

# Bilancio sociale della cooperativa sociale L.P.V.

Esercizio 2021



Carissimi soci,

Nell'anno 2021 appena trascorso il Consiglio di Amministrazione si augura di aver applicato correttamente le linee guida scritte nello statuto e nel regolamento, nonché i programmi concordati coi soci in conformità con il carattere cooperativo della società (art.2 legge 59/92), dando spazio alle necessarie attività lavorative e avendo particolare attenzione per tutto ciò che riguarda l'aspetto sociale ed educativo. Poiché è prioritario il ns. impegno per lo svolgimento delle attività di formazione lavorativa delle persone svantaggiate in congiunzione con la ricerca della stabilità economica.

Nel corso dei passati esercizi il Consiglio di Amministrazione aveva cercato di trovare una nuova sede sociale più adeguata alle necessità organizzative e produttive della ns. cooperativa. Ad inizio 2021 abbiamo ripreso le trattative per prendere in affitto lo stabile che si trova a Villaggio Giardino in via Vicenza n. 34/a sempre nel comune di Arzignano, una sede visibile, comoda e ben servita dai servizi di trasporto pubblico.

Il giorno 14 di giugno 2021 abbiamo sottoscritto il contratto con la ditta SIAC e abbiamo subito dato avvio ai lavori di sistemazione.

Abbiamo incaricato alcune ditte della zona per svolgere le opportune ristrutturazioni e rifacimento degli impianti.

Il 23 Agosto 2021 i soci e i lavoratori della L.P.V. cooperativa sociale hanno iniziato a svolgere le loro attività lavorative nella nuova sede di via Vicenza 34/a completamente adeguata.

È stata una grossa soddisfazione che ci fa sognare in un futuro promettente.

Dei risultati ottenuti ci sentiamo di ringraziare tutti gli attori di questa "organizzazione": i soci e i lavoratori, i veri protagonisti nel ruolo principale; gli utenti, i tirocinanti, i portatori d'interesse che sono il cuore di questa cooperativa sociale; la comunità locale che ci accoglie e sostiene, economicamente con 5x1000 e spiritualmente con la stima e l'apprezzamento continuo; i servizi pubblici che collaborano per i progetti di inserimento delle persone con necessità; gli enti pubblici sensibili alla cooperazione e attenti ai bisogni dei cittadini più deboli; i clienti, che sono la linfa vitale per le ns. attività; i fornitori con un occhio di riguardo alla ns. realtà. Un grazie che è soprattutto un invito a praticare il bene comune e per rinfrancare il testamento morale lasciatoci dal fondatore da Padre Amadio Arduino:

*“E’ stato come comporre un mosaico: ogni tessera ha trovato con pazienza e la buona volontà il suo posto e insieme risulta di buona fattura.*

*Tutti coloro che hanno collaborato in vario modo possono esserne orgogliosi.*

*Ogni storia a lieto fine termina con le parole: “e vissero felici e contenti”. Il Futuro sembra tinto di rosa: le possibilità ci sono e alcuni grossi problemi possono essere superati con l’impegno di tutti.*

***“Ti ringrazio, Padre, perché hai rivelato i segreti del tuo regno ai piccoli”.***

Il Presidente

Bianchetti Antonio



In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate lo scorso anno, anche per l'esercizio 2021 la cooperativa sociale L.P.V. si è avvalsa per la redazione del presente Bilancio sociale del metodo ImpACT realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento e promosso in collaborazione con organismi di secondo livello nella provincia autonoma di Trento, in Friuli Venezia Giulia, ma anche a livello nazionale. Si tratta quindi di uno strumento condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile che si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nell'anno.

Metodologicamente, il modello risponde alla recente Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che non solo richiedono alle imprese sociali (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabilisce anche generici obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove *"Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato"* (art.7 comma 3). Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato, dunque, ma che si vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità della cooperativa sociale con dati ricchi e che identifichino in vario modo le diverse dimensioni dell'azione, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori della cooperativa di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a *"favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente"* poiché proprio nella

riflessione sulle politiche organizzative e sulle dimensioni più qualitative il metodo ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, nel caso della cooperativa composto da un gruppo eterogeneo di portatori di interesse della cooperativa, e nello specifico da lavoratori ordinari e lavoratori svantaggiati. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora, il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre inoltre -con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida- la struttura di bilancio sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, Altre informazioni rilevanti. Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno, ma anche su elementi qualitativi del modo in cui la cooperativa ha agito e dei risultati che essa ha raggiunto, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei, a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo, nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.

È alla luce di tali premesse ed impostazioni, che la cooperativa sociale vuole essere rappresentata e rendicontata alla collettività nelle pagine seguenti.



Il presente bilancio sociale rendiconta le attività svolte dalla cooperativa sociale L.P.V., codice fiscale 00694120247, che ha la sua sede legale all'indirizzo Via Vicenza, 34/A Arzignano/Vi.

La cooperativa sociale L.P.V. nasce nel 1979 e per comprendere il suo percorso è necessario leggere alla sua storia. La storia della cooperativa L.P.V. affonda le sue radici nel volontariato cattolico. Nel maggio '79 due frati francescani, preti operai, facendosi interpreti delle nuove istanze che lievitavano allora, anche in un paese di provincia come Arzignano, e risolti a dare un'opportunità a quanti per scelta o per necessità si ponevano ai margini della società, divennero i principali promotori di un'iniziativa volta a creare un luogo di lavoro dove (in un modo a volte forse confuso, ma sospinto da una grande spinta utopica) il progetto di un mondo diverso in cui si contestava il pensiero unico gravitante attorno all'imperativo del far denaro a tutti i costi si coniugava con la necessità, appunto, di "Lavorare Per Vivere".

Quale cooperativa sociale di tipo B, essa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate operando nei settori attività manifatturiere e cura e manutenzione del paesaggio. La cooperativa sociale nello specifico svolge l'attività:

- industriale nel settore elettromeccanico e meccanico;
- agricola e di giardinaggio compresi i servizi di gestione di serre e vivai.

Gli illustrati servizi rappresentano una parte principale delle attività previste statutariamente con l'obiettivo di ampliare nel tempo le possibilità di azione della cooperativa, considerando infatti che lo Statuto prevede testualmente che la cooperativa sociale si occupi di:

- attività industriale nel settore elettromeccanico e meccanico; agricola e di giardinaggio compresi i servizi di gestione di serre e vivai, il disboscamento e la forestazione, la custodia e la manutenzione delle aree verdi, la gestione di aziende agricole in proprietà o in affitto;
- commercio nel settore elettromeccanico e giardinaggio;
- orientamento, osservazione, formazione in ambiente lavorativo, al fine di analizzare e sviluppare le capacità e le attitudini di persone svantaggiate e disagiate per il successivo inserimento in percorsi lavorativi;
- recapito per enti pubblici e privati della corrispondenza commerciale, deplianti e volantini pubblicitari, circolari e stampe, trasporto pacchi e colli;
- trasporto persone: vetturini, tassisti, autonoleggiatori e simili; il trasporto e il servizio di assistenza negli spostamenti scolastici;
- custodia e gestione di piazzole di raccolta differenziata; raccolta, selezione e recupero di indumenti usati (o altro materiale) dai cassonetti in luoghi pubblici e privati;
- servizio di pulizia di ambienti pubblici e privati;
- servizi nel settore primario, secondario e terziario con lavorazione propria o per conto terzi stabilmente o temporaneamente.

Ulteriormente, si vuole osservare come le attività ed i servizi promossi rispondano più in generale alla mission che la cooperativa si è data e che rappresenta il suo carattere identitario. La Cooperativa Lavorare per Vivere si propone di svolgere in modo organizzato attività di impresa finalizzate al recupero, alla riabilitazione, alla qualificazione professionale e all’inserimento lavorativo di persone svantaggiate in collaborazione con le forze economiche, produttive e le istituzioni pubbliche. La Cooperativa si ispira ai principi di mutualità, di solidarietà, di democraticità, d’impegno, d’equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, di spirito comunitario, di legame con il territorio, di equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche. Nelle varie attività lavorative della Cooperativa sono inseriti soci-lavoratori svantaggiati e persone in stage formativo in collaborazione con il Servizio di Inserimento Lavorativo dell’ULSS 8, Centro per l’impiego sezione di Arzignano, Comuni della Valle del Chiampo, Consorzio Prisma di Vicenza. Gli utenti vengono affiancati da soci lavoratori qualificati nell’ambito socio-assistenziale e da soci istruttori tecnici. Le attività lavorative riguardano il settore elettromeccanico e meccanico e il settore della manutenzione del verde pubblico e privato. Con queste attività ogni anno riusciamo ad accogliere circa 5/6 nuovi tirocinanti che possono svolgere un percorso personalizzato secondo i tempi e le modalità concordate con gli enti inviati.

In sintesi, è possibile affermare che la mission della cooperativa sociale ponga al centro dell’azione parole chiave come: integrazione e giustizia sociale, occupazione e tutela dei lavoratori e partecipazione civile della comunità.



Necessaria ulteriore premessa, nella lettura dei servizi e dei risultati raggiunti che seguirà, è rappresentata da una breve analisi del contesto territoriale in cui la cooperativa sociale opera, così da comprenderne meglio le specificità e il ruolo che all’interno dello stesso oggi riveste. Come premesso, la cooperativa sociale L.P.V. ha la sua sede legale all’indirizzo Via Vicenza, 34/A Arzignano. Il territorio di riferimento è quindi intercettabile prevalentemente nel Comune in cui la cooperativa ha la sede principale. Guardando alle caratteristiche del territorio dal punto di vista dell’offerta, è possibile affermare che la cooperativa sociale L.P.V. svolge la sua azione in aree

caratterizzate dalla presenza di altri operatori offerenti servizi simili per oggetto dell'attività di natura privata, dalla presenza di altri operatori offerenti servizi rivolti allo stesso target di beneficiari o utenti di forma giuridica privata e dove comunque la cooperativa si distingue per l'offerta di servizi con caratteristiche tecniche ed operative complementari a quanto offerto dagli altri operatori.



## STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

La seconda dimensione secondo la quale la cooperativa sociale L.P.V. può essere raccontata ed analizzata è quella della **governance**. Gli organi decisionali si presentano in una cooperativa sociale alquanto peculiari e centrali per comprendere la socialità dell'azione, i livelli di partecipazione e rappresentanza di interesse, nonché la capacità di presentarsi come organizzazione di persone e non di capitali. In primo luogo, è utile quindi capire quali sono gli organi della cooperativa e le loro principali funzioni, descrivendo a brevi tratti le politiche distintive rispetto agli organi di governo e agli organi decisionali.

Come stabilito dallo Statuto, all'assemblea formale partecipano tutti i soci della Cooperativa. Per permettere una partecipazione attiva e responsabile, il Consiglio di Amministrazione deve:

- formulare l'ordine del giorno e distribuirlo ai soci almeno 15 giorni prima dell'assemblea;
- individuare argomenti di discussione effettivamente rilevanti per i soci;
- predisporre del materiale informativo e/o prevedere dei lavori di gruppo in preparazione alla discussione;
- se necessario, coinvolgere altri soci nella programmazione dell'assemblea e nella stesura del verbale.

Le decisioni prese in assemblea devono essere opportunamente documentate. Per permettere anche ai soci lavoratori svantaggiati di partecipare all'assemblea in modo attivo e responsabile, per quanto possibile, devono essere previsti degli incontri preparatori in cui gli argomenti verranno presentati in maniera adeguata.

### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Oltre a quanto definito dallo Statuto, si stabilisce che il Consiglio di Amministrazione sia sempre formato per almeno i 3/5 da operatori interni alla Cooperativa. Il compito specifico del Consiglio di Amministrazione, che si riunisce indicativamente una volta al mese, è quello di delineare e rendere operativi gli indirizzi generali nell'ambito produttivo e nell'ambito educativo. Dura in carica Tre anni. È fondamentale che il Consiglio ricerchi il consenso del Gruppo Operatori, in particolare nelle seguenti questioni:

- spese superiori ai 5 mila euro;
- nuovi lavori che impieghino almeno due persone;
- inserimenti di persone svantaggiate che comportino un carico di lavoro per gli operatori;
- nuove assunzioni, per quanto riguarda l'indirizzo e il criterio generale;
- regolamenti.

È inoltre compito del Consiglio proporre e organizzare momenti di socializzazione collettiva. Il Consiglio deve in ogni caso informare e motivare al Gruppo Operatori le decisioni prese ed essere disponibile ad ascoltare e valutare eventuali proposte formulate dal Gruppo stesso.

### PRESIDENTE

Come indicato dallo Statuto (art.33), è competenza specifica del Presidente la rappresentanza sociale della Cooperativa. Si sottolinea che, in ogni caso, è al Consiglio nel suo insieme che spetta



la responsabilità di prendere le decisioni (art.29), avendo il Presidente un potere decisionale pari a quello degli altri consiglieri.

#### SEGRETERIA

È composta dal Presidente, da un amministrativo, dai responsabili Lavorativo e Educativo. Si riunisce settimanalmente: svolge l'ordinaria amministrazione secondo le indicazioni del Consiglio, a cui riferisce della propria attività, e prepara l'ordine del giorno del Gruppo Operatori e del Consiglio di Amministrazione.

#### GRUPPO OPERATORI

Il Gruppo Operatori si riunisce allo scopo di permettere a tutti i lavoratori la partecipazione più ampia e diretta possibile alla programmazione e alla verifica delle attività produttive e educative. Il Gruppo Operatori svolge quindi nei confronti del Consiglio di Amministrazione funzione propositiva e di verifica, al fine di garantire che l'azione del Consiglio, a cui spetta in ogni caso la gestione della società, sia sempre armonica rispetto ai bisogni e alle aspettative espresse dall'insieme dei lavoratori. Al Gruppo Operatori partecipano perciò tutti i lavoratori non svantaggiati, soci o non soci, e i soci volontari, quando sia loro possibile, esprimendo pareri limitatamente al loro ambito di intervento. Gli incontri si tengono ogni 15 giorno, in orario di lavoro.

#### GRUPPO LAVORATORI SVANTAGGIATI

È un gruppo di incontro e discussione formato da tutti i lavoratori svantaggiati della cooperativa e coordinato dal Responsabile Educativo. Si riunisce allo scopo di dare ai lavoratori svantaggiati la possibilità di essere informati in modo adeguato su quanto succede in cooperativa e di esprimere opinioni e stati d'animo in un contesto che dia risposte non contraddittorie e sia in grado di valorizzare l'apporto di ognuno.

#### RESPONSABILE PRODUTTIVO

È una figura di coordinamento che dovrebbe garantire una organizzazione più funzionale ed efficiente nell'ambito produttivo.

#### RESPONSABILE EDUCATIVO

È una figura di coordinamento che dovrebbe garantire una organizzazione più funzionale ed efficiente nell'ambito educativo.

#### COMMISSIONI DI LAVORO

Qualora ci sia bisogno di approfondire e raccogliere informazioni su argomenti o problematiche specifiche, il Gruppo Operatori può nominare una Commissione di Lavoro costituita da 3/4 persone, indicandone gli indirizzi di lavoro e i tempi di scadenza. Tale commissione è priva di potere decisionale e deve riferire al Gruppo Operatori dei risultati del proprio operato, fornendo anche una relazione scritta. Può essere affiancata da persone esterne (volontari, esperti, ecc.) che per le loro competenze possono agevolare il compito assegnato. Le commissioni si riuniscono in orario di lavoro.

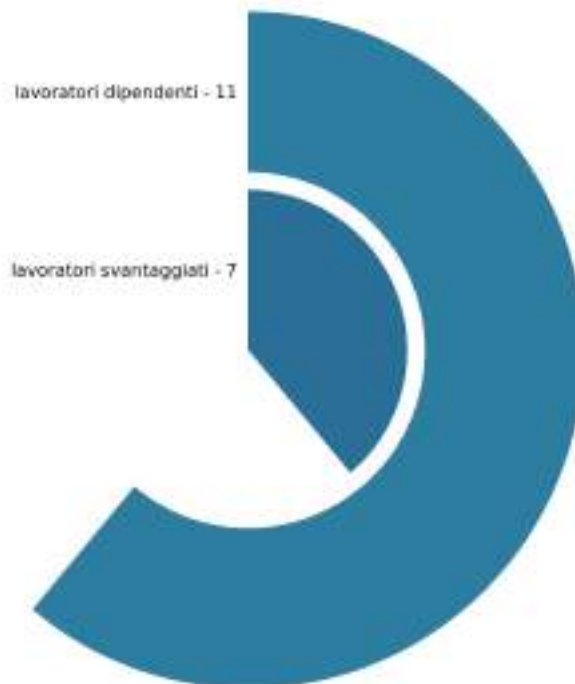
Entrando ora nel dettaglio della struttura di governo, attenzione prima deve essere data alla base sociale della cooperativa. Essa è rappresentativa della democraticità dell'azione e della capacità di coinvolgimento e inclusione (parole chiave per un'impresa sociale).

Al 31 dicembre 2021, la cooperativa sociale includeva nella sua base sociale complessivamente 18 soci, di cui 11 lavoratori dipendenti e 7 lavoratori svantaggiati. I valori assoluti presentati

forniscono alcuni elementi di valutazione rispetto alle scelte di governance della cooperativa sociale. Innanzitutto, la presenza di soci lavoratori è espressione della centralità del lavoratore nelle scelte organizzative anche considerando che lo stesso influenza e osserva la qualità del servizio ed il suo coinvolgimento, quindi, risulta un obiettivo della cooperativa; più in particolare, il 91.67% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio e ciò indica una ricerca da parte della cooperativa sociale di metodi formali di coinvolgimento dei lavoratori. È vero, comunque, che l'attenzione a coinvolgere i lavoratori va letta anche oltre al dato della loro rispettiva inclusione nella base sociale e la cooperativa sente di poter affermare che le politiche organizzative puntano in modo elevato al coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale e nelle scelte strategiche.

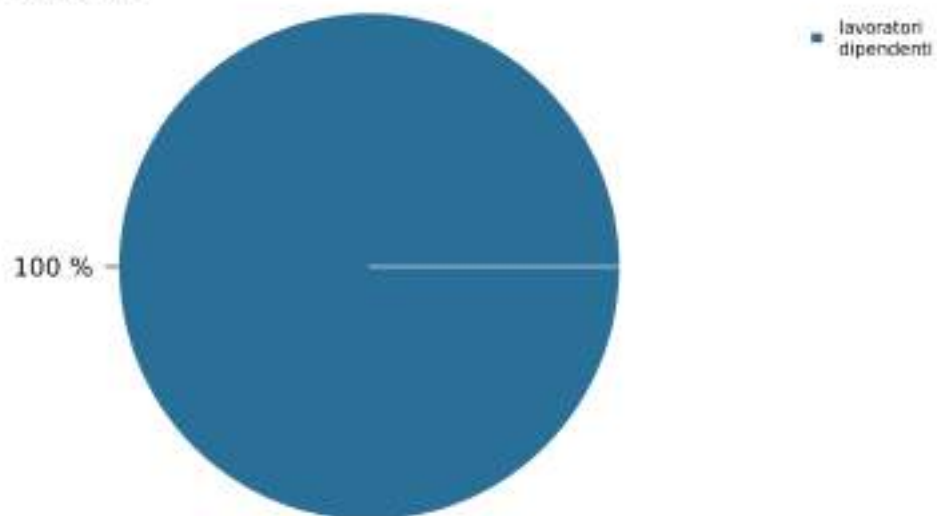
Data la natura di cooperativa sociale di tipo B, può rappresentare elemento di democraticità e attenzione al coinvolgimento anche la presenza nella base sociale di beneficiari delle attività: la cooperativa sociale ha tra i propri soci anche 7 lavoratori svantaggiati, soddisfacendo in tal modo non solo dei requisiti giuridici, ma anche proprie politiche di empowerment e rappresentatività democratica dei lavoratori svantaggiati. Dato ulteriore è quello del possibile coinvolgimento nel governo della cooperativa anche di persone giuridiche: la cooperativa sociale non conta tra i propri soci nessuna organizzazione di qualsiasi forma giuridica e ciò indica quindi l'assenza di rapporti istituzionalizzati con gli attori economici e sociali del territorio, pur praticando politiche diverse di cui si tratterà parlando di reti. Infine, nonostante sia prevista per legge anche la possibilità per le cooperative sociali di avere soci sovventori, tale categoria non è contemplata nella cooperativa sociale. In sintesi, data la struttura descritta, è possibile affermare che la cooperativa sociale L.P.V. si è dotata di una base sociale single-stakeholder, poiché la decisione è stata quella di coinvolgere come soci esclusivamente i lavoratori, dando ad essi la massima possibilità di espressione e di influenza nei processi decisionali.

#### Suddivisione soci per tipologia



Leggendo invece i dati sulla composizione del Consiglio di Amministrazione si possono avanzare valutazioni sul coinvolgimento al più alto livello nel processo decisionale delle categorie di soci e di stakeholder appena descritte. Il Consiglio di Amministrazione della cooperativa sociale L.P.V. risulta composto da 6 consiglieri: Antonio Bianchetti (data nomina 24/05/2019), Marcello Signorato (data nomina 24/05/2019), Piergiorgio Fortuna (data nomina 24/05/2019), Damiano Brentan (data nomina 24/05/2019), Francesco Fardin (data nomina 24/05/2019), Davide Stecco (data nomina 24/05/2019). Si tratta in tutti i casi di lavoratori della cooperativa, tale da potersi affermare che la organizzazione ha optato per un Consiglio di Amministrazione rappresentativo in modo esclusivo dei propri lavoratori, ma non degli altri portatori di interesse. Nell'anno il Consiglio di Amministrazione si è riunito 10 volte e il tasso medio di partecipazione è stato del 100%.

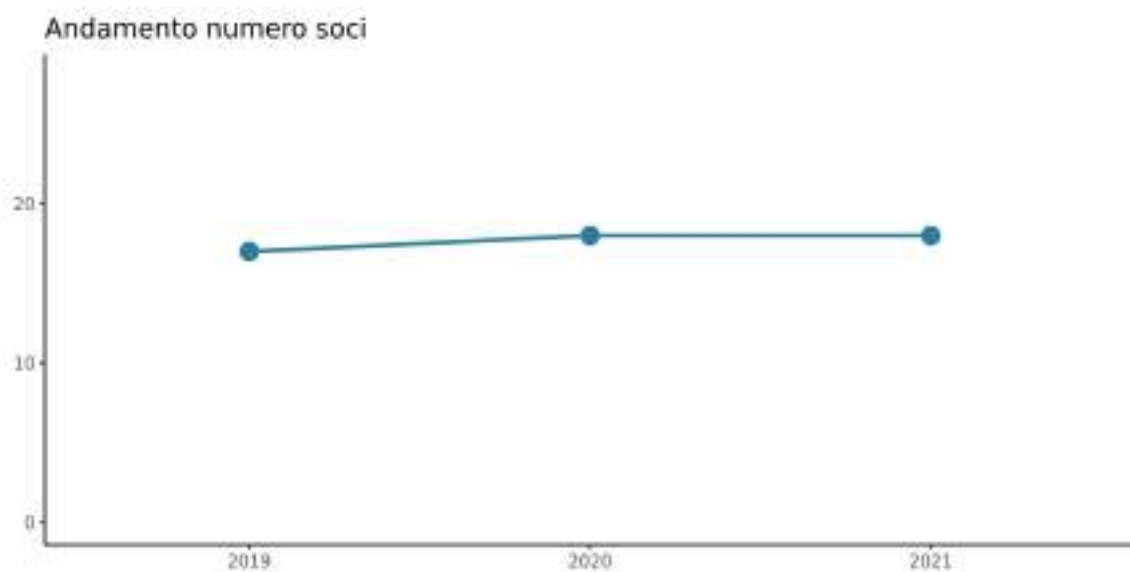
### Composizione del CdA



La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata anche in altri indici che caratterizzano la governance di una cooperativa sociale. Innanzitutto il coinvolgimento negli organi di governo di donne, giovani ed immigrati: L.P.V. conta così la presenza tra i suoi soci di un 6% di giovani under 30, mentre il CdA vede la presenza di soli uomini, italiani e over 30, con bassa equità di rappresentanza quindi nell'organo amministrativo.

Accanto a queste riflessioni, ci sono altre considerazioni di cui tenere conto. L'assemblea dei soci determina l'operato della Cooperativa e attraverso il Consiglio di Amministrazione ne affida la gestione. Il Presidente la rappresenta. L'ordinaria amministrazione è affidata alla segreteria (presidente, amministrativo, responsabile lavorativo e responsabile educativo), che si riunisce settimanalmente. I soci operatori si riuniscono ogni 15 giorni, gli incontri sono finalizzati ad aumentare la partecipazione e la responsabilità nella gestione della Cooperativa. In questa sede si ricercano in maniera collettiva le soluzioni ai vari problemi, si aggiornano tutti gli operatori della situazione lavorativa ed educativa, si discutono progetti e programmi. Con questo strumento si può ottimizzare l'obiettivo di partecipazione, democraticità e trasparenza nella gestione della cooperativa e allo stesso tempo il Consiglio di Amministrazione viene supportato e corresponsabilizzato in ogni sua deliberazione. Il Responsabile Educativo anima gli incontri tra i lavoratori svantaggiati della cooperativa. Lo scopo è quello di dare a questi lavoratori la possibilità di essere informati in modo adeguato su quanto succede in cooperativa e di esprimere opinioni e stati d'animo. Inoltre, per cercare di rafforzare i legami tra i propri soci e il senso di appartenenza vengono organizzate occasioni come pre-assemblee e incontri informali tra i soci e i non soci.

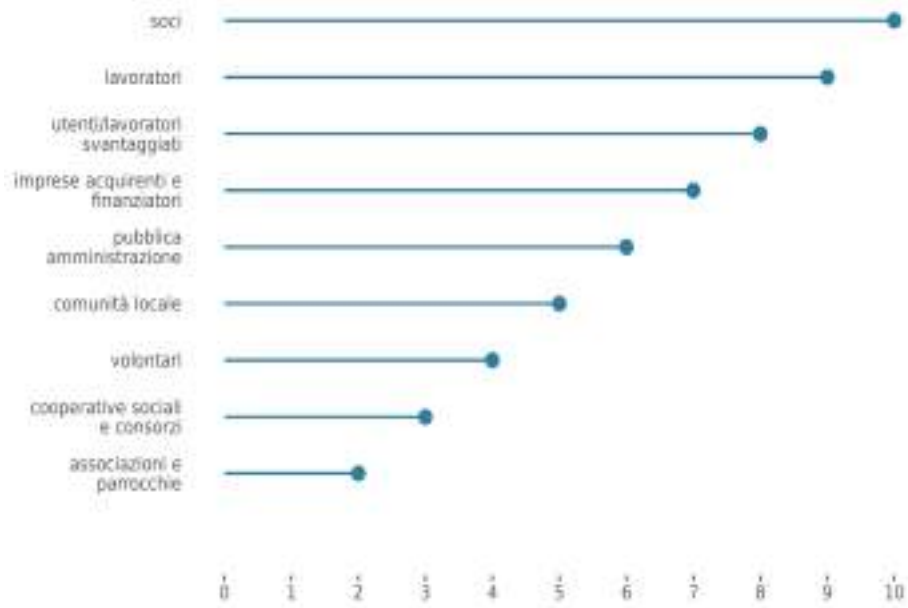
Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi. Il primo di questi riguarda il turn over della base sociale: se all'atto della fondazione la cooperativa sociale contava sulla presenza di 9 soci, come anticipato essi sono oggi 18. Rispetto all'ultimo anno, l'andamento è di sostanziale stabilità: nel 2021 si è registrata l'entrata di 1 socio e l'uscita di 1 socio. Questi andamenti spiegano l'eterogenea composizione della base sociale per anzianità di appartenenza: un 18% di soci è presente in cooperativa sociale da meno di 5 anni rispetto a un 76% di soci presenti da più di 15 anni. Guardando poi ai livelli della partecipazione sociale, si osserva che nel 2021 L.P.V. ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione alle assemblee nella cooperativa nel 2021 è stato complessivamente del 100% per l'assemblea di approvazione del bilancio, contro una partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 100% e si tratta di una partecipazione quindi complessivamente ottima, indice della capacità di coinvolgere attivamente i soci nella mission e nella natura democratica dell'organizzazione.



Due valori economici vogliono infine descrivere le politiche di governance e di democraticità degli interessi della cooperativa: da un lato, la cooperativa sociale non prevede per nessuna carica (amministratori, revisori, presidente) compensi economici al di là di quanto eventualmente già goduto dalle persone nell'ambito di diversi ruoli all'interno della cooperativa. Dall'altra, gli utili realizzati nel 2020 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) sono stati in parte redistribuiti ai soci lavoratori attraverso i ristorni, per un importo complessivo di € 12.425 e assegnati ad aumento delle quote sociali.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con essa si relazionano, dei suoi stakeholder. Il grafico seguente vuole illustrare il peso relativo sulle scelte organizzative esercitato dai principali portatori di interesse.

## Peso stakeholder





## PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Settori ad alta intensità di capitale umano. Così sono definite tecnicamente le imprese che vedono generato il proprio valore aggiunto soprattutto grazie al lavoro. E sotto questo profilo le cooperative sociali sono tra le tipologie organizzative in cui il lavoratore è di certo la risorsa prima per la realizzazione delle attività, e di attività di qualità. Ma non si tratta solo di avere il lavoratore al centro della produzione; per natura una cooperativa sociale guarda al lavoratore come persona, con i suoi bisogni e con necessità di coinvolgimento. Presentare in questa sezione i dati relativi ai lavoratori della cooperativa sociale L.P.V. significa quindi interpretare questi stessi dati con una duplice valenza: quella delle importanti risorse umane che permettono la realizzazione dei servizi e ne influenzano –grazie ad impegno e professionalità- la qualità, e quella dell’impatto occupazionale che la cooperativa genera non solo in termini numerici, ma anche puntando sulla qualità dei rapporti di lavoro.

Per comprendere la strutturazione della cooperativa, è utile descrivere in termini sintetici l’organizzazione delle persone che vi operano.

### SEGRETERIA

E’ composta dal Presidente, dai responsabili Produttivo ed Educativo e da un amministrativo. Si riunisce settimanalmente indicativamente per un’ora settimanale: svolge l’ordinaria amministrazione secondo le indicazioni del Consiglio, a cui riferisce della propria attività, e prepara l’ordine del giorno del Gruppo Operatori e del Consiglio di Amministrazione.

### GRUPPO OPERATORI

Il Gruppo Operatori si riunisce allo scopo di permettere a tutti i lavoratori la partecipazione più ampia e diretta possibile alla programmazione e alla verifica delle attività produttive e educative. Il Gruppo Operatori svolge quindi nei confronti del Consiglio di Amministrazione funzione propositiva e di verifica, al fine di garantire che l’azione del Consiglio, a cui spetta in ogni caso la gestione della società, sia sempre armonica rispetto ai bisogni e alle aspettative espresse dall’insieme dei lavoratori.

### RESPONSABILE PRODUTTIVO

E’ una figura di coordinamento che dovrebbe garantire una organizzazione più funzionale ed efficiente nell’ambito produttivo. Il candidato dovrà possedere alcune caratteristiche come: anzianità di lavoro, competenze acquisite, capacità relazionali, visione globale del lavoro.

I compiti del Responsabile Produttivo sono i seguenti:

- mantenere i contatti con le aziende committenti, anche in collaborazione con gli addetti ai laboratori;
- coordinare la gestione del lavoro all’interno del laboratorio;
- definire un programma produttivo e una agenda di lavoro;
- coordinare la manutenzione degli attrezzi di lavoro;
- incaricare l’addetto al magazzino. Il Responsabile della Produzione informa la Segreteria del suo operato.

## ADDETTI AI LABORATORI

Sono gli operatori di riferimento dei vari settori produttivi. Hanno contatto diretto con il Responsabile della Produzione dal quale ricevono gli indirizzi produttivi.

## RESPONSABILE EDUCATIVO

E' una figura di coordinamento che dovrebbe garantire una organizzazione più funzionale ed efficiente nell'ambito educativo.

I candidati devono possedere i seguenti requisiti:

- titolo di animatore-educatore o titoli equivalenti;
- esperienza almeno annuale nel campo dell'handicap o della cooperazione sociale in genere.

Deve assolvere le seguenti funzioni:

- formulare una strategia generale per i lavoratori svantaggiati;
- definire e coordinare i programmi educativi individuali insieme ai componenti dell'équipe educativa;
- mantenere i contatti con le famiglie, il volontariato, gli enti pubblici;
- informare e coinvolgere gli operatori in merito alle problematiche dei lavoratori svantaggiati;
- partecipare al Gruppo Operatori per informare ed ascoltare, per ciò che compete al proprio ruolo.
- Il Responsabile Educativo informa la Segreteria del suo operato.

## ÉQUIPE EDUCATIVA

Si tratta di un gruppo di Tutori che si riunisce assieme al Responsabile Educativo, allo scopo di acquisire una formazione permanente sui progetti di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e di collaborare con il Responsabile nella progettazione e nella realizzazione dei progetti stessi.

Fotografando dettagliatamente i lavoratori dipendenti ordinari (esclusi quindi i beneficiari di inserimenti lavorativi) della cooperativa sociale, si osserva che al 31/12/2021 erano presenti con contratto di dipendenza 13 lavoratori, di cui il 92.31% presenta un contratto a tempo indeterminato, contro il 7.69% di lavoratori a tempo determinato. L.P.V. è quindi una piccola cooperativa sociale –stando alle definizioni e allo scenario nazionale- e ciò influenza ovviamente l'impatto occupazionale generato nel territorio. Alcuni dati vanno comunque letti congiuntamente a questo valore.

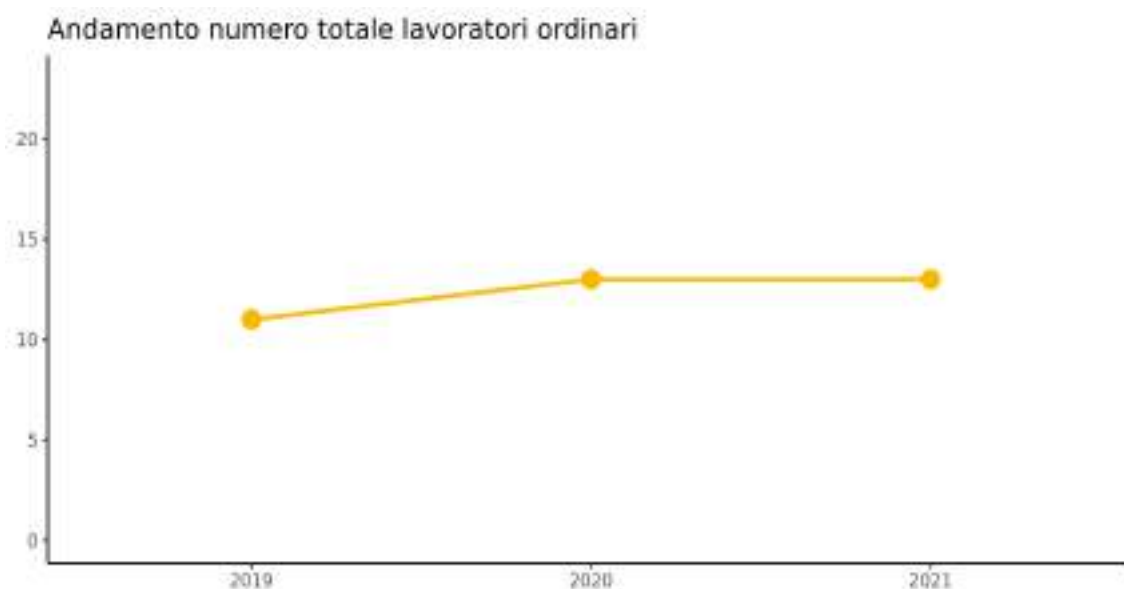
Approfondendo la dimensione del lavoro dipendente, che può essere letto come la reale ricaduta occupazionale di lungo periodo, vi è da considerare che la cooperativa sociale ha registrato un certo flusso di lavoratori dipendenti durante il 2021: nell'arco dell'anno essa ha visto l'ingresso di 3 nuovi dipendenti rispetto all'uscita di 3 lavoratori, registrando così una variazione comunque pari a zero. Inoltre vi è da considerare che nell'arco dell'anno 1 lavoratore è passato da contratto flessibile a contratto a tempo indeterminato.

Il totale delle posizioni lavorative del 2021 è stato quindi di 16 lavoratori (per un totale di 20.789 ore retribuite), ma tale dato va letto anche in termini di effettivo impatto occupazionale per

equivalenti posizioni a tempo pieno di lavoro, le cosiddette ULA (Unità Lavorative Anno), quantificate nell'anno in 12 unità.

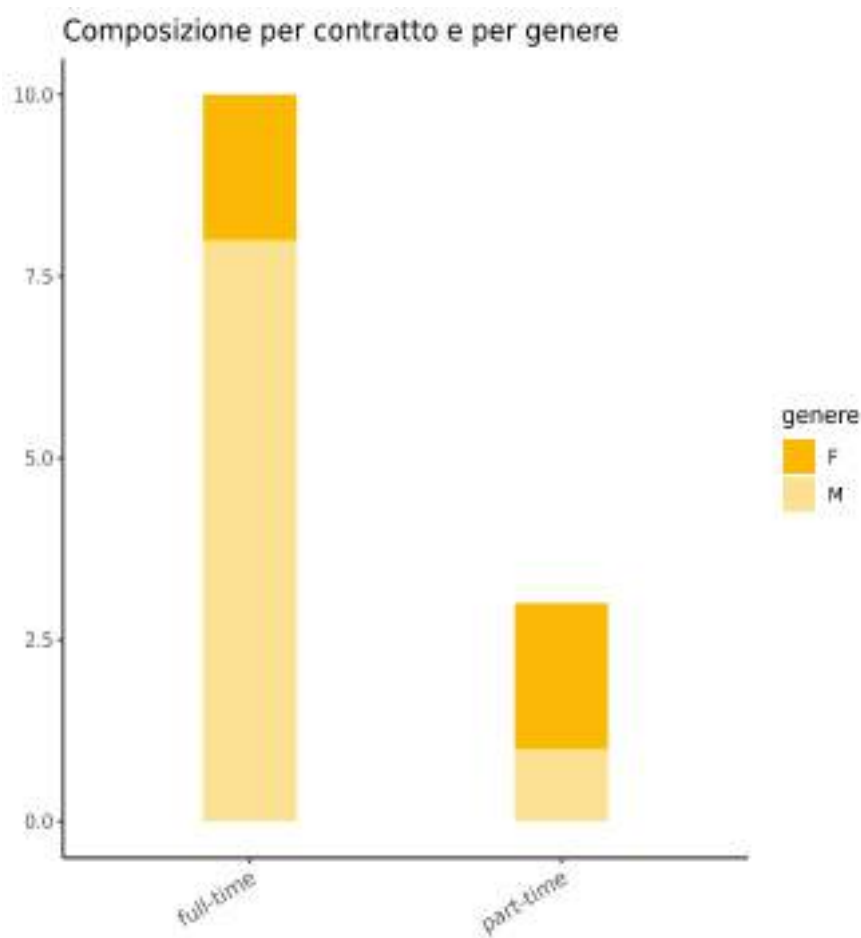
In secondo luogo, la cooperativa sociale ha generato occupazione prevalentemente a favore del territorio in cui essa ha sede: il 50% dei lavoratori risiede nella stessa provincia mentre la percentuale di coloro che risiedono nello stesso comune in cui ha sede la cooperativa sociale è del 50%. Questi dati hanno un importante impatto anche dal punto di vista ambientale, considerando che la vicinanza riduce gli spostamenti dei dipendenti e per il benessere dei lavoratori, considerando la riduzione dello stress e del costo monetario del recarsi nel luogo di lavoro: nello specifico va considerato che il 7% risiede nel comune in cui lavora usualmente e il 6% risiede a meno di 25 chilometri dal suo usuale luogo di lavoro.

La fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 61.54% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni, 7 lavoratori addirittura da oltre 20 anni. I flussi possono essere letti anche negli andamenti pluriennali della cooperativa sociale, come il grafico sottostante mostra.



Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 76.92% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time, rispetto alla presenza di solo 3 lavoratori con una posizione a part-time. Va in particolare considerato che vi è una distinzione tra i lavoratori con occupazione part-time scelta volontariamente per raggiungere una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro e part-time stabilito dalla cooperativa sociale per motivi organizzativi: a fine 2021 la percentuale di part-time scelto dai lavoratori sul totale delle posizioni part-time presenti è del 100%. Inoltre, complessivamente la cooperativa sociale è riuscita a soddisfare il 100% di richieste di part-time pervenute dai propri dipendenti.





La classificazione per ruoli che i lavoratori ricoprono all'interno della cooperativa sociale può inoltre fornire informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Così la cooperativa sociale vede la presenza di 4 operai specializzati, 2 OSS, 2 coordinatori di cantiere e capisquadra, 2 responsabili, 1 educatore con titolo, 1 altro educatore e 1 impiegato.

Altro tema che permette di riflettere sulle politiche attivate dalla cooperativa nei confronti dei suoi lavoratori ordinari è l'equità dei processi e delle politiche praticate. Alcuni dati ed indici permettono di rendere trasparenti i processi attivati. Nella cooperativa sociale L.P.V. il 6% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne e il 12% dei ruoli di responsabilità è in mano a giovani under 40.

Un altro elemento che indica il livello di equità o trattamento differenziato applicato è sicuramente il livello salariale riconosciuto ai vari ruoli dei propri dipendenti. Una necessaria premessa all'analisi salariale è data dal fatto che la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori il contratto collettivo delle cooperative sociali. La seguente tabella riassume le retribuzioni lorde annue, minime e massime, per ogni inquadramento contrattuale presente in cooperativa.

Inquadramento contrattuale	Minimo	Massimo
Coordinatore/responsabile/professionista (CCNL coop sociali livelli C3, D3, E1, E2)	20.992 Euro	26.536 Euro
Lavoratore qualificato o specializzato (CCNL coop sociali livelli B, C1, C2, D1, D2)	17.903 Euro	22.647 Euro

Oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali premi e riconoscimenti di produzione e fringe benefit come i buoni mensa o il telefonino aziendale. Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare L.P.V. prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo, passaggio dal tempo pieno al tempo parziale orizzontale/verticale o viceversa e banca delle ore. Complessivamente il 100% dei lavoratori usufruisce effettivamente di questi servizi di welfare aziendale.

La cooperativa sociale L.P.V. è attenta ai propri lavoratori anche per quanto attiene alla formazione: durante l'anno i lavoratori sono stati infatti coinvolti in attività formative e nello specifico il 30% nella formazione obbligatoria prevista per il settore, il 30% in una formazione tecnica basata prevalentemente su corsi di aggiornamento professionale, il 30% in una formazione strutturata con corsi periodici su temi trasversali, il 30% in una formazione volta a migliorare e riqualificare le competenze dei dipendenti partecipanti, il 10% in corsi/seminari/workshop occasionali e il 30% in attività di formazione on-the-job, ossia attraverso l'affiancamento sul lavoro tra soci e lavoratori con esperienze diverse. Sono state così realizzate complessive 150 ore di formazione per un costo a carico diretto della cooperativa sociale di 2.196 Euro.

## COINVOLGIMENTO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

La centralità delle risorse umane è espressa non soltanto dai numeri e dalle illustrate caratteristiche che raccontano le persone che operano per l'ente, ma anche dalle politiche del personale, dal modo in cui si sostiene la partecipazione ed il coinvolgimento dei lavoratori e dai processi che valorizzano la persona. Ritenendo cruciale per l'ente interrogarsi periodicamente su punti di forza e di debolezza del rapporto con il proprio personale, quest'anno sul tema è stata effettuata una riflessione strategica da parte di un gruppo eterogeneo di portatori di interesse della cooperativa. Riflessione guidata scientificamente da Euricse (il responsabile del metodo ImpACT cui si è aderito per la redazione del bilancio sociale) e di cui il presente bilancio sociale riporta i principali risultati, quale frutto anche di prospettive di definizione di obiettivi futuri della cooperativa sociale L.P.V..

Partendo quindi dai processi di flusso, lo sguardo alle fasi di selezione e ai processi di uscita porta ad affermare che si sono registrati nell'anno alcuni significativi problemi: la cooperativa fatica a trovare personale qualificato secondo le richieste degli affidamenti e delle convenzioni da parte del pubblico e si è trovata nell'anno ad affrontare uscite senza riuscire a trovare nuovo personale rispondente al ruolo. Il giudizio è quello che L.P.V. faccia comunque elevato ricorso a processi di comunicazione pubblica estesi ed efficaci. Il flusso in ingresso è inoltre supportato da un elevato, processo di affiancamento e sostegno motivazionale: la cooperativa prevede l'affiancamento del lavoratore neo-assunto da parte di lavoratori esperti, trasmette allo stesso la mission organizzativa con opportuni documenti, confronti, comunicazione e ricorre a strumenti di comunicazione pubblica e aperta efficaci nei processi di reclutamento.

Rispetto alle caratteristiche del lavoro e quindi agli elementi di definizione dei ruoli, si osserva che la cooperativa sociale presenta una generale attenzione alla distribuzione dei carichi di lavoro e alle possibilità di carriera. Tali riflessioni vanno inserite in processi di gestione delle risorse umane che puntano comunque a far riconoscere il lavoratore nel suo ruolo e nel funzionamento dell'organizzazione:

- l'ente è dotato di un organigramma funzionale chiaro, comunicato ed appreso dai lavoratori;
- ogni lavoratore ha chiaro il proprio ruolo e le eventuali flessibilità richieste dallo stesso;
- vi sono identificati referenti e responsabili, disponibili al confronto e all'ascolto;
- l'ente ha promosso la presenza di figure di leadership, puntando su professionalità ma anche empatia e relazionalità;
- l'ente assegna mansioni specifiche alla maggior parte dei suoi lavoratori ed ha un sistema di monitoraggio dell'operato;
- ai lavoratori vengono forniti feedback sulla loro attività e dei risultati raggiunti grazie al loro impegno.

Sempre nell'analisi della complessità del lavoro, dei cambiamenti di ruolo e quindi di dimensioni di flusso, particolare attenzione è posta alla formazione, al di là di quanto già esplicitato quantitativamente in termini di ore e contenuti della formazione erogata ai dipendenti. Gli elementi di valutazione della qualità della formazione fornita dalla cooperativa sociale L.P.V. sembrano riconoscibili innanzitutto nel fatto che a livello aziendale si vuole garantire la crescita e l'apprendimento sia con la formazione che con processi di empowerment del lavoratore; inoltre, la formazione ha mirato a garantire ad alcuni lavoratori/categorie di lavoratori la crescita di ruolo e la riqualificazione e le attività formative formali ed informali puntano a trovare e dare soluzioni concrete e risposte a dubbi quotidiani del proprio lavoro. Nell'ambito della formazione si è inoltre puntato a formare alcune categorie di lavoratori deboli per rafforzare abilità trasversali che ne aumentino la possibilità di ricollocamento lavorativo. Elementi questi che delineano i diversi livelli di attenzione riposta oggi dalla cooperativa sociale anche ai temi dell'up-skilling e del re-skilling dei lavoratori.

Per quanto riguarda poi, più nel dettaglio, le dinamiche di benessere, di sicurezza e di stress dei lavoratori, si può affermare che la cooperativa sociale ritenga importante intervenire in alcuni ambiti e con alcuni dispositivi a sostegno dei lavoratori, quali in modo prioritario: la concessione di flessibilità (di orario, di turnistiche...) per la conciliazione famiglia-lavoro, il supporto allo smart-working per i ruoli che lo possano prevedere, i processi di promozione, coinvolgimento, che garantiscano le pari opportunità (di genere, credo religioso, provenienza, ecc.) e le modalità (verbali, scritte, formali o informali) di comunicazione ai singoli lavoratori dell'apprezzamento per il lavoro svolto. Si vuole a conclusione sottolineare che la cooperativa sociale L.P.V. crede sia importante tenere controllati la soddisfazione dei propri lavoratori, per cui fa monitoraggio del loro benessere occasionalmente in modo non formalizzato, nell'anno 2021 la cooperativa non si è trovata ad affrontare contenziosi. Tra le altre dimensioni di analisi del lavoro e delle sue dinamiche, non sono invece stati rilevati casi di infortuni, richieste di visite straordinarie da medico competente, richieste di supporto psicologico aziendale, segnalazioni scritte del medico competente rispetto a condizioni di stress dei dipendenti o casi dichiarati di molestie o mobbing.

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per una cooperativa sociale è la sfera del coinvolgimento dei lavoratori. Il grafico sottostante riproduce i giudizi espressi in sede di autovalutazione della cooperativa e permette di osservare come la cooperativa sociale L.P.V. investa soprattutto in azioni e dispositivi organizzativi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l'apprendimento reciproco, la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività, il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione delle attività dell'organizzazione, la rappresentanza e la raccolta di idee attraverso gruppi o esponenti, momenti di incontro e confronto formali, la promozione dell'ascolto e della comunicazione più informali o non programmati, il controllo dello stress e l'investimento nel

benessere dei lavoratori e accorgimenti e decisioni che tutelino e supportino le pari opportunità, siano esse di genere, di credo religioso, di provenienza.



Tale aspetto può essere indicizzato in primo luogo guardando alle politiche di partecipazione dei lavoratori alla base sociale, e per quanto riguarda la cooperativa sociale sono 11 (equivalenti al 91.67% dei dipendenti a tempo indeterminato) i lavoratori che sono anche soci.

Ad integrazione di questa analisi, va infine considerato che l'elemento del sostegno alla motivazione e al commitment dei lavoratori è molto valorizzato in L.P.V.: ciò in quanto nel processo di selezione è fondamentale la motivazione pro-sociale del candidato, nell'ente si lavora per far emergere e valorizzare le persone ritenute di talento, i lavoratori vengono informati e coinvolti rispetto ai cambiamenti organizzativi affinché riescano meglio a gestirli e condividerli, ai lavoratori viene spesso ricordata la mission organizzativa e si punta a far sì che il lavoratore trovi la propria identità nell'ente.

Queste caratteristiche del rapporto di lavoro e delle politiche del lavoro promosse hanno avuto come ricaduta l'impegno dei suoi lavoratori e un attivo coinvolgimento. Un indicatore sembra esplicativo di questa situazione, benché non possa dare dimostrazione della qualità dell'impegno: i soci lavoratori della cooperativa sociale L.P.V. hanno donato ore del proprio lavoro alla cooperativa, nel senso che hanno svolto attività lavorativa volontariamente oltre l'orario di lavoro e senza che questa venisse poi retribuita o recuperata, e complessivamente la cooperativa sociale ha -secondo una stima- beneficiato nel corso del 2021 di 200 ore di lavoro donato prestate dai propri lavoratori.





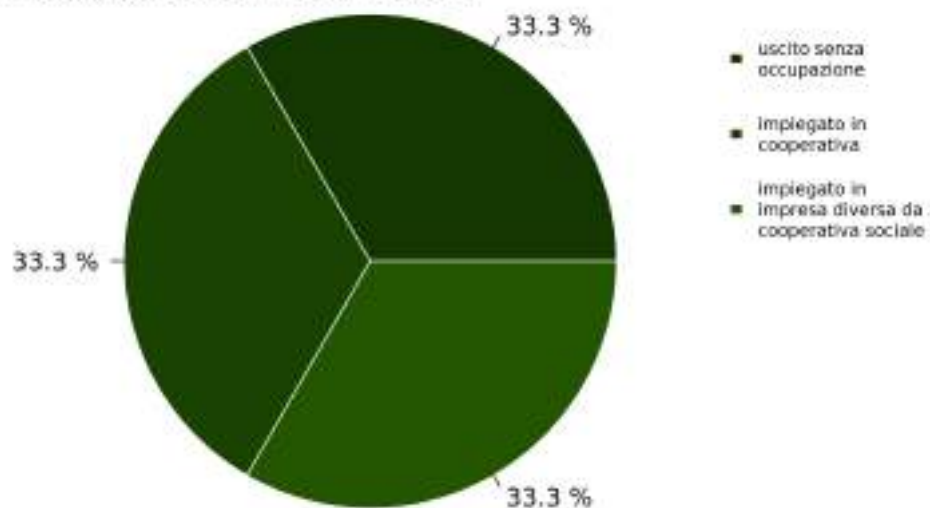
## OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Le diverse risorse finanziarie ed umane, individuali e di gruppo attivate sin qui illustrate hanno permesso alla cooperativa sociale L.P.V. di perseguire i suoi obiettivi produttivi e la sua mission, raggiungendo quindi concreti e verificabili risultati.

In quanto cooperativa sociale di tipo B, l'attività che sta al centro dell'agire è l'inserimento sociale e occupazionale di persone svantaggiate e diventa quindi fondamentale rendicontare quantitativamente e con alcuni indicatori qualitativi gli esiti raggiunti rispetto all'attività. Necessaria premessa rispetto ai processi di inserimento lavorativo è che la cooperativa sociale L.P.V. prevede che i lavoratori svantaggiati accedano alla cooperativa sociale secondo diverse modalità: percorsi di osservazione e valutazione, per la valutazione dei pre-requisiti lavorativi, corsi di formazione al lavoro (sia teorici che on-the-job), borsa lavoro o tirocinio, inserimento con agevolazioni contributive a termine (es. primi mesi o primi anni) da parte delle politiche locali, inserimento con contratti di dipendenza a tempo determinato e inserimento diretto in cooperativa come lavoratore svantaggiato con contratto di dipendenza a tempo indeterminato.

La qualità dei percorsi di inserimento lavorativo attivati potrebbe essere ben descritta dalle parole dei lavoratori, ma la volontà di questo report è di riportare alcuni indicatori oggettivi della qualità dei percorsi di inserimento. Così, un importante indicatore di esito e qualità del percorso è rappresentato dal tasso di successo dei processi formativi di cui la cooperativa sociale come premesso si avvale: la percentuale di soggetti che hanno portato a termine il percorso è del 3%, mentre il restante 4% ha dovuto interrompere il percorso (spesso per problemi di salute personale, insostenibilità dei ritmi di lavoro, ecc.). Ulteriore dimostrazione dell'impegno della cooperativa nei confronti dei suoi lavoratori svantaggiati formati riguarda la volontà e la capacità di garantire benefici di medio-lungo periodo. È a tal fine importante analizzare anche la fase successiva al termine del periodo di inserimento, guardando alla stabilità occupazionale offerta. Guardando ai lavoratori svantaggiati che hanno terminato il percorso di formazione e inserimento al lavoro, 2 hanno trovato occupazione in impresa for-profit, ente pubblico, altra organizzazione non del sociale, 2 sono rimasti impiegati in cooperativa ed ancora lo sono e 2 sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione. Se ne deduce che è politica della cooperativa quella di offrire prevalentemente un'occupazione stabile e quindi un benessere economico, psicologico e sociale di lungo periodo ai suoi lavoratori svantaggiati, con impatto sicuramente rilevante, mentre il tasso di occupazione in imprese ordinarie, che si presenta più elevato della media triveneta rilevata in precedenti ricerche, rappresenta per noi un importante indice di esito e di impatto, frutto della capacità di aver lavorato in buona partnership con istituzioni pubbliche e private e con il territorio in generale.

## Lavoratori svantaggiati a termine formazione

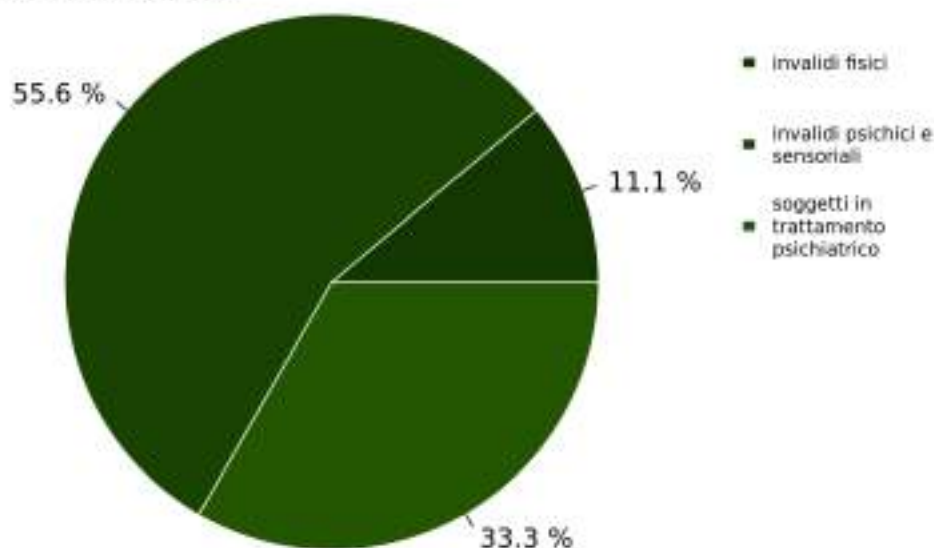


Con riferimento specifico alle borse lavoro ed ai tirocini attivati nella nostra cooperativa sociale nel 2021: se ad inizio 2021 erano presenti 3 soggetti in borsa lavoro, nel corso dell'anno sono state istituite 7 nuove borse lavoro, mentre 5 sono state portate a conclusione. A fine 2021 sono ancora presenti nella cooperativa sociale L.P.V. 5 soggetti in borsa lavoro. La rilevanza della formazione ricevuta dalle persone in borsa lavoro e la ricaduta che la stessa può avere in termini di reale formazione acquisita possono essere giudicati nelle caratteristiche dell'impegno richiesto: in media le borse lavoro proposte hanno una durata per persona di 6 mesi, per 20 giorni lavorati e 20 ore lavorate a settimana.

Al 31/12/2021, i soggetti svantaggiati certificati secondo l'art. 4 della legge 381/1991 che risultano inseriti nella cooperativa sociale come dipendenti sono 9, di cui 3 sono assunti dalla cooperativa sociale a full-time e 6 a part-time, spiegando meglio quindi l'impatto occupazionale complessivo generato verso le categorie di lavoratori deboli. La percentuale di lavoratori svantaggiati rispetto ai lavoratori ordinari (o normodotati) per L.P.V. risulta in questa data pari al 69.23%, anche se vanno considerati poi dati di flusso nel corso dell'anno e quindi rispettive entrate e uscite di personale tanto ordinario quanto svantaggiato. La cooperativa sociale non ha tuttavia rilevato variazioni nel numero di lavoratori svantaggiati in corso d'anno, registrando quindi piena stabilità nei numeri illustrati.

Guardando alla tipologia di svantaggio, è utile posizionare gli interventi di inserimento lavorativo della cooperativa rispetto alle nuove disposizioni del D.Lgs. 117/2017, che ha infatti previsto l'ampliamento delle categorie di lavoratori definibili svantaggiati a nuovi soggetti deboli sul mercato del lavoro e per i quali le cooperative possono godere di agevolazioni. I lavoratori in inserimento in cooperativa sono per la maggior parte invalidi psichici e sensoriali. Inoltre, si conta la presenza di invalidi fisici e soggetti in trattamento psichiatrico.

## Tipologia lavoratori svantaggiati



I lavoratori svantaggiati sono impiegati principalmente nel settore Attività manifatturiere (88.89%) e nessun lavoratore è impiegato in più settori.

Settore	%
(attività industriali varie)	88,89
Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese)	11,11

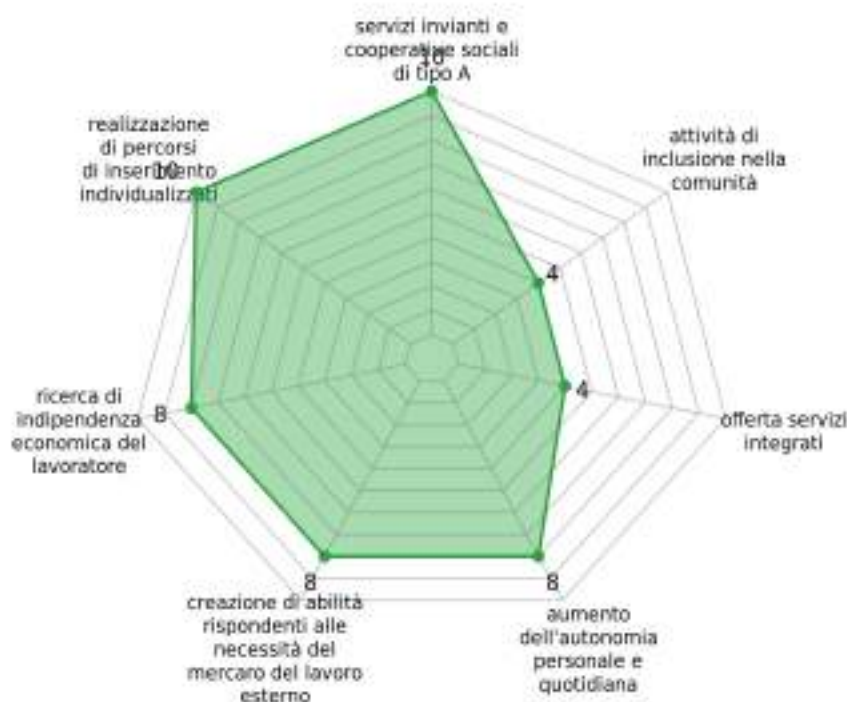
Come osservato anche con riferimento ai lavoratori ordinari, l'impatto occupazionale a favore di soggetti svantaggiati ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando che sono 2 sul totale le lavoratrici svantaggiate e in termini di impatto occupazionale locale, considerando che la percentuale di soggetti svantaggiati residenti nel comune in cui ha sede la cooperativa è del 70%, mentre quella riferita alla provincia è del 30%.

Oltre a questi numeri significativi per l'azione della cooperativa sociale L.P.V. si vogliono riportare alcune osservazioni sempre con riferimento a dimensioni qualitative e di ricaduta sul benessere dei lavoratori svantaggiati inseriti. Così, si consideri che, oltre allo stipendio, la cooperativa sociale offre ai lavoratori svantaggiati altri servizi e benefit, quali fringe benefit (buoni mensa, telefonino aziendale). Rispetto ancora ai processi formativi e all'evoluzione dello stato psico-fisico del lavoratore, l'evoluzione è oggetto di un attento monitoraggio formalizzato, promosso attraverso la realizzazione di incontri ad hoc con il lavoratore inserito, realizzando schede di valutazione formalizzate anche per l'ente pubblico (es: per i servizi sociali, per istituzioni pubbliche che finanziano parte dei servizi o delle attività) e facendo interviste o questionari psicologici e di soddisfazione del lavoratore. E in generale, ritornando alle azioni nei confronti dei lavoratori svantaggiati, la qualità procedurale e degli esiti sembra poi sostenuta dai precisi obiettivi di gestione degli inserimenti lavorativi: la cooperativa sociale L.P.V. pone al centro delle sue azioni di inserimento lavorativo elementi volti ad aumentarne le ricadute e l'impatto quali la collaborazione con i servizi invianti o cooperative sociali di tipo A per l'identificazione delle abilità e propensioni della persona svantaggiata, la realizzazione di percorsi di inserimento individualizzati, la ricerca di indipendenza economica del lavoratore rispetto alla famiglia e ai supporti dalle pubbliche



amministrazioni, l'investimento nella creazione di abilità rispondenti alle necessità del mercato del lavoro esterno e la realizzazione di attività e progetti per aumentare l'autonomia della persona inserita anche su attività esterne all'area lavorativa e di tipo personale e quotidiano. La cooperativa sociale cerca inoltre di adottare delle politiche per migliorare i processi di inserimento lavorativo attraverso la collaborazione con organizzazioni diverse del territorio per offrire servizi integrativi ai lavoratori svantaggiati e la pianificazione e l'azione con l'ente pubblico per coprire le reali necessità del territorio e rispondere più puntualmente ai bisogni.

## Processi



## VALUTAZIONE DI SINTESI SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

A conclusione di questa riflessione sulle attività ed i servizi prodotti, è necessario riflettere sulla capacità di aver perseguito gli obiettivi che la cooperativa si era posta per l'anno, identificando anche gli eventuali problemi e limiti rilevati e riflettendo in modo prospettico sulle opportunità future.

Rispetto alle strategie, in questi ultimi anni la cooperativa sociale si è posta questi prioritari obiettivi: nel corso dei passati esercizi il CdA aveva cercato di trovare una nuova sede sociale più adeguata alle necessità organizzative e produttive della cooperativa. Ad inizio 2021 sono state riprese le trattative per prendere in affitto lo stabile che si trova a Villaggio Giardino in via Vicenza n. 34/a. Una sede visibile, comoda e ben servita dai servizi di trasporto pubblico. Il giorno 14 di giugno 2021 è stato sottoscritto il contratto con la ditta Siac e si è subito dato avvio ai lavori di sistemazione. Sono state, poi, incaricate alcune ditte della zona per svolgere le opportune operazioni di sistemazione e rifacimento degli impianti. Il 23 Agosto 2021 i soci della L.P.V.

cooperativa sociale hanno iniziato a svolgere le attività lavorative nella nuova sede di via Vicenza 34/a completamente ristrutturata.

Ponendo l'attenzione su quelli che sono identificabili come gli elementi esterni e di contesto che hanno influenzato l'esercizio e che potrebbero influenzare l'efficienza e la continuità di operato della cooperativa. L.P.V. percepisce di essere esposta ad alcuni rischi e pressioni di contesto, attuali e futuri, quali in particolare concorrenza crescente da parte di enti di Terzo settore (in particolare di grandi dimensioni), concorrenza crescente da parte di enti di Terzo settore provenienti da altri territori e incapacità delle politiche locali di sostenere sufficientemente lo sviluppo delle cooperative sociali.

La situazione della cooperativa sociale L.P.V. sembra oggi caratterizzata da alcuni punti di forza, intercettabili in: stabilità economica, capacità di diversificazione delle fonti di finanziamento, capacità di soddisfare la domanda locale e capacità di trasmettere ai soci motivazione e senso di coinvolgimento, incentivando la partecipazione anche alle assemblee; ed alcuni punti di debolezza e possibile miglioramento rispetto alle proprie strategie ed elementi gestionali, identificabili in: possibilità di accedere a finanziamenti per promuovere nuovi investimenti, qualità e investimento nel marketing e nella commercializzazione, capacità di ricerca e sviluppo e apertura della base sociale e rappresentatività di interessi diversi nella governance.

Alla luce di tali caratteristiche di contesto e gestionali, è possibile intercettare alcuni temi che possono porsi come elementi di crescita e sfide future per la cooperativa: essere attivi nel sostegno della causa, influenzando i politici e le modalità di risposta ai bisogni della comunità e coinvolgere maggiormente la società nella mission e nel finanziamento delle attività.



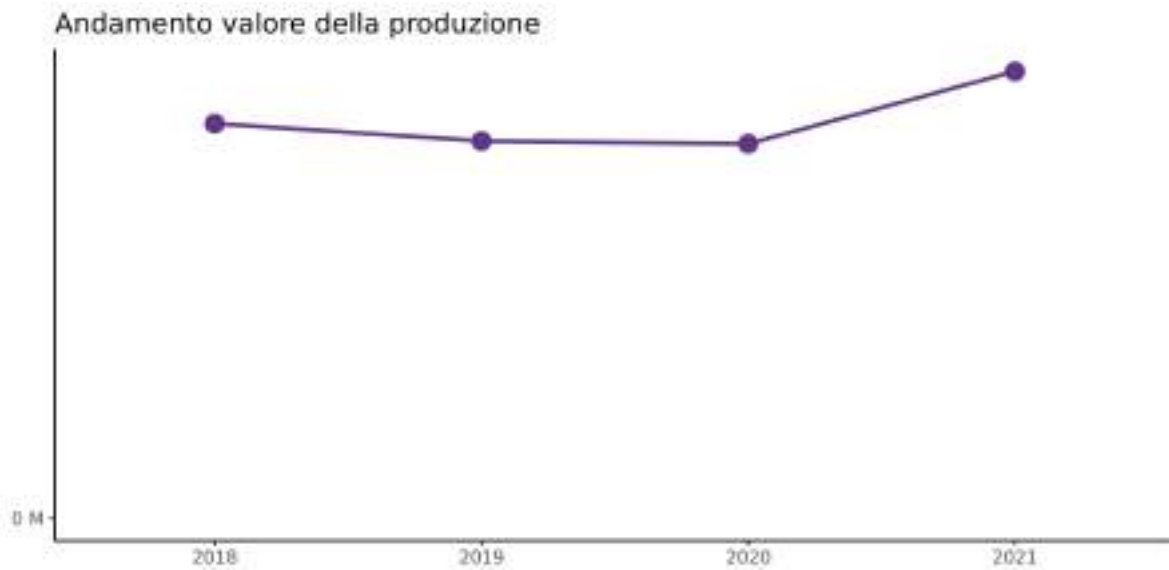
## DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Per descrivere la cooperativa sociale, è utile presentare alcuni dati del bilancio per l'esercizio 2021, tali da riflettere sulla situazione ed evoluzione economico-patrimoniale, nonché su alcune prime dimensioni di ricaduta economica sul territorio.

Il valore della produzione rappresenta così innanzitutto un primo indice della dimensione economica della cooperativa. Nel 2021 esso è stato pari a 812.483 Euro posizionando quindi la cooperativa tra le medie cooperative sociali. Interessante risulta anche il confronto del valore prodotto con i dati medi nazionali (ultima indagine nazionale disponibile Euricse, 2017): solo il 12% delle cooperative sociali italiane si posiziona infatti nella stessa fascia di valore della produzione, essendo invece la maggioranza di dimensioni inferiori ai 500.000 Euro. I settori d'attività in cui opera la cooperativa contribuiscono in maniera diversa alla generazione del valore della produzione:

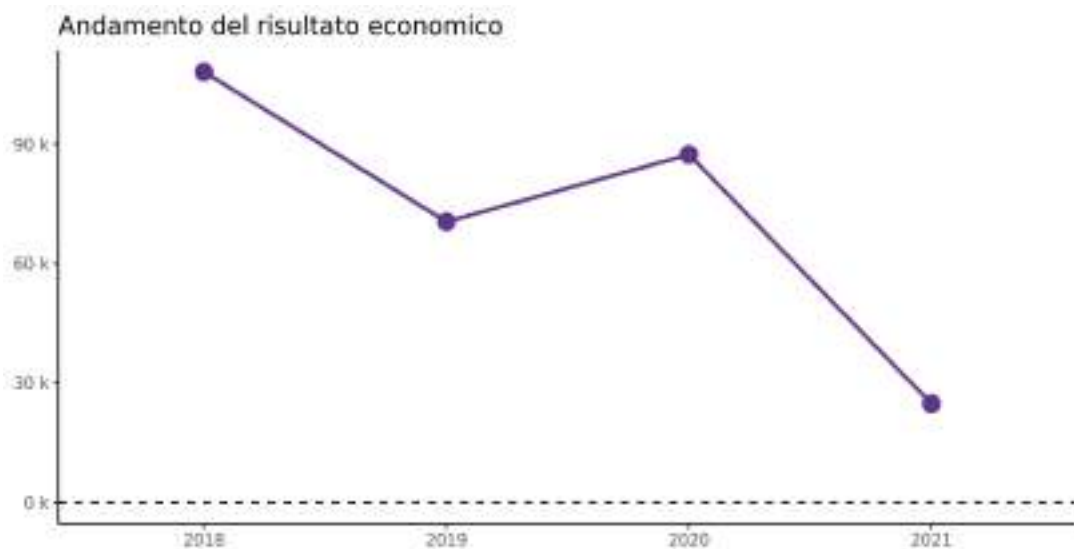
Settore	% valore della produzione
Attività manifatturiere (attività industriali varie)	50
Cura e manutenzione del paesaggio (inclusi parchi, giardini e aiuole, cimiteri)	50

Rilevante è inoltre l'analisi del trend dei valori del periodo considerato, come il grafico sottostante dimostra: il valore della produzione risulta infatti cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa sociale di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al 19.33%.



Ulteriore rilevante voce economico-finanziaria e contropartita alle entrate è rappresentata ovviamente dai costi della produzione, che nel 2021 sono ammontati per la cooperativa a 788.520 Euro, di cui il 66,67% è rappresentato da costi del personale dipendente. Si osserva inoltre che del costo del personale complessivo, 437.773 Euro sono imputabili alle retribuzioni e relativi costi del personale erogati a lavoratori soci della cooperativa.

La situazione economica della cooperativa, così come qui brevemente presentata, ha generato per l'anno 2021 un utile pari ad Euro 24.792. Pur non trattandosi di un dato cruciale data la natura di ente senza scopo di lucro della cooperativa sociale, esso dimostra comunque una situazione complessivamente positiva ed efficiente in termini di gestione delle risorse e soprattutto il dato va considerato in termini di generazione di valore sociale per il territorio e come fonte di solidità per l'organizzazione (dato che la quasi totalità degli utili viene destinata a patrimonio indivisibile della cooperativa).



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla situazione patrimoniale della cooperativa sociale L.P.V.. Il patrimonio netto nel 2021 ammonta a 638.324 Euro posizionando quindi la cooperativa sopra la media del patrimonio netto registrato tra le cooperative sociali italiane. Il patrimonio è più nello specifico composto per il 9.48% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale, e per la percentuale restante da riserve accumulate negli anni. Più nello specifico, la riserva legale della cooperativa ammonta ad Euro 195.520 e la riserva statutaria è di Euro 357.512. Sempre a livello patrimoniale, le immobilizzazioni della cooperativa sociale ammontano nel 2021 a 295.568 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata così dalle strutture in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa sociale L.P.V. non ha strutture di proprietà e ciò spiega l'importo delle immobilizzazioni; l'attività viene realizzata in strutture di proprietà di soggetti terzi, a dimostrazione di un legame strutturato con partner del territorio: tra gli immobili in cui viene realizzata la attività si contano in particolare 1 immobile di proprietà di singoli cittadini o altri privati.

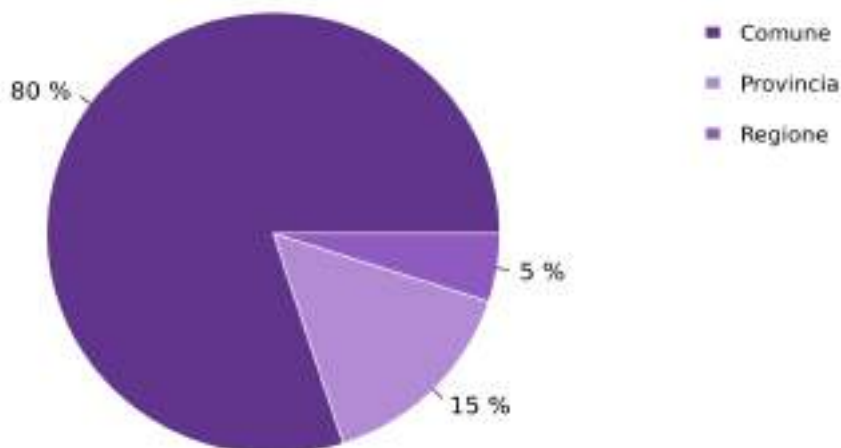
L'attività condotta dalla cooperativa in queste strutture ha un valore aggiunto per la collettività che può essere espresso in termini di riqualificazione economica e sociale. Innanzitutto, lo svolgere attività di interesse collettivo e a beneficio della cittadinanza o di fasce bisognose della stessa, accresce il valore sociale del bene. In secondo luogo, un indicatore specifico di impatto economico è rappresentato dagli investimenti fatti su queste strutture. Così, nel 2021 la cooperativa sociale ha effettuato investimenti che hanno generato valore economico a favore anche delle organizzazioni partner che hanno concesso in gestione alla cooperativa alcuni loro beni immobili, poiché sono stati nell'ultimo quinquennio 200.000 gli Euro investiti su loro beni concessi in gestione. Una ulteriore peculiarità e indice di impegno nel processo di riqualificazione edilizia e di generazione di impatto per il territorio è rappresentato per la cooperativa dall'aver recuperato anche immobili sottoutilizzati o abbandonati: la cooperativa sociale L.P.V. realizza infatti alcuni dei suoi servizi in strutture private precedentemente dismesse o abbandonate. In sintesi, la cooperativa sociale ha cercato di investire sui beni in cui si realizzano le attività, considerando l'investimento un modo per rivalorizzare gli immobili da un punto di vista sociale ed economico e di generare e rigenerare a favore del territorio, possibilmente avendo anche alcuni impatti e ricadute urbanistiche.

## PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

Se il bilancio d'esercizio dà illustrazione della dimensione economico-finanziaria della cooperativa sociale e del valore economico generato, per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

Si vuole così innanzitutto illustrare la diversa origine del valore della produzione generato. L'analisi della composizione del valore della produzione per territorio porta ad osservare che le attività produttive sono realizzate prevalentemente a livello comunale e nel dettaglio il valore della produzione ha ricaduta per l'80% sul Comune in cui la cooperativa sociale ha la sua sede, per il 15% sulla Provincia e il 5% sulla Regione.

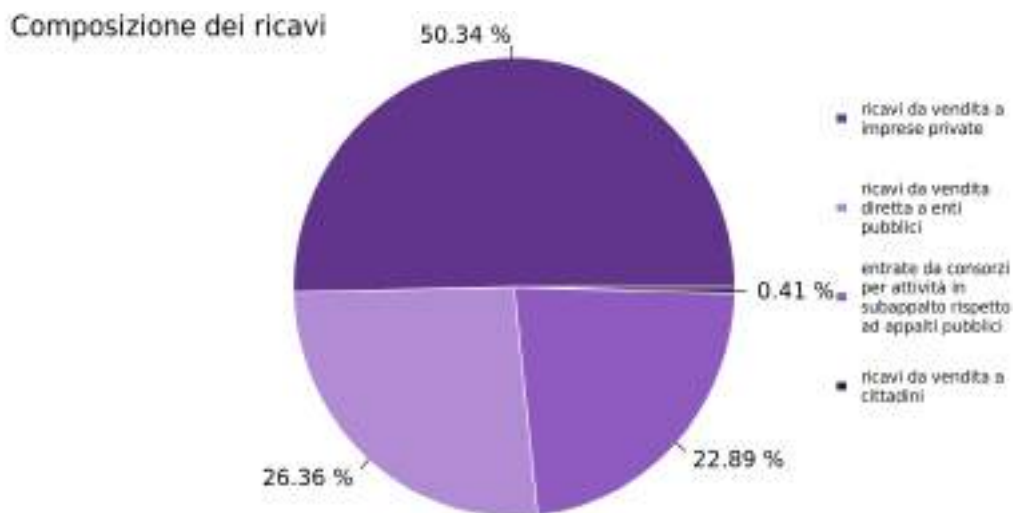
## Valore della produzione per provenienza delle risorse



Il valore della produzione della cooperativa sociale è inoltre rappresentato al 96,74% da ricavi di vendita di beni e servizi ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio invece ammontano invece rispettivamente a 22.600 Euro di contributi pubblici e 506 Euro di contributi da privati, per un totale complessivo di 23.106 Euro; si rileva inoltre la presenza di altri ricavi e proventi di origine pubblica pari a 3.356 Euro.

Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2021 la cooperativa sociale ha ricevuto donazioni per un importo totale di 23.106 Euro, ad indicare una certa sensibilità del territorio all'oggetto e alla mission della cooperativa sociale. In particolare, si vuole sottolineare la natura e l'origine di queste donazioni, poiché risultato di specifiche azioni promosse dalla cooperativa sociale. Sempre sostenuto è l'aiuto dalla campagna di raccolta fondi attraverso la destinazione del 5x1000 dell'IRPEF dei concittadini contribuenti. Sono stati incassati in questo esercizio, (relativi all'anno finanziario 2020) ben Euro 22.600 pari ad un numero di 633 scelte di contribuenti che hanno "liberamente" devoluto il 5x1000 alla ns. Cooperativa. Un gesto importante che consente non solo una raccolta di denaro molto utile ma anche il sentirsi investiti di una grande responsabilità insieme alla ns. Comunità cittadina del destino di questa cooperativa. Si rammenta che l'Assemblea della cooperativa ha deliberato l'utilizzo esclusivo dei contributi raccolti dal 5x1000 per programmi di investimento per lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Grazie al contributo ricevuto nel 2021 abbiamo potuto completare i lavori di adattamento della nuova sede di Via Vicenza.

L'analisi ulteriore per fonti delle entrate pubbliche e private permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi -come rappresentato anche nel grafico sottostante- si osserva una composizione molto eterogenea. In particolare 395.722 Euro da ricavi da vendita a imprese private, 207.180 Euro da ricavi da vendita diretta a enti pubblici, 179.890 Euro da entrate da consorzi per attività in subappalto rispetto ad appalti pubblici e 3.230 Euro da ricavi da vendita a cittadini.



Rispetto ai committenti e clienti privati, un'analisi dei loro numeri e del loro peso sui ricavi può essere illustrativa della capacità della cooperativa sociale di rispondere al mercato e di essere conosciuta sullo stesso. Così, nella cooperativa sociale si rileva per il 2021 un numero di imprese committenti pari a 35, un numero di altri enti di terzo settore pari a 1 e un numero di persone fisiche acquirenti di servizi pari a 4. Inoltre l'incidenza del primo e principale committente è pari al 30% sul totale del valore della produzione quindi, si può affermare che la cooperativa sociale sia caratterizzata da una bassa esposizione al rischio.

Esplorando i rapporti economici con le pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene da enti pubblici e enti privati di diritto pubblico (come Istituzioni scolastiche, IPAB, camere di commercio ecc.). Gli scambi con le pubbliche amministrazioni avvengono: per il 50% dei casi da convenzioni a seguito di gara con clausola sociale (per un valore di 156.381 Euro), per il 25% dei casi da convenzioni a seguito di gara ad invito (per un valore di 52.922 Euro) e per il 25% dei casi da affidamenti diretti (per un valore di 7.281 Euro). È anche da osservarsi come la cooperativa sociale L.P.V. nel 2021 abbia vinto complessivamente 4 appalti pubblici di cui 3 con propria partecipazione diretta ed esclusiva al bando e 1 subappaltato.

Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 50.83%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione contenuta.

## SEGNALAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI

Non si segnalano nel 2021 particolari criticità emerse dalla gestione finanziaria, con particolare riguardo al pagamento delle fatture da parte dei clienti (enti pubblici e/o imprese). Riscontrando quindi sempre una liquidità all'altezza delle ns. esigenze, sia per il pagamento degli emolumenti ai lavoratori sia nel rispetto delle scadenze ai fornitori.



## IMPATTO SOCIALE

### IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

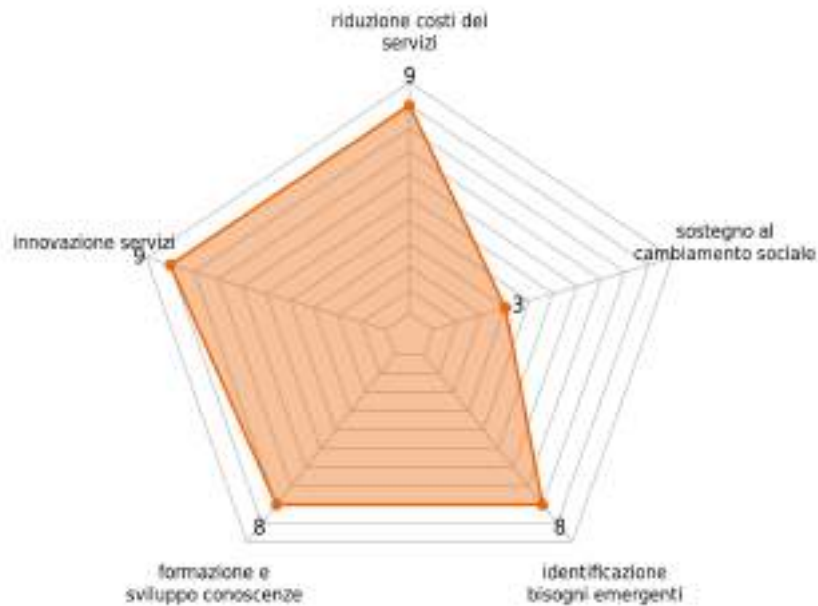
Nella mappatura dei rapporti con gli stakeholder, emerge chiaramente la rilevanza anche delle altre imprese e in particolare di quelle organizzazioni con cui si sono creati rapporti o interazioni stabili e che rappresentano quindi partner o soggetti comunque atti a definire la 'rete'. Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, poiché esse richiedono l'impiego congiunto di risorse economiche, conoscenze e elementi sociali, consentono la realizzazione di economie di scala e possono rendere più stabile la produzione, grazie all'identificazione di partner stabili. Ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti anche qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come la cooperativa sociale L.P.V. agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso. Così, innanzitutto, è necessario distinguere tra rapporti con gli enti pubblici, con le imprese ordinarie del territorio e con le altre organizzazioni di Terzo settore.

Rispetto ai rapporti con gli enti pubblici, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa sociale L.P.V. ha partecipato ad attività di co-programmazione, alla co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento, a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse, alla ricerca di sinergie e progettualità da condursi con altre imprese e alla definizione di politiche territoriali e tali attività sono state generatrici di impatti sociali concreti per il territorio, poiché in particolare la collaborazione attiva con l'ente pubblico ha promosso cambiamenti nelle modalità di appalto o accreditamento dei servizi e un nuovo sistema di co-progettazione dei servizi e di realizzazione dei piani di zona. Si ritiene inoltre che le attività condotte sul territorio siano a loro volta fonte di impatti economici e sociali per le pubbliche amministrazioni. In particolare, la presenza della cooperativa ha permesso la riduzione dei costi dei servizi che sarebbero altrimenti sostenuti se la gestione fosse lasciata al pubblico, l'innovazione dei servizi, la formazione e lo sviluppo di conoscenze reciproche con il coinvolgimento dei dipendenti pubblici in attività condivise e l'identificazione più precisa dei bisogni del territorio e dei bisogni emergenti.



## Giudizio sintetico di impatto sulla PA



Indagando i rapporti con le imprese private in generale, sembra in primo luogo rilevante sottolineare l'impatto indotto dalla attività sull'economia locale e sulle altre imprese: il 100% degli acquisti della cooperativa sociale L.P.V. è realizzato da imprese del territorio e in particolare attive nella stessa provincia, rilevando quindi un impatto sull'economia locale di primaria rilevanza. Inoltre, la politica di acquisto è stata discretamente incentrata sull'elemento della solidarietà, portando il 10% degli acquisti ad essere realizzato da organizzazioni di Terzo settore e il 90% in acquisti da organizzazioni profit. Un ulteriore elemento specifico dei rapporti ed interscambi economici tra imprese è poi rappresentato dalle compartecipazioni al capitale sociale. La cooperativa sociale partecipa al capitale sociale di altre organizzazioni ed in particolare è attiva nel 2021 in 2 imprese, per un totale di 1.911 Euro di partecipazioni.

I rapporti con le altre organizzazioni del territorio, profit e di Terzo settore, sono stati coordinati solo in pochi casi da azioni di rete strutturate: la cooperativa sociale L.P.V. infatti aderisce solo a associazioni di rappresentanza e consorzi di cooperative sociali.

## La rete



In questa eterogeneità di rapporti, particolare attenzione va posta comunque alla rete con altri enti di Terzo settore, data la condivisione in tal caso dell'obiettivo sociale. Identificando innanzitutto tale rete con un ulteriore elemento quantitativo, come la numerosità delle relazioni, è possibile affermare che la cooperativa sociale sia riuscita ad integrarsi in una realtà di rete con altre organizzazioni di Terzo settore abbastanza strutturata, poiché nel 2021 tra gli enti di Terzo settore con cui ha interagito in modo attivo (ad esempio realizzando momenti di confronto, scambi di conoscenze e idee, progettualità) si contavano 5 cooperative sociali, 2 associazioni e 1 organizzazione di volontariato. Ma al di là dei numeri la rete con tali altre organizzazioni ha valore qualitativo e può essere intesa come generatrice di impatto sociale quando diffonde conoscenze e capitale sociale, aiuta nello sviluppo di attività di pianificazione e di azioni solidali e diviene quindi moltiplicatore di benefici ed impatti per il territorio. Così, nel corso dello scorso anno la cooperativa sociale si è relazionata con altri enti di Terzo settore per offrire agli utenti servizi integrati di inserimento lavorativo e di assistenza, per la co-progettazione di servizi sul territorio, per la condivisione di conoscenze e per la realizzazione di attività per la comunità locale. La ricaduta economica e sociale più diretta ed evidente (anche se non la sola rilevante) di tali attività è stata sicuramente la generazione di nuovi servizi ed attività di interesse generale per la comunità, che -si sottolinea- sono state congiuntamente coperte economicamente da entrate dalla pubblica amministrazione e offerte gratuitamente ai cittadini con costi a carico delle organizzazioni in rete. A conclusione di queste osservazioni sulla rete, si sottolinea come la cooperativa sociale L.P.V. continui ad impegnarsi per la costituzione di una rete forte ed aperta: nel 2021, essa ha intercettato imprese del territorio per possibili nuove partnership e è state messe in rete con altre imprese del territorio o hanno iniziato a collaborare grazie all'intermediazione di altri soggetti pubblici o privati con cui già si collaborava.

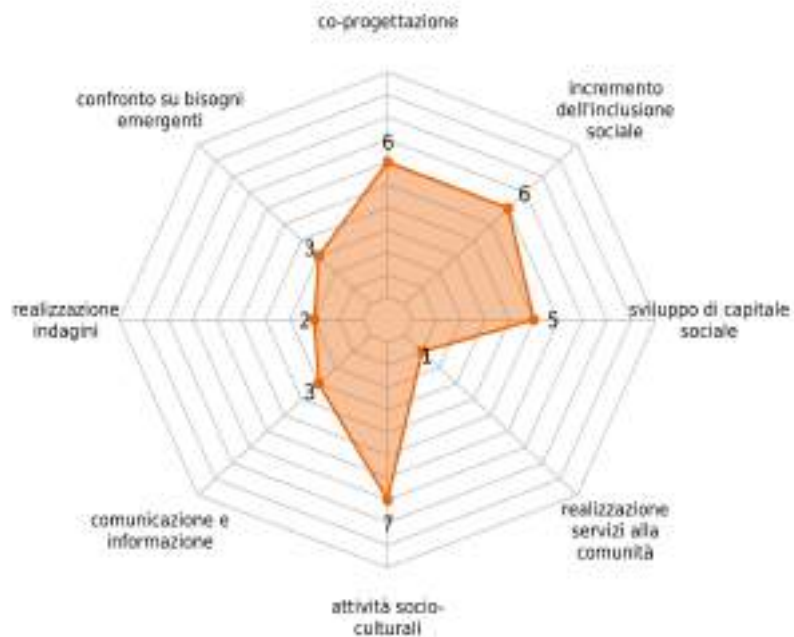
## RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sociale sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della ricaduta ambientale, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale non presti particolare attenzione all'ambiente e alle politiche ambientali, se non con gli usuali comportamenti stimolati ai cittadini dalle politiche pubbliche locali.

L'attenzione maggiore va rivolta all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission della cooperativa sociale in quanto ente di Terzo settore. Certamente quanto sinora descritto ha permesso di affermare che la cooperativa sociale ha un certo ruolo nel suo territorio e impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità. Si può quindi affermare che il più elevato valore aggiunto che la cooperativa sociale L.P.V. ha per il suo territorio sia quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

È vero che accanto a questi elementi descrittivi ci possono essere anche azioni dirette compiute verso la comunità e capaci di generare per la stessa ulteriori impatti e forme di attivazione della cittadinanza. In un'analisi valutativa critica del lavoro della cooperativa nei confronti della comunità, la cooperativa sente di poter affermare di aver realizzato almeno alcune azioni per cercare di alimentare conoscenza e confronto con la comunità locale. In particolare, essa si è impegnata in azioni che hanno previsto il coinvolgimento della comunità in tavoli di lavoro e di co-progettazione, attività socio-culturali aperte (feste, spettacoli...) e l'incremento del senso di sicurezza e di inclusione sociale, mentre tra le azioni che potrebbero essere sviluppate in futuro perché non ancora sufficientemente promosse dalla cooperativa si possono identificare l'organizzazione di riunioni interne per discutere dei bisogni emergenti della comunità, la realizzazione di indagini/ricerche finalizzate all'analisi dei bisogni e dei cambiamenti del territorio, attività di comunicazione e informazione alla comunità su aspetti di interesse sociale, la realizzazione di servizi specifici per la comunità aggiuntivi rispetto all'attività principale della cooperativa e lo sviluppo di fiducia, relazioni e conoscenze con la comunità. Accanto a questi momenti di confronto più di tipo diretto, la comunicazione verso la comunità è stata comunque intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, sito internet, social network e comunicazioni periodiche e newsletter.

## Processi sulla collettività



La presenza sul territorio della cooperativa ha comunque due possibili ulteriori elementi di riscontro: quello sulla visibilità della stessa e quello sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale della cooperativa. Sotto il primo profilo, la cooperativa sociale L.P.V. è di certo sufficientemente nota nel territorio per i suoi servizi e prodotti, per il suo ruolo sociale e per l'impatto economico e per la generazione di lavoro che essa ha sul territorio.

Come si può ora in sintesi declinare la capacità della cooperativa sociale L.P.V. di aver generato anche nel 2021 valore sociale per il territorio e per la comunità e di aver avuto quindi un certo impatto sociale? Oltre ai numeri sin qui presentati, il gruppo di stakeholder della cooperativa chiamato a valutare le politiche, i processi ed i risultati raggiunti (si ricorda composto da un gruppo eterogeneo di portatori di interesse della cooperativa, e nello specifico da lavoratori ordinari e lavoratori svantaggiati) ha anche riflettuto e si è di conseguenza espresso rispetto alla capacità della cooperativa sociale di aver perseguito e raggiunto alcuni obiettivi di interesse sociale. Le parole chiave identificate (anche in linea con la definizione di ente di Terzo settore fornita giuridicamente dalla L. 106/2016) e sottoposte a valutazione sono state innovazione sociale, coesione sociale, inclusione sociale e impatto sociale.

**INNOVAZIONE** La cooperativa sociale L.P.V. è stata in grado di raggiungere livelli di innovazione abbastanza soddisfacenti attraverso l'innovazione al proprio interno dei processi di gestione e coordinamento del servizio e l'apertura a categorie di utenti nuove o a nuovi bisogni altrimenti insoddisfatti nel territorio. In particolare, la cooperativa sociale ha realizzato alcune azioni specifiche per innovare, con risultati concreti:

- Nuova sede: nell'arco di meno di nove mesi la cooperativa è riuscita attraverso un'attenta e condivisa progettazione a concludere gli accordi contrattuali per una nuova sede, organizzare i lavori di ristrutturazione e provvedere nel mese di agosto al trasloco,

assicurando a tutti gli stakeholder (utenti e clienti) una ripresa delle attività in linea a quanto richiesto dagli stessi.

- Gara d'appalto e nuovi lavori: la LPV si è aggiudicata un'importante gara d'appalto relativa al settore del verde e a concludere con un nuovo cliente un affidamento di lavorazioni di assemblaggio per il laboratorio di elettromeccanica.
- Master in ambito sociale e territoriale: si è aderito al progetto promosso dal Comune di Arzignano e destinato a diversi attori sociali (enti locali, servizi sociali, comuni, associazioni e cooperative sociali) con lo scopo di promuovere e sviluppare una nuova metodologia di lavoro in rete in ambito territoriale.
- Formazione interna: nel 2021 su proposta del cda è stata programmata una formazione interna permanente nel gruppo degli operatori. Un momento di autovalutazione collettiva svolta con la tecnica del "brainstorming" per stimolare riflessioni condivise.

**COESIONE SOCIALE** La cooperativa sociale L.P.V. ha sicuramente avuto nell'anno e in generale grazie alla sua attività elevate ricadute in termini di coesione sociale: ha promosso lo sviluppo di nuove relazioni sociali e rafforzato le relazioni sociali tra i propri utenti e tra questi ed i cittadini, ha generato legami di solidarietà e di affinità tra individui, ha inciso positivamente sui livelli di benessere economico di alcune categorie di cittadini, ha sostenuto al suo interno, nei confronti di lavoratori ed utenti, politiche volte alla parità di genere, ha incrementato i livelli di fiducia tra i soggetti al suo interno, ha permesso alla comunità locale di aumentare la propria fiducia nei confronti delle persone e/o delle istituzioni, ha promosso tra i cittadini sentimenti di altruismo, reciprocità, conoscenza, elementi di capitale sociale e ha coinvolto la cittadinanza in obiettivi sociali affinché si pensi meno in ottica individualista e si pensi di più per il bene comune e con minori ma sempre significativi risultati ha tenuto comportamenti volti alla tutela dell'ambiente.

**INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE** La cooperativa sociale L.P.V. ha significativamente promosso con le sue attività una maggiore inclusione sociale nei propri territori e le azioni su cui ha inciso in modo particolare sono state la creazione del dialogo tra soggetti di provenienza, etnie, religioni, opinioni politiche diverse, l'apprendimento del valore aggiunto delle diversità etniche, culturali, sociali, la possibilità di accedere ai servizi a persone che altrimenti (per reddito, situazione sociale, etnia, situazione del territorio) non avrebbero avuto accesso a servizi simili, l'aumento dello standard di vita di persone precedentemente a rischio o marginalizzate nella società e l'aumento della partecipazione di soggetti marginalizzati alla vita economica, sociale e culturale.

**IMPATTO SOCIALE** La cooperativa sociale L.P.V. ha sicuramente avuto ricadute molto rilevanti per il proprio territorio dal punto di vista sociale e in particolare in termini di miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di vita per i cittadini, riduzione di problemi sociali presenti nel territorio, promozione di un modello inclusivo e partecipato di welfare e sostegno indiretto allo sviluppo o alla crescita economica di altre organizzazioni ed attività anche profit e commerciali del territorio (es. ricadute su elementi turistici, logistici, culturali, ricreativi...) ma anche con discrete ricadute di prevenzione del disagio sociale, delle marginalità, della dispersione e dell'impoverimento, miglioramento delle percezioni di benessere (sicurezza, salute, felicità) dei cittadini del territorio e risposta alle politiche sociali locali e pieno allineamento alla pianificazione sociale territoriale.

Il Consiglio di Amministrazione

(il Presidente)

Bianchetti Antonio