.00

## Formazione

### Tipologia e ambiti corsi di formazione

Oltre alla normale programmazione di corsi destinati alla formazione del personale afferente ai servizi sulle normative cogenti in tema di sicurezza e alla formazione di soggetti esterni alla cooperativa attraverso vari canali di finanziamento individuati con la nostra Agenzia formativa di riferimento, la formazione interna è stata focalizzata su tre ambiti, secondo un processo di investimento sulle risorse umane finalizzato alla messa a livello delle competenze rispetto alla figura del project manager e alla necessità di sviluppare nuove conoscenze e abilità sulla valutazione sociale d'impatto e le nuove tecnologie assistive.

Pertanto sono stati erogati tre distinti corsi:

- Project manager: finanziato con fondi Regionali ha avuto la durata di 60 ore ed ha visto la presenza di tutte le figure individuate e selezionate dai Direttori di Area idonee e motivate a ricoprire il ruolo
- Valutazione d'impatto: finanziato attraverso FonCoop, ha avuto una durata di 32 ore ed ha avuto l'obiettivo di fornire ad un gruppo eterogeneo di soci e lavoratori gli strumenti per progettare un sistema di rilevazione dei dati quali-quantitativo

- Tecnologie assistive: la formazione è stata erogata grazie alle attività previste all'interno dei progetti Cloudia, Pharaon e InsideOut ed ha visto la presenza di assistenti di base e OSS al fine di avere un ampio panorama sull'esistente, comprendere le tappe di progettazione e messa a terra delle tecnologie e avviare un percorso di sperimentazione nei servizi della Cooperativa

## Tipologia e ambiti corsi di formazione

## Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione	Rapporto
0	0	

Feedback ricevuti dai partecipanti

## Qualità dei servizi

### Attività e qualità di servizi

#### Descrizione

Di seguito si riporta la sintesi Qauli- Quantitativa dei servizi erogati nel 2021. Le tabelle seguenti riportano la media del valutazione del personale operativo valutato sul servizio specifico, l'eventuale somministrazione di questionari di soddisfazione, le non conformità aperte e le relative azioni intraprese, il numero di infortuni aperti e i reclami arrivati alla Cooperativa.

Per la valutazione del personale operativo è stata considerata la media dei valori attribuiti a ciascun item. la scala di riferimento è compresa tra 1 e 6.

Commessa	N° Personale Valutato	Media Valutazione	Soddisfazione Utente / Committenza	Nc e successive azioni	Infortuni	Reclami
After school	N.I	-	Non somministrato	-		-
Apprendistato Form Up 2	N.I	-	Non somministrato	-		-
Apriti Sesamo	N.I	-	Non somministrato	-		-
Assistenza Scolastica	8	4.58	Non somministrato	1 (1 AC)		1
Baloo	6	4.33	8.89 su 10	1 (1 AM)		-
B-Best	N.I	-	Non somministrato	-		-
Bosco Incantato	8	5.03	9.29 su 10	3 (2 AP; 1 AC)	1	-

Cipi Sostiene	N.I	-	Non somministrato	-		-
DOPO SCUOLA CIRONI	N.I	-	Non somministrato	-		-
Doposcuola Ritroviamoci	N.I	-	Non somministrato	-		-
Facilitazione Linguistica	6	5.38	4.82 su 5	-		-
Facilitazione Linguistica - Montemurlo	N.I	-	Non somministrato	-		-
Familia	N.I	-	Non somministrato	-		-
Formazione Did.Inclusiva	N.I	-	Non somministrato	-		-
Formazioni Esterne	2	5.21	Non somministrato	-		-
Impronta verde	7	4.57	9.12 su 10	-		-
Laboratori Did.Inclusiva	N.I	-	Non somministrato	-		-
Mediazione Asl Centro 2020	N.I	-	Non somministrato	-		-
ORIENTAMENTO	3	5.14	Non somministrato	-		-
PER Forma	N.I	-	Non somministrato	-		-
Progetto Space	N.I	-	Non somministrato	-		-
Progetto TEAMS - Mediazione	N.I	-	Non somministrato	-		-
Scuola di Lingue	N.I	-	Non somministrato	-		-
SEI 2019-2022	N.I	-		1 (1 AP)		-
Servizi Carmignano (InformaGiovani Comeana)	N.I	-	Non somministrato	-		-

Servizi educativi Agliana	25	4.67	8.22 su 10	5 (4 AC; 1 AP)		-
Servizi Materna (infanzia Fontanelle)	4	4.59	Somministrato dal Capofila	-		-
SFIDA	N.I	-	Non somministrato	-		-
Spazio Gioco Prato	2	4.85	Non somministrato	-		-
Sportello Multietnica	15	4.92	4.82 su 5	-		-
Un Passo Avanti	2	5.00	Non somministrato	-		-

Commessa	N° Personale Valutato	Media Valutazione	Soddisfazione Utente / Committenza	Nc e successive azioni	Infortuni	Reclami
Casa Roberto	6	4.54	Non somministrato	2 (2 AC)		-
Casa Simone	6	4.73	Non somministrato	-	1	-
CENTRO SPECIALISTICO	9	5.27	9.40 su 10	-		-
Cloudia	N.I	-	Non somministrato	-		-
Inside Out	N.I	-	Non somministrato	-		-
Pascal	N.I	-	Non somministrato	-		-
Pronto Badante	N.I	-	Non somministrato	-		-
SAD Mugello	60	4.70		5 (5 AC)	4	-
SAD PANEROSE			5.30 su 10			-
HCP Amm						-
SAD PRIVATI			7.10 su 10			-



Servizi Anffas	5	4.91	Non somministrato	-	-
----------------	---	------	-------------------	---	---

Commessa	N° Personale Valutato	Media Valutazione	Soddisfazione Utente / Committenza	Nc e successive azioni	Infortuni	Reclami
Accoglienza migranti	N.I	-	Non somministrato	-		-
Accoglienza Via Fiorentina	N.I	-	Non somministrato	-		-
Casa di Gimmy	N.I	-	Non somministrato	-		-
Centro accoglienza senza dimora	6	4.87	8.26 su 10	1 (1 TRATTAM)		-
Centro Diurno Borgovalsugana				-		-
Cerchio di gesso	9	5.17	8.10 su 10	3 (2 AC; 1 AM)		-
Emergenza Alloggiativa	2	5.30	7.66 su 10	-		-
Emergenza alloggiativa Poggio a Caiano	N.I	-	Non somministrato	-		-
Emergenza profughi 2019/2021	N.I	-	Non somministrato	1 (1 AM)		-
Gioco d'Azzardo- GAP	N.I	-	Non somministrato	-		-
Manutenzioni 2020-2021	3	4.60	Non somministrato	-		-
Prevenzione gioco d'azzardo- Prize	N.I	-	Non somministrato	-		-
Pulizie	2	4.80	Non somministrato	-		-
Social Board	N.I	-	Non somministrato	-		-
SPRAR	3	4.94	Non somministrato	-		-

vie della carta 2021-2022	N.I	-	Non somministrato	-		-
Anagrafe badanti	N.I	-	Non somministrato	-		-
Tennis Seano	N.I	-	Non somministrato	-		-

**Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017**

b) interventi e prestazioni sanitarie; c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni; d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa; l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa; p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106; q) alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministero delle infrastrutture del 22 aprile 2008, e successive modificazioni, nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi; r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

**Utenti per tipologia di servizio**

<b>Tipologia Servizio</b> Asili e servizi per l'infanzia (0-6)	<b>n. utenti diretti</b> 281	<b>n. utenti diretti</b> Minori e minori con sostegno educativo
<b>Tipologia Servizio</b> Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	<b>n. utenti diretti</b> 263	<b>n. utenti diretti</b> Minori con sostegno educativo; Adulti in orientamento e accompagnamento al lavoro; Adulti disabili
<b>Tipologia Servizio</b> Interventi volti a favorire la permanenza al domicilio	<b>n. utenti diretti</b> 574	<b>n. utenti diretti</b> Anziani in condizione di fragilità
<b>Tipologia Servizio</b> Servizi residenziali	<b>n. utenti diretti</b> 236	<b>n. utenti diretti</b> Migranti, Adulti disabili, Adulti in marginalità sociale e/o in emergenza alloggiativa, Adulti in percorsi riabilitativi
<b>Tipologia Servizio</b> Servizi semiresidenziali	<b>n. utenti diretti</b> 125	<b>n. utenti diretti</b> Adulti in marginalità sociale e/o in emergenza alloggiativa
<b>Tipologia Servizio</b> Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi	<b>n. utenti diretti</b> 1800	<b>n. utenti diretti</b> Minori, Giovani, Adulti, Anziani, Migranti
<b>Tipologia Servizio</b> Servizi Sanitari	<b>n. utenti diretti</b> 267	<b>n. utenti diretti</b> Minori e famiglie
<b>Tipologia Servizio</b> Istruzione e Servizi scolastici	<b>n. utenti diretti</b> 1633	<b>n. utenti diretti</b> Minori, Minori stranieri, Giovani e Adulti in formazione
<b>Tipologia Servizio</b> Altri Servizi	<b>n. utenti diretti</b> 100	<b>n. utenti diretti</b> Nell'ambito altri servizi risulta complicato quantificare in modo dettagliato gli utenti diretti delle diverse attività

## Percorsi di inserimento lavorativo

<b>N. percorsi di inserimento in corso al 31/12</b>	0
<b>di cui attivati nell'anno in corso</b>	0
<b>N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12</b>	0

## Impatti dell'attività

### Ricadute sull'occupazione territoriale

La pandemia da Covid tra il 2022 e il 2021 ha accentuato la carenza di operatori socio-sanitari e di personale infermieristico ed ha fatto assistere ad una vera e propria fuga dai servizi di assistenza e dalle case di riposo verso gli ospedali, considerati strutture più attrattive per remunerazione, stabilità e per i diversi carichi di lavoro.

La stessa situazione si è verificata nell'ambito socio-educativo con numerose defezioni di maestre d'asilo e personale educativo che è stato assorbito nei nidi Pubblici e nei due cicli scolastici.

La Cooperativa ha dovuto per tanto sopperire alle innumerevoli dimissioni sia attraverso un'ampia e forzata, nei tempi, attività di ricerca e selezione per le qualifiche per le quali è necessario un titolo di studio elevato, sia facendo leva sulla formazione per la qualifica di AdB.

In tal senso, sono stati predisposti due corsi che hanno attinto risorse a valere sull'Avviso Regionale per il finanziamento di

voucher di formazione "just in time" per l'occupabilità (misura 1) e modalità per la formazione di un Catalogo degli enti formativi che si rendono disponibili alla formazione just in time" (misura 2).

In particolare, la Misura 1, finalizzata a finanziare le spese di accesso per corsi formativi just in time, di soggetti disoccupati, inoccupati e inattivi per i quali sia stata effettuata dalle imprese specifica richiesta finalizzata all'assunzione, è stata utilizzata per formare personale in uscita da altri settori e costruire un elenco di candidati ai nostri servizi.

L'azione, inoltre, è servita per abbattere le tempistiche che intercorrono tra la richiesta di personale da assumere, la selezione dei soggetti che hanno le caratteristiche per essere assunti e la realizzazione del percorso formativo necessario ad acquisire le competenze mancanti per il profilo professionale individuato e necessario all'avvio del rapporto di lavoro.

La formazione si è rivelata efficace non solo per colmare le carenze di organico, ma soprattutto per ricollocare soggetti che per svariate ragioni erano uscite dal mercato del lavoro.

In sintesi, sono stati erogati due corsi di qualifica per Assistente di Base che hanno visto la partecipazione complessiva di 28 allievi. Di questi, 9 hanno trovato collocazione in Pane&Rose e 6 in altre cooperative del territorio.

<b>Media occupati del periodo di rendicontazione</b>	<b>Media occupati ( anno -1)</b>	<b>Media occupati ( anno -2)</b>
0	0	0
	<b>Media occupati del periodo di rendicontazione</b>	<b>Media occupati ( anno -1)</b>
	0	0
		<b>Media occupati ( anno -2)</b>
		0

#### **Rapporto con la collettività**

Investire in istruzione, formazione, ricerca ed educazione porta allo sviluppo sociale, a una maggiore inclusione e alla crescita economica.

La pandemia ha allargato le differenze, fatto emergere nuove fragilità nel tessuto sociale e sono soprattutto i ragazzi che hanno risentito degli effetti delle restrizioni, a partire dalla mancanza della didattica in presenza che ha aumentato le disuguaglianze nei percorsi educativi, nella capacità di apprendimento e in quella relazionale.

Il Covid ha profondamente cambiato il volto delle nostre comunità, rimettendo in primo piano la necessità di restituire centralità alla persona nella sua complessità e, di conseguenza, ripensando i servizi territoriali nella chiave della prossimità e della multidisciplinarietà.

In tal senso, la cooperazione tra le reti territoriali diventa fondamentale per rilanciare i patti educativi nel nesso inscindibile tra sviluppo ed educazione.

Nel corso del 2020 e 2021 Pane e Rose si è particolarmente attivata nel tentativo di offrire soluzioni in grado di fare della Scuola un elemento fondamentale di ri-costruzione e sviluppo di comunità, poiché si ritiene sia l'istituzione indispensabile per tenerla unita, farla crescere e permettere ai più giovani di partecipare e essere inclusi nella vita collettiva.

A tal fine hanno avuto buon esito i progetti Linee Educative Urbane, presentato a valere sul bando Un passo Avanti della Fondazione Conibambini, e Mutuo Soccorso, presentato a valere sul bando Comunità educante della Fondazione Conibambini.

I due progetti mirano a identificare gli elementi costitutivi della comunità (scuola-famiglia-quartiere) e a costruire le relazioni e le collaborazioni necessarie per l'empowerment dei singoli e della collettività.

Il network comprende sia Istituti Comprensivi che Enti Pubblici e ETS, ognuno impegnato a seconda del proprio ruolo e competenze ed è prodromo di una rete che ha l'ambizione di confluire nel Protocollo del Comune di Prato "SIC" ed influire attivamente sulle politiche territoriali legate al tema dell'educazione e dello sviluppo dell'individuo

#### **Rapporto con la Pubblica Amministrazione**

#### **Impatti ambientali**

La cooperativa ha preso parte al percorso della Rete Umana Persone, finalizzato alla elaborazione di un modello sperimentale di adattamento dell'Agenda 2030 all'impresa sociale.

L'intento finale è quello di definire una strategia di sostenibilità aziendale coerente ed integrabile con gli obiettivi strategici

del bilancio sociale.

Il percorso è iniziato a Febbraio 2021. L'Assemblea della Rete Umana Persone, svolta con ASVIS, è stata dedicata al tema della Sostenibilità e alla presentazione degli SDGs.

Nasce così internamente alla Rete Umana Persone un gruppo stabile finalizzato alla condivisione e lo scambio di esperienze e riflessioni che hanno supportato Pane e Rose nel suo percorso di crescita.

È stata condotta una prima fase di auto valutazione interna per comprendere il posizionamento della Cooperativa sui temi della sostenibilità, attraverso questionari ed interviste, attraverso i quali è stato possibile cominciare a capire chi siamo, in che contesto operiamo e verso quali obiettivi orientiamo la nostra strategia di sostenibilità.

Gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile individuati come prioritari da Pane e Rose si ricollegano ad aspetti della riflessione interna (Obiettivo 5), ai settori socio-sanitario, della formazione ed educativo (Obiettivi, 3, 8, 4) e, in misura minore, alle relazioni col territorio (Obiettivo 9)

## Situazione Economico-Finanziaria

### Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

#### Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico	Dati da Bilancio economico (€)
Fatturato	0
Attivo patrimoniale	0
Patrimonio proprio	0
Utile di esercizio	0

#### Valore della produzione

Valore della produzione anno di rendicontazione	Valore della produzione anno di rendicontazione ( anno -1)	Valore della produzione anno di rendicontazione ( anno -2)
0	0	0

#### Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	0	Ricavi da aziende profit
0	Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	0
Ricavi da persone fisiche	0	Donazioni (compreso 5 per mille)
0		

## Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Tipologia Servizi	Fatturato (€)
a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;	0
b) interventi e prestazioni sanitarie;	0
c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;	0
d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;	0
e) interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi, nonché alla tutela degli animali e prevenzione del randagismo, ai sensi della legge 14 agosto 1991, n. 281;	0
f) interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio, ai sensi del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, e successive modificazioni;	0
g) formazione universitaria e post-universitaria;	0
h) ricerca scientifica di particolare interesse sociale;	0
i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;	0
j) radiodiffusione sonora a carattere comunitario, ai sensi dell'articolo 16, comma 5, della legge 6 agosto 1990, n. 223, e successive modificazioni;	0
k) organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;	0
l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa;	0
m) servizi strumentali ad enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da enti del Terzo settore;	0
n) cooperazione allo sviluppo, ai sensi della legge 11 agosto 2014, n. 125, e successive modificazioni;	0
o) attività commerciali, produttive, di educazione e informazione, di promozione, di rappresentanza, di concessione in licenza di marchi di certificazione, svolte nell'ambito o a favore di filiere del commercio equo e solidale, da intendersi come un rapporto commerciale con un produttore operante in un'area economica svantaggiata, situata, di norma, in un Paese in via di sviluppo, sulla base di un accordo di lunga durata finalizzato a promuovere l'accesso del produttore al mercato e che preveda il pagamento di un prezzo equo, misure di sviluppo in favore del produttore e l'obbligo del produttore di garantire condizioni di lavoro sicure, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali, in modo da permettere ai lavoratori di condurre un'esistenza libera e dignitosa, e di rispettare i diritti sindacali, nonché di impegnarsi per il contrasto del lavoro infantile;	0
p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma	0

q) alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministero delle infrastrutture del 22 aprile 2008, e successive modificazioni, nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;	0
r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;	0
s) micro-credito, ai sensi dell'articolo 111 del decreto legislativo 1° settembre 1983, n. 385 e successive modificazioni	0
t) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n. 141, e successive modificazioni;	0
u) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;	0
v) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata.	0
<b>Totale</b>	

## RSI

### Responsabilità Sociale e Ambientale

#### Buone pratiche

Nel corso del 2021 la Cooperativa ha svolto un percorso di approfondimento delle pratiche, attività, consuetudini interne che possono essere qualificate nell'ottica della sostenibilità ed ascrivibili ad uno o più target dell'Agenda 2030. L'obiettivo è stato di intraprendere un percorso di crescita interna per acquisire maggior consapevolezza, come passaggio propedeutico al miglioramento delle capacità di rendicontazione ed accountability.

Questo rappresenta uno dei principali obiettivi di miglioramento, da intendersi come riferito alla capacità di auto-lettura ed auto-posizionamento dell'organizzazione nel contesto, anche locale, di riferimento. Un secondo livello di analisi riguarda la verifica che talune attività o progettualità possano avere un impatto in termini di innovazione. Tale riflessione assume carattere trasversale ed essendo strettamente connessa alla mission della Rete UmanaPersone, a cui la cooperativa aderisce, è stata svolta in stretta sinergia con essa.

La riflessione sulla sostenibilità è iniziata con un ciclo formativo realizzato con Asvis - Alleanza per lo sviluppo sostenibile - ed è proseguita con l'attivazione di un gruppo di progetto composto dai responsabili per la redazione del bilancio sociale delle cooperative socie.

La rete ha inoltre ospitato lo svolgimento di uno stage del master promosso dall'Università di Padova in collaborazione con l'Osservatorio Sociale di Regione Toscana e dedicato allo sviluppo del percorso di riflessione sulla sostenibilità.

Il punto di partenza è stato l'analisi del posizionamento della rete rispetto ai temi della sostenibilità: l'individuazione delle attività sulle quali avrebbe potuto realizzarsi un margine di miglioramento in termini di prestazioni di sostenibilità è stato utile a delineare una possibile strategia di sostenibilità, coerente con le attività core della rete sulle quali questa si realizza maggiormente.

Inoltre, l'analisi del posizionamento ha consentito di verificare l'effettiva corrispondenza tra la percezione che l'organizzazione ha di sé nel contesto di riferimento ed i valori che essa effettivamente comunica attraverso i propri strumenti di accountability.

La fase di analisi dell'autoposizionamento è stata condotta ad un doppio livello: quello della rete e quello di ogni singola impresa sociale che ne fa parte. In prima battuta sono stati somministrati sia alla Direzione della rete che delle imprese socie un questionario di autovalutazione e delle interviste semi-strutturate, con l'obiettivo di ripensare le attività e l'organizzazione di ogni realtà nell'ottica dei 17 Goal dell'Agenda 2030 e selezionare i 4 SDG's ritenuti prioritari da ciascuna di esse.

Gli obiettivi emersi, ritenuti prioritari sono stati:

Obiettivo 9 Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile;

Obiettivo 17 Partnership per gli obiettivi;

Obiettivo 8 Lavoro dignitoso e crescita;

Obiettivo 3 Salute e Benessere

Lo step successivo è stato svolto attraverso la rilettura ed analisi delle corrispondenze tra i tradizionali strumenti di accountability (programmazione 2021-2023, bilancio sociale 2020, testi pubblicati sul sito

web) e la prospettiva degli SDG's emersi come prioritari per la Rete.

L'analisi, svolta con un software di analisi testuale chiamato Iramuteq, ha individuato come prevalenti le seguenti tematiche: tecnologie; formazione e sostenibilità; finanza sociale e imprenditoria; strategia e progettazione; governance interna; partnership.

Ciò ha contribuito a capire quali di queste risultino maggiormente definite e chiare in termini di comunicazione all'esterno, il livello di relazioni ed interconnessioni tra le stesse, nonché la presenza ed il livello di esplicitazione della tematica della sostenibilità.

Ai fini della definizione di una strategia di sostenibilità efficace si è ritenuto opportuno valutarne corrispondenze e pertinenze rispetto alla strategia di sostenibilità di Regione Toscana, al fine da renderla coerente ed omogenea rispetto al territorio di riferimento e questo ha portato a definire più compiutamente i confini di una strategia di sostenibilità per la Rete UP e Pane e Rose

## Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia Partner	Denominazione	Tipologia Attività
Cooperative	Partnership Consorzio Metropoli	Le principali attività erogate attraverso la partnership con il Consorzio Metropoli nel 201 sono state: Servizio di facilitazione linguistica; Sportello informativo rivolto a migranti, Servizio di assistenza scolastica, Servizio di Spazio Gioco, Servizio di scuola Materna, Servizio di Mediazione linguistica Asl Toscana, Servizio di assistenza domiciliare della zona Mugello, TEAMS
Cooperative	Partnership Consorzio Pegaso	Le principali attività erogate attraverso la partnership con il Consorzio Pegaso nel 201 sono state: progetto Pascal, BBest, Apprendistato Form Up 2, Per Forma, Sfida
Cooperative	Partnership Partner di progetto	Le cooperative con le quali abbiamo collaborato maggiormente, anche senza avvalersi delle sovrastrutture Consortili, nel corso del 2021 sono state: <ul style="list-style-type: none"><li>• Cooperativa Alice (servizio di assistenza domiciliare, servizio Cipi sostiene, Social Board, SEI, Pronto Badante)</li><li>• Cooperativa Sarah</li><li>• Cooperativa il Borro (Assistenza domiciliare, Pronto Badante)</li><li>• Cooperativa Il Girasole (Casa Renato, Casa Anna)</li><li>• Cooperativa Santa Rita (Sei, SAI)</li><li>• Cooperativa Arkè (Social Board)</li></ul>
Pubblica amministrazione	Partnership Partner di progetto e/o committenza	Nel corso del 2021 la cooperativa ha attivato o continuato a erogare servizi per conto, ed insieme all'amministrazione Comunale di Prato, Pistoia, Montemurlo

## Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

### Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

3. salute e benessere: assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età; 8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;

### Politiche e strategie



Nell'ambito degli Obiettivi 8 e 3 dei 17 Goal dell'Agenda 2030, Pane e Rose ha cominciato ad occuparsi a partire dal 2016 di welfare aziendale realizzando un progetto per la gestione delle attività che informalmente erano state messe in campo nel corso degli anni e unendovi una fase di rilevazione dei bisogni al fine di promuovere azioni di innovazione. Il percorso ha condotto alla stesura di un Piano di Welfare rivolto principalmente ai soci e ad un Piano di comunicazione che comprendeva una pubblicazione mensile dal titolo PeRNoi attraverso il quale venivano veicolate le informazioni sulle attività e la vita cooperativa ed un opuscolo che raccoglieva le iniziative di WA.

La scarsità di risorse economiche, accompagnata ad una profonda riorganizzazione dei servizi, ha prodotto una stasi del percorso di implementazione del Piano di Welfare e ad un sostanziale accantonamento di alcune iniziative di conciliazione che presupponevano una radicale revisione dell'assetto organizzativo.

Tali iniziative hanno trovato una risposta significativa nel bando Conciliamo che rappresenta così un'importante occasione per implementare quanto avviato e in particolare:

1. Introduzione di modalità di lavoro da remoto e/o in spazi di co-working in sedi distaccate, attraverso l'acquisto di strumentazione tecnologica (PC portatili/Smartphone/sistemi di videoconferenza); attivazione di un'attività di tutoraggio per facilitare l'uso dei sistemi serverless con accesso a piattaforme cloud e aree web riservate, adeguatamente sviluppate. Attraverso questa azione potrà essere ridotta la mobilità territoriale e l'attività lavorativa potrà essere svolta con modalità flessibile da parte degli operatori.

2. Attivazione di iniziative formative per assenze di lungo periodo per motivi legati ad esigenze familiari. In particolare, prevediamo lo sviluppo professionale e la ripresa dell'attività lavorativa attraverso attività di retraining della formazione individuale e/o di gruppo con il supporto di docenti esperti. Inoltre, è stato ipotizzato lo sviluppo di una "aula virtuale" su cloud, adeguatamente aggiornata da un tutor della formazione. Questa azione consentirà agli addetti di prendere visione dei materiali formativi "da remoto" con modalità condivisa tra colleghi, anche in caso di impossibilità a frequentare i corsi in aula per motivi familiari.

3. Servizi di supporto alla famiglia. Con lo scopo di favorire la conciliazione di esigenze professionali e familiari si sono ipotizzati contributi/rimborsi spese per il servizio di pulizie a domicilio, il maggiordomo aziendale per la consegna farmaci, spesa, pacchi in azienda etc.

4. Erogazione di flexible benefit quali Servizio manutenzioni, Corsi di lingua inglese (Affidati alla cooperativa Maramao), Attivazione Spazio mensa. L'erogazione di tali agevolazioni risponde alle necessità di ridurre le spese a carico dei lavoratori che nel comparto di settore presentano redditi medio-bassi. Potrà essere prevista la creazione di un "wallet" aziendale per l'acquisto di benefits flessibili.

5. Attivazione di programmi di promozione della salute, nel contesto lavorativo, consistenti in percorsi informativi sui corretti stili di vita e misure di sostegno psico-sociale, interventi medico specialistici individuali e/o in piccoli gruppi (dietologo, psicologo, fisioterapista, assistente sociale). Tali interventi saranno condotti a carattere periodico in contesto lavorativo e coinvolgeranno un gran numero di addetti. La strutturazione degli incontri terrà conto delle differenti necessità rilevate nei differenti contesti/settori/sedi aziendali.

6. Attivazione di attività volte alla tutela della salute che prevede corsi di attività motoria in spazi aziendali, rimborso per l'iscrizione a palestre e/o associazioni per l'esercizio di attività sportive, forme aggiuntive di assistenza sanitaria attraverso l'estensione della mutua integrativa ai lavoratori con tempi determinati.

## Coinvolgimento degli stakeholder

### Attività di coinvolgimento degli stakeholder

La relazione con gli stakeholder rilevanti di un'organizzazione deve essere coltivata attentamente per mantenere alto l'interesse manifestato; la nostra cooperativa, consapevole dell'importanza di questi soggetti mappati, adotta modalità di attivazione e coinvolgimento al fine di verificare che le aspettative dei propri stakeholder siano soddisfatte dalle nostre azioni sul territorio.

Qui di seguito riportiamo sinteticamente in che modo Pane e Rose coinvolge e informa i propri portatori di interesse:

#### 1. Soci-lavoratori:

- Azioni di coinvolgimento, delega e condivisione degli obiettivi e delle responsabilità legate alla gestione della cooperativa; azioni formali e informali di conoscenza e partecipazione alle scelte della cooperativa.

#### 2. Enti pubblici:

- La relazione con gli Enti pubblici si basa su uno scambio trasparente di informazioni, azioni di confronto e monitoraggio sulla qualità dei servizi, scambio e contaminazione di nuove idee progettuali. Programmiamo contatti continui e tavoli

di lavoro di pianificazione.

### **3. Utenti:**

- I nostri operatori hanno coltivato una relazione di fiducia con gli utenti, dimostrando disponibilità al confronto ed erogando servizi di qualità e coerenti con i loro bisogni.

### **4. Famiglie degli utenti**

- Accoglienza e puntualità nel fornire le informazioni, possibilità di visitare le strutture, disponibilità degli operatori allo scambio e confronto continuo. Programmiamo delle riunioni insieme alle famiglie per avere feedback sulla qualità dei servizi e per input di miglioramento.

### **5. Lavoratori:**

- La nuova organizzazione della cooperativa, intrapresa qualche mese fa, ha inserito due "referenti" principali per le risorse umane: l'URU per tutte le questioni pratico- amministrative e il PM per tutte le azioni di coinvolgimento, delega e condivisione degli obiettivi e delle responsabilità all'interno dei servizi /aree.

### **6. Consorzi:**

- Con Metropoli e Pegaso è costante la collaborazione nella ricerca, selezione e partecipazione a gare di interesse. Per quanto riguarda UP, la particolare connotazione di ente di ricerca e sviluppo che sta assumendo, permette un continuo dialogo sui temi dell'innovazione attraverso la co-progettazione di servizi e un costante aggiornamento delle competenze per mezzo di seminari, webinar e interlocuzione con esperti.

### **7. Cooperative partner**

- Coinvolgiamo e collaboriamo con altri soggetti del Terzo Settore attraverso tavoli di lavoro e di progettazione finalizzati ad obiettivi comuni. A questi si aggiungono rapporti più informali che con il tempo si sono creati e consolidati.

### **8. Banche**

- Ad oggi il rapporto si basa sulla nostra necessità di credito e di investimento. Utilizziamo gli strumenti tradizionali nei rapporti con gli istituti, abbiamo coltivato negli anni un rapporto personale e di fidelizzazione.

### **9. Fornitori**

- Forniscono alla cooperativa beni e servizi indispensabili allo svolgimento delle attività; abbiamo instaurato una relazione di rispetto e fiducia dove le performance e i beni richiesti rispondono a standard qualitativi molto alti.

### **10. Università e centri di ricerca**

- Tavoli di confronto su azioni di pertinenza.
- Co-progettazione e sperimentazioni progettuali.

### **11. Clienti privati:**

- Ad oggi i canali comunicativi principali sono: il passaparola, la fruizione dei servizi che gestiamo per conto di Enti pubblici (gli operatori entrano in contatto con gli utenti, che spesso diventano clienti privati), internet (soprattutto Facebook), il materiale informativo cartaceo (brochure, volantini).

Per il bilancio sociale 201 sono stati creati sondaggi specifici. Uno indirizzato a soci in caria da almeno 5 anni dove è stato chiesto di fornire una descrizione di cosa rappresenta per ognuno la cooperativa; uno indirizzato a direttori d'Area e Project Manager relativo alla mappatura degli stakeholders.

## **Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni**

<b>Categoria</b> Soci	<b>Tipologia di relazione o rapporto</b> Decisionale e di coinvolgimento	<b>Livello di Coinvolgimento</b> Generale: attività complessiva della cooperativa	<b>Modalità di coinvolgimento</b> Azioni di tipo “consultivo” (Es: invio del questionario di valutazione);
<b>Categoria</b> Lavoratori	<b>Tipologia di relazione o rapporto</b> Decisionale e di coinvolgimento	<b>Livello di Coinvolgimento</b> Generale: attività complessiva della cooperativa	<b>Modalità di coinvolgimento</b> modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

## Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

<b>Categoria</b> Utenti	<b>Tipologia di relazione o rapporto</b> Promozione, Qualità dei servizi, Coinvolgimento	<b>Livello di Coinvolgimento</b> Generale: attività complessiva della cooperativa	<b>Modalità di coinvolgimento</b> Azioni di tipo “consultivo” (Es: invio del questionario di valutazione);
<b>Categoria</b> Committenti	<b>Tipologia di relazione o rapporto</b> Co-progettazione, Qualità dei servizi	<b>Livello di Coinvolgimento</b> Generale: attività complessiva della cooperativa	<b>Modalità di coinvolgimento</b> Azioni “collettive” (Es. eventi, giornate di sensibilizzazione), Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);
<b>Categoria</b> Partner	<b>Tipologia di relazione o rapporto</b> Qualità dei servizi, Co-progettazione	<b>Livello di Coinvolgimento</b> Generale: attività complessiva della cooperativa	<b>Modalità di coinvolgimento</b> Azioni “collettive” (Es. eventi, giornate di sensibilizzazione), Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder);

## Innovazione

### Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Nel 2021 sono proseguite le attività del progetto Pharaon, Inside-Out e Linee Educative Urbane.

- PharaOn- Pilots for Healthy and Active Aging, è un progetto di innovazione finanziato dal programma Horizon 2020 dell’Unione Europea al quale la Cooperativa partecipa attraverso la Rete Umana Persone. Il progetto pilota, che coinvolge partners di 12 paesi europei, ha l’obiettivo di creare una serie di piattaforme aperte interoperabili altamente personalizzabili, che integreranno servizi, dispositivi e strumenti avanzati tra cui internet of things (IoT), intelligenza artificiale, robotica, cloud computing, dispositivi indossabili intelligenti e big data.

- Linee Educative Urbane, finanziato dalla Fondazione Con il Sud attraverso il bando sulla povertà educativa, vuole generare una rete di attività che sollecitano le risorse formali e informali presenti nei quartieri, nelle scuole, nelle famiglie.

- Il progetto Inside-Out, finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Politiche per la Famiglia, coinvolge 4 anziani a rischio di esclusione relazionale e di insufficienza di tutela e assistenza, che dispongano di una autonomia relativa e di una rete primaria e secondaria composta da: 2 figure di riferimento, appartenenti alla rete dei familiari, amici; 1 figura professionale (operatore e Case Manager).

Attraverso l’utilizzo di smart TV gli anziani posso entrare in comunicazione con familiari e operatori, partecipare ad attività di socializzazione e svolgere attività di stimolazione cognitiva, il tutto integrato con l’animazione territoriale classica, che permetterà di mantenere attivi i contatti “di persona”.

Oltre alla smart TV, nel progetto viene sperimentato l’utilizzo di sensoristica ambientale ed indossabile, con lo scopo di aumentare a sicurezza degli anziani ed acquisire informazioni che permettano una maggiore personalizzazione degli interventi.

Nel 2021 hanno cominciato a prender forma i progetti di social housing, ipotizzati dal Gruppo Innovazione nel 2020. Il Social Housing (edilizia residenziale sociale) è una soluzione che permette di rispondere alle esigenze abitative di una fetta di

popolazione che non trova risposta alle proprie necessità nel tradizionale mercato immobiliare. Si tratta di una forma di abitazione che, andando incontro anche alle difficoltà economiche di molte persone, favorisce la socialità e la condivisione. Con l'housing sociale si cerca di rispondere all'emergenza abitativa, si offrono percorsi di formazione all'autonomia e accesso ad alloggi di qualità e alta efficienza energetica, nonché un supporto alla costruzione di una comunità di abitanti anche attraverso la progettazione di spazi collettivi condivisi e aperti alla città.

Pane e Rose è impegnata attivamente in due progetti:

1 - Lux Living a Montelupo Fiorentino, un progetto di comunità abitativa che interagirà con progetti di servizi residenziali del Terzo Settore (al momento Sintesi-Minerva, **Pane&Rose** e Fondazione DopoDiNoi) e che darà vita al nodo dell'urban housing ovvero il piano terra dell'edificio polifunzionale, dove la portineria di quartiere, attività laboratoriali legate al vetro o ceramica, spazi di lettura e memoria, spazi per la gestione dei GAS. L'utilizzo e la gestione del nodo avverranno tramite un progetto di gestione integrata da costruire con i soggetti in campo. Sui servizi residenziali il progetto darà evidenza dei potenziali servizi da attivare (disagio abitativo e sperimentazione di senior housing).

2 - Gello Living, progetto di social housing a Prato, prevede un'azione sociale di quartiere che può, lo prevede la convenzione in essere, svilupparsi anche su aree pubbliche relazionandosi con l'associazionismo del quartiere Il Soccorso. Il progetto di urban housing svilupperà attivazioni di forestazioni urbane all'interno del progetto del Comune di Prato "Prato Urban Jungle"

## Cooperazione

### Il valore cooperativo

Pane e Rose opera in tutte le attività mettendo in pratica i seguenti valori:

**DEMOCRAZIA.** La cooperativa è un'impresa "democratica" che prevede un forte controllo da parte dei soci secondo il principio "una testa, un voto", indipendentemente dalla propria quota di partecipazione al capitale sociale.

**UGUAGLIANZA.** La cooperativa si fonda sul principio che tutte le persone sono uguali, per questo Pane e Rose è un'impresa aperta e democratica, che favorisce la crescita di tutti i soci e dei membri della comunità in cui opera.

**MUTUALITA'.** Il rapporto mutualistico si realizza tra i soci e la cooperativa e descrive vantaggi e obblighi reciproci. Il fine è quello di trovare condizioni di mercato migliori rispetto a quelle che i soci troverebbero autonomamente. La cooperativa ha poi un rapporto mutualistico nei confronti del movimento cooperativo e della comunità in cui opera, per il forte legame che ha con essi. La cooperativa ha una natura non speculativa, gli utili devono essere utilizzati principalmente per remunerare il lavoro o i servizi dei soci e al momento dello scioglimento dell'impresa, il patrimonio deve essere devoluto ad un fondo mutualistico per la diffusione e lo sviluppo della cooperazione e non può essere diviso tra i soci. Per questo motivo la cooperativa usufruisce di alcune agevolazioni fiscali.

**INTERGENERAZIONALITA'.** L'impresa cooperativa prevede l'indivisibilità del patrimonio e il reimpiego degli utili nell'impresa stessa, garantendo così lavoro stabile, sviluppo nel tempo e solidità economica dell'impresa. Queste condizioni rendono la cooperativa un'impresa "sostenibile", attenta a garantire le opportunità delle generazioni future.

**PORTA APERTA.** La cooperativa è un'impresa "aperta", chiunque ne condivida principi e obiettivi può chiedere di farne parte e la cooperativa può accettare tale partecipazione purché sia in grado di soddisfare i bisogni del richiedente.

**SOLIDARIETA'.** Le cooperative sono parte di un movimento che condivide una visione economica fatta di efficienza e solidarietà. Condividendo valori e strutture, territoriali, nazionali e internazionali, le cooperative favoriscono lo sviluppo e il rafforzamento del movimento sul mercato. Le cooperative lavorano per lo sviluppo sostenibile delle proprie comunità attraverso le scelte dei propri soci, che partecipano alla vita di quella comunità.

**RESPONSABILITA' SOCIALE.** Le cooperative si impegnano per realizzare uno sviluppo sostenibile da un punto di vista ambientale, sociale ed economico. Le cooperative sono partecipi della vita delle comunità in cui operano, per questo ogni socio di cooperativa deve ispirarsi ai valori di onestà e trasparenza e le cooperative stesse devono operare in modo responsabile agli occhi della società, della comunità, dell'opinione pubblica, e di tutti i soggetti coinvolti dall'operato della cooperativa.

**EDUCAZIONE FORMAZIONE INFORMAZIONE.** Tutte le cooperative partecipano con una percentuale dei propri utili ai fondi mutualistici che hanno l'obiettivo di promuovere il modello cooperativo. L'educazione e la formazione dei soci e dei dipendenti sono attività determinati perché il modello cooperativo crede fortemente che attraverso la crescita delle persone passa lo sviluppo della cooperativa.

## Obiettivi di Miglioramento

### Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

In continuità con lo scorso anno Pane e Rose ritiene indispensabile fornire ad alcune figure interne alla cooperativa le

competenze per avviare un'analisi dell'impatto sociale ed economico nei servizi a partire da quelli rivolti all'area della non autosufficienza.

A tal fine nel 2021 è stato progettato un corso di formazione finanziato con FonCoop ed erogato da Pegaso Network in collaborazione con MOCA. Il corso è stato suddiviso in due parti: la prima finalizzata a fornire le conoscenze sul bilancio sociale così come è stato descritto dalla normativa vigente; la seconda ad acquisire le tecniche necessarie per una corretta gestione della valutazione d'impatto sociale.

La valutazione è un'attività di analisi critica che ha l'obiettivo di migliorare le strategie di azione di organizzazioni e gruppi, attraverso un percorso strutturato di ragionamento, la raccolta di evidenze, e la condivisione di criteri espliciti di giudizio. Diversi possono essere anche gli oggetti di valutazione: sotto la lente valutativa può ricadere un progetto o un più complesso programma di interventi; un singolo processo organizzativo o una policy; l'intera organizzazione o un singolo comparto; un individuo o i diversi team di lavoro.

In generale, la valutazione serve a comprendere i livelli di efficienza, efficacia e qualità di questi oggetti, gli spazi di miglioramento che ne possono derivare grazie ad un'analisi strutturata e metodologicamente fondata. È quindi uno strumento di conoscenza, oltre che di accountability verso i propri principali stakeholder, siano essi i lavoratori, i finanziatori, i cittadini, ecc.

La valutazione di impatto è una forma di valutazione che pone particolare attenzione ai cambiamenti prodotti dalle iniziative – siano essi intenzionali o inattesi, positivi o negativi.

Per fare questo, la valutazione sollecita una definizione dei cambiamenti auspicati, ovvero la ragione d'essere di ogni iniziativa. Vi è implicito un principio di causalità: metto in campo l'azione X perché penso che questo avrà un effetto su Y.

Va sottolineato come non esiste un approccio unico universalmente condiviso: per la grande affinità con la progettazione condivisa e per una relativa semplicità metodologica si è deciso di optare per la "La Theory of Change".

La ToC è una descrizione specifica e misurabile di un'iniziativa che mira a generare un impatto sociale applicabile a livello di organizzazione, per inquadrare la totalità dei programmi implementati nell'alveo di una visione strategica condivisa, o di progetto, per definire le modalità di implementazione utili a produrre il cambiamento desiderato. Una ToC efficace fornisce una roadmap che contribuisce a:

1. guidare l'operato dell'organizzazione, determinando in maniera condivisa, chiara e testabile la logica e le modalità con cui si svolgerà l'iniziativa;
2. posizionare l'iniziativa in modo immediato a stakeholder interni (es. staff) ed esterni (es. beneficiari, partner, ecc.) favorendo l'accountability, la nascita di nuove collaborazioni, e riducendo il rischio di autoreferenzialità;
3. porre le basi per la valutazione dell'impatto, definendo un punto di riferimento indispensabile (i.e. il concetto di "successo" e le modalità per raggiungerlo) e predisponendo fin dall'inizio la raccolta di dati solidi e adeguati – evitando complesse ricerche ex-post che comportano generalmente una lievitazione dei costi e la diminuzione del grado di affidabilità dello studio.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro
Livello di approfondimento del Bilancio sociale	Corso di formazione su Bilancio Sociale e Valutazione d'Impatto Sociale allargato alle varie componenti della cooperativa (CdA, Direzione, management e parte operativa) sulla normativa e strategia del bilancio sociale. Il corso sarà completato a partire dall'autunno 2021 con un modulo interamente dedicato alla metodologia collegata alla Teoria del Cambiamento (ToC) e che avrà l'obiettivo di costruire le basi per la VIS sui servizi socio-assistenziali.	quando verrà raggiunto 2022

## Obiettivi di miglioramento strategici

### Obiettivi di miglioramento strategici

L'obiettivo riguarda la messa a livello delle competenze per il personale individuato a ricoprire la funzione di Project Manager. Si tratta di uno dei cardini del modello organizzativo che ha impegnato la Cooperativa nel 2020 e che spinge sempre di più la linea strategica verso un orientamento per obiettivi e la cultura della delega.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro
Formazione del personale	Il corso, finanziato con fondi Regionali destinati all'imprenditorialità nelle imprese sociali, ha avuto una durata di 60 ore ed ha visto la partecipazione del personale individuato a ricoprire il ruolo di Project manager. La formazione ha previsto sia la docenza di personale interno alla cooperativa che ha avuto l'obiettivo di illustrare il nuovo modello organizzativo e individuare responsabilità e funzioni del ruolo, sia l'intervento di docenti esterni che hanno promosso la discussione sugli elementi di competenza tecnico-pratica della mansione.	quando verrà raggiunto 2022

## TABELLA DI CORRELAZIONE

### *Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017*

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi **OBBLIGATORI** del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici i cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).

Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC).

Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa. Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa alla quale si riferiscono.

Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: "Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (...). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni **l'ente sarà tenuto a illustrare** le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione"

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019)	Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI
<b>1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE</b>	
Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.	<b>AMBITO:</b> Parte Introduttiva <b>INDICATORE:</b> Nota Metodologica
<b>2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE</b>	
Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva; Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale; Altre sedi; Aree territoriali di operatività; Valori e finalità perseguite (missione dell'ente); Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte; Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale; Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...); Contesto di riferimento;	<b>AMBITO:</b> Identità <b>SEZIONE:</b> Presentazione e dati anagrafici <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ragione sociale</li> <li>● C.F.</li> <li>● P.IVA</li> <li>● Forma giuridica</li> <li>● Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017</li> <li>● Descrizione attività svolta</li> <li>● Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC)</li> <li>● Adesione a consorzi</li> <li>● Adesione a reti</li> <li>● Adesioni a gruppi</li> <li>● Contesto di riferimento e territori</li> <li>● Regioni</li> <li>● Provincie</li> </ul> <b>SEZIONE:</b> Sede Legale e Sede operativa <b>SEZIONE:</b> Mission, vision e valori <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mission, finalità, valori e principi della cooperativa</li> </ul>
<b>3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE</b>	
Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)	<b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività <b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci <b>INDICATORE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Numero e Tipologia soci</li> <li>● Focus Tipologia Soci</li> <li>● Anzianità associativa</li> <li>● Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS)</li> <li>● Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B)</li> <li>● Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC)</li> <li>● Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC)</li> </ul>

<p>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati);</p> <p>quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Governance  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sistema di governo</li> <li>● Organigramma</li> <li>● Responsabilità e composizione del sistema di governo</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Partecipazione  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vita associativa</li> <li>● Numero aventi diritto di voto</li> <li>● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vantaggi di essere socio</li> </ul>
<p>Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Mappa degli Stakeholder  <b>INDICATORE:</b> Mappa categoria di stakeholder</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>SEZIONE:</b> Coinvolgimento degli stakeholder  <b>INDICATORE:</b> Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p>
<b>4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE</b>	
<p>Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. "distaccati out") con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti;  Contratto di lavoro applicato ai dipendenti;  Natura delle attività svolte dai volontari;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Numero Occupati</li> <li>● Numero di occupati svantaggiati (B, A+B)</li> <li>● Occupati soci e non soci</li> <li>● Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B)</li> <li>● Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati</li> <li>● Tipologia di contratti di lavoro applicati</li> <li>● Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)</li> </ul>
<p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Tipologia e ambiti corsi di formazione</li> <li>● Ore medie di formazione per addetto</li> </ul>
<p>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; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; 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.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate</li> </ul>
<b>5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ</b>	
<p>informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati.  Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Qualità dei servizi  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Attività e qualità di servizi</li> <li>● Utenti per tipologia di servizio (A, A+B)</li> <li>● Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B)</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ricadute sull'occupazione territoriale</li> <li>● Rapporto con la collettività</li> <li>● Rapporto con la Pubblica Amministrazione</li> </ul>



	<p><b>AMBITO:</b> Obiettivi di miglioramento  <b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento strategici  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Obiettivi di miglioramento strategici</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale</li> </ul>
<b>6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	
<p>Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati;  specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; 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;  segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi</p>	<p><b>AMBITO:</b> Situazione economico-finanziaria  <b>SEZIONE:</b> Attività e obiettivi economico-finanziari  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Situazione economica, finanziaria e patrimoniale</li> <li>● Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio</li> <li>● Valore della produzione</li> <li>● Composizione del valore della produzione</li> <li>● Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)</li> </ul>
<b>7) ALTRE INFORMAZIONI</b>	
<p>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale;  Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento;  Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.  Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Parte Introduttiva  <b>INDICATORE:</b> Introduzione</p> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività  <b>INDICATORE:</b> Impatti ambientali</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>SEZIONE:</b> Responsabilità sociale e ambientale  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Buone pratiche</li> <li>● Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Partecipazione  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vita associativa</li> <li>● Numero aventi diritto di voto</li> <li>● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione</li> </ul>