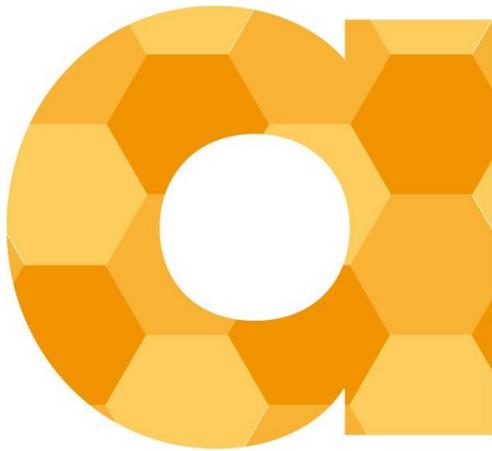


BILANCIO SOCIALE 2022
-esercizio 2021



**COOPERATIVA
SOCIALE
ALVEARE**



COOPERATIVA
SOCIALE
ALVEARE

ALVEARE.

... da 10 anni con le Famiglie , per l'Autonomia.



COOPERATIVA
SOCIALE
ALVEARE

ALVEARE.

..da 10 anni per l'inclusione sociale e il diritto al lavoro.

1. PREMESSA.

1.1 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari soci e amici,

negli ultimi anni il bilancio sociale ha acquisito sempre maggiore rilevanza ponendo al centro la necessità di rendicontare, al di là dei risultati economici, ragioni ed effetti della nostra attività. Si tratta di uno strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività che abbiamo svolto.

Non siamo ancora in grado di cogliere appieno la complessità e le opportunità di questo strumento, ma riconosciamo il valore del “rendere conto”, ai diversi stakeholder, interni ed esterni, della nostra missione, dei nostri obiettivi, delle strategie e delle attività poste in essere.

In questi anni difficili bisogna partire dal riconoscere quanto si è riusciti a salvaguardare e cosa è necessario cambiare per poter fare di più. Un dato che è importante sottolineare è quanto la Cooperativa Alveare sia sempre più legittimata e riconosciuta dagli interlocutori esterni soprattutto attraverso gli esiti e i risultati delle attività svolte. C'è un modus operandi fatto di competenza e capacità relazione che rappresenta da sempre il nostro essere ALVEARE.

A partire da questo dato, occorre continuare a guardare al futuro con positività e resilienza. Soltanto lavorando insieme, e condividendo esperienza, competenza e determinazione possiamo affrontare le incertezze e la complessità del presente. Proprio la condivisione e partecipazione come soci è l'elemento su cui, ritornando finalmente la possibilità di potersi parlare guardandosi negli occhi, deve essere la priorità su cui lavorare per continuare a tracciare insieme la rotta da seguire.

Ci attende un compito importante: sin dall'inizio della nostra storia la nostra capacità è stata quella di tessere relazioni con il territorio e progettare attività e servizi in grado di far fronte alle sfide sociali emergenti e ai bisogni di un territorio. E' su questo che dobbiamo lavorare, cercando anche di cogliere nuovi bisogni e valutando il nostro agire e la necessità di cambiamento laddove ciò che facciamo non sia più rispondente alle necessità dei nostri utenti.

La scelta di investire nell'acquisto di una nuova sede, maturata nel corso del 2021, è senza dubbio un aspetto che segna la crescita e la volontà di continuare a costruire e rinsaldare la nostra realtà. Un investimento importante per consolidare le attività esistenti e tracciare un futuro di nuove attività e servizi a partire dalle competenze che sapremo agire e dalla capacità di saper leggere nuovi bisogni.

Grazie ai soci che sapranno essere il cuore pulsante del nostro agire,

Grazie a chi quotidianamente lavora con e per le persone sporcandosi le mani e mettendoci l'anima,

Grazie ai nostri Utenti, al Territorio e alla rete del Terzo Settore che ci rammentano il pathos necessario per immaginare un futuro diverso.

Il CdA

Alessandra, Chiara, Daniela, Enza, Sara, Stefania, Umberto.

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

2.1 RENDICONTAZIONE SOCIALE: UNA CONSAPEVOLEZZA CHE VIENE DA LONTANO.

Questa edizione 2022 del Bilancio Sociale segna una nuova tappa nel percorso di rendicontazione sociale che la Cooperativa sociale ALVEARE ha intrapreso già da alcuni anni. In particolare, da quando con la LR 12/2014, art. 4 c. 11 e con i successivi provvedimenti attuativi (Delibera Giunta Regionale Emilia Romagna n°2113 del 21 dicembre 2015 e determinazione dirigenziale n°16930 del 28 ottobre 2016) è stato disposto l'obbligo -per le cooperative sociali emiliano romagnole iscritte all'albo regionale- di redigere e depositare il bilancio sociale annuale, la Cooperativa sociale ALVEARE ha sempre redatto il Bilancio sociale annuale, con il supporto tecnico dei Servizi amministrativi del consorzio Solco Imola (oggi Solco Civitas – Gruppo cooperativo metropolitano Bologna-Imola s.c.s.), facendo della rendicontazione sociale una pratica ricorrente e consolidata.

2.2 BILANCIO SOCIALE 2020: SIMULTANEO AL BILANCIO D'ESERCIZIO.

Dal 2021 si è introdotto l'obbligo della redazione del bilancio sociale per gli enti del terzo settore, segnatamente per le imprese sociali comprese le cooperative sociali e i loro consorzi, introdotto rispettivamente dal Codice del Terzo Settore (D.Lgs. 117/17, art. 14 c. 1) e dalla norma di Revisione della disciplina in materia di impresa sociale (D. Lgs, 112/2017, art. 9 c. 2), e con la definizione delle relative "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" (DM del 4/7/2019), si fa un ulteriore passo avanti, fissando a partire dall'esercizio 2020 la complementarietà e simultaneità tra bilancio economico e bilancio sociale.

Si afferma dunque un nuovo principio: la rendicontazione sociale non è un "di più" che si aggiunge 'in coda' ai processi dell'organizzazione dopo che tutti gli adempimenti necessari sono stati assolti, ma diventa un tutt'uno con lo strumento-cardine della gestione d'impresa: il Bilancio d'Esercizio. Insieme ad esso viene elaborato, redatto ed approvato. E' l'assemblea dei soci, organo 'sovrano' della società cooperativa, che contestualmente all'esercizio della propria massima prerogativa, cioè l'approvazione del documento che sancisce l'andamento economico e patrimoniale dell'impresa, si esprime anche in merito alle risultanze in termini sociali, di valore, di ricadute e di impatto delle proprie attività.

2.3 IL BILANCIO SOCIALE È UN PROCESSO E NON SOLO UN "DOCUMENTO".

In questo secondo anno di novità rispetto alla redazione del bilancio sociale continueremo ad utilizzare, per uniformarci alle linee guida, la piattaforma digitale elaborata dalla rete associativa nazionale Federsolidarietà/Confcooperative. Rimane l'idea che il bilancio sociale debba diventare un processo che accompagna la gestione -anzi la sostiene e la guida- durante tutto l'anno e non solo un "documento" che si compila a posteriori, è un'idea in divenire ed è un obiettivo a cui tendere, per far sì che la rendicontazione sociale sia non solo un obbligo, ma diventi un'opportunità. Un'opportunità per la cooperativa di pianificare, monitorare, verificare, ri-orientarsi. Ad oggi non si è ancora creato un sistema di documentazione interna che sostenga questo processo, ma i primi passi verso l'obiettivo sono stati mossi.

2.4 APPROVAZIONE DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI.

Il presente bilancio sociale, che scaturisce quindi dall'elaborazione dei dati inseriti nella suddetta piattaforma, conformemente alle citate "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" (Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4/7/2019) viene portato in approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci, riunita in seconda convocazione il 25/5/2022, e viene pubblicata sul sito internet della Cooperativa sociale ALVEARE, oltre che nella sezione Registro pubblico" della piattaforma digitale di Federsolidarietà/Confcooperative.

3. IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

3.1 CHI SIAMO?

ALVEARE Cooperativa Sociale Onlus, SOCIALE ha la sua sede legale a Castel Maggiore in VIA ILARIA ALPI 7 e come riportato dallo Statuto, lo scopo fondamentale della cooperativa è: “quello di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini..” (articolo 1, primo comma punto a), della legge 8 novembre 1991 n° 381), soci e non soci, creando opportunità di occupazione, qualificazione professionale e inclusione sociale con particolare riferimento alle persone con disabilità intellettive e relazionali o in situazione di svantaggio sociale. CARTA D'IDENTITÀ dal 31/12/2020

Denominazione	<i>ALVEARE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE</i>
Indirizzo sede legale	<i>VIA ILARIA ALPI, 2 40013 CASTEL MAGGIORE - BOLOGNA</i>
Forma giuridica e modello di riferimento	<i>Società Cooperativa</i>
Tipologia	<i>Coop. Mista (A + B)</i>
Data di costituzione	<i>21/07/2010</i>
CF	<i>03051531204</i>
P. Iva	<i>03051531204</i>
N° iscrizione Albo Nazionale società cooperative	<i>A207964</i>
Tel.	<i>3295645193</i>
Sito internet	<i>http://www.cooperativasocialealveare.it</i>
Email	<i>alveare@cooperativasocialealveare.it</i>
PEC	<i>coopalveare@pec.it</i>
Appartenenza a reti associative	<i>Confcooperative</i>
Adesione a consorzi di cooperative	<i>Consorzio Solco Insieme</i>
Codice ateco	<i>85.59.9</i>

L'Ideazione e lo Sviluppo di progetti e attività che capaci di dare forma alla Mission della Cooperativa muovono il nostro agire quotidiano: il core della nostra azione è quello di sviluppare servizi capaci di rispondere ai bisogni del territorio favorendo relazioni positive e mutualistiche tra i lavoratori e i soci e con le persone fragili fiducia, favorendo relazioni di auto e mutuo aiuto tra i lavoratori e con le persone più fragili.

3.2 TERRITORIO DI RIFERIMENTO.

La cooperativa Alveare nasce e ha la sua sede operativa presso il comune di Castel Maggiore. Nel tempo le aree territoriali di riferimento ed intervento, sia per quanto riguarda l'aspetto lavorativo sia per quanto riguarda i rapporti di collaborazione creati con i vari soggetti della rete del sistema di welfare, sono comprese nei territori di:

- Pianura Est (Castel Maggiore, Budrio, Castenaso, San Pietro in Casale);
- Casalecchio Di Reno;

- Bologna;
- Fano di Argelato;
- Calderara di Reno.

3.3 LA NOSTRA STORIA.

La Cooperativa Sociale Alveare è stata costituita nel 2010 a Castel Maggiore a partire da un'aspirazione comune di 14 soci uniti nel lavorare per il territorio, nel territorio, con le persone del territorio. Tante anime diverse con il solo obiettivo del cambiamento sociale: da una parte i giovani che sognavano un lavoro fondato sui cardini della dignità lavorativa e della possibilità di perseguire il bene comune proprio a partire dall'aiuto a persone in difficoltà; dall'altra i cittadini che amavano il proprio territorio e progettavano un futuro diverso, anche in termini di sostenibilità generazionale. Questo inizio, fatto di valori e della scelta di essere cooperativa sociale, non è solo storia, ma costituisce l'identità della nostra cooperativa: è una storia che continua nel cammino di confronto e progettazione che ha raggiunto un'esperienza quasi decennale, crescendo nella volontà di rispondere adeguatamente ai bisogni emergenti sul territorio e radicandosi nella forma della cooperazione sociale, scelta perché più delle altre esprime e comprende idealità, caratteristiche e finalità da perseguire.



3.4 LA NOSTRA MISSION- I NOSTRI VALORI.

OpportunitA'
incLusione
Valorizzazione
pERsona
Autonomia
benesseRe
crEscita



La Mission di Alveare si ritrova nell'insieme delle motivazioni che stanno alla base della sua nascita e della sua ragione d'essere cooperativa sociale: la normativa nazionale (legge 381/1991) identifica nelle cooperative sociali i soggetti che hanno la finalità di "perseguire l'interesse generale della comunità e l'integrazione dei cittadini". La cooperativa Sociale Alveare assume tale finalità generale nel proprio Statuto, esplicitandola nell'intento di perseguire il benessere generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei suoi cittadini, soci e non soci, con particolare riferimento ai soggetti in situazione di svantaggio ed esclusione sociale. Ciò si traduce in un lavoro quotidiano in cui la dimensione economica si pone al servizio di un preciso progetto di cambiamento sociale attraverso l'ideazione e la gestione di una rete di servizi e interventi "socio-educativi" che diano una risposta concreta ai bisogni emergenti delle famiglie del territorio, ma anche la sperimentazione di percorsi integrati di accoglienza, formazione e inserimento lavorativo a persone in situazione di svantaggio e vulnerabilità sociale.



Costruire un MERCATO ETICO -L'idea è stata quella di costruire un mercato fondato innanzitutto su comportamenti di concorrenza leale, trasparenza, efficacia e professionalità. Ma anche la scelta di un NO secco al lavoro nero, in quanto crediamo fermamente nella necessità di dare piena dignità ai nostri lavoratori: questa ci crea sicuramente uno svantaggio sul mercato rispetto ad altre realtà che riescono a offrire prezzi stracciati sfruttando i lavoratori, ma ci sembra il modo più corretto anzi l'unico modo possibile di pensare al futuro delle persone.



La PERSONA-La nostra Cooperativa è fatta di persone e opera per le persone. Ogni azione posta in essere pone al centro la persona con la sua storia, la sua età, i suoi ritmi, le sue capacità e aspirazioni, ed in particolare le sue relazioni. Centralità della persona significa credere nelle sue possibilità di autorealizzazione ed empowerment, significa lavorare con le persone affinché diventino protagoniste attive della propria vita e della propria crescita. Questi principi non riguardano solo i nostri utenti, ma anche gli stessi operatori: il lavoro è per noi un investimento sulle persone e sulle loro risorse, capacità e competenze



La CONDIVISIONE- Insieme alla capacità di lavorare in gruppo costituisce una delle competenze trasversali fondamentali di chi fa parte della nostra cooperativa. Lavorare in gruppo significa imparare a condividere obiettivi, responsabilità, difficoltà, avvalendosi e valorizzando il contributo individuale ed originale delle singole persone per la realizzazione di un progetto comune. Lavorare in gruppo comporta anche la disponibilità al confronto con l'altro, la consapevolezza della relatività dei propri modelli culturali, la disponibilità alla messa in discussione dei pregiudizi e delle proprie convinzioni. Ma questa parola esprime anche l'idea della condivisione con e nel territorio dei principi e dei valori propri della cooperativa.



Investire nel RADICAMENTO TERRITORIALE - attraverso un processo costante di attivazione di relazioni significative tese a costruire una rete di servizi e interventi capaci di dare risposta ai bisogni e alle fragilità emergenti, ma anche a promuovere e testimoniare la cultura dell'inclusione sociale. Questo significa:

- ❖ lavorare in rete con altri soggetti, ricercando le forme di cooperazione più efficaci
- ❖ sviluppare interventi di sensibilizzazione e prevenzione tesi a sviluppare una cultura comune sul tema dell'inclusione sociale, ma anche su quello della cittadinanza attiva



Valorizzare i principi della CULTURA COOPERATIVA- innanzitutto nei processi di lavoro attivi nei propri servizi attraverso la promozione del lavoro d'équipe come formula organizzativa fondata sulla partecipazione e lo scambio, ma anche nello sforzo del costante coinvolgimento dei soci nella vita della Cooperativa. Infine questo principio esprime anche l'idea della condivisione con e nel territorio dei principi e dei valori propri della cooperativa.

3.5 COLLEGAMENTI CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE.***Reti associative (denominazione e anno di adesione):***

Denominazione	Anno
Federsolidarietà/Confcooperative	2010

Partecipazioni e quote (valore nominale):

Denominazione	Quota
Emilbanca cred.coop.vo	2.621 €
Banca di Bologna soc.coop. r.l.	1.035 €
Cantina sociale di Argelato soc.coop.va agricole	795 €

4. STRUTTURA DI GOVERNO E ORGANIZZAZIONE.**4.1 CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE/ASSOCIATIVA.**

Numero	Tipologia soci
16	Soci cooperatori lavoratori
0	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
0	Soci cooperatori persone giuridiche
4	Soci sovventori e finanziatori
1	Altro*

*é presente l'associazione Alveare

4.2 SISTEMA DI GOVERNO E CONTROLLO, ARTICOLAZIONE, RESPONSABILITÀ E COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI.***Dati amministratori – CDA:***

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica – società	Sesso	Età	Data nomina	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	Numero mandati	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse	Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili
Umberto Romagnoli	No	M	50	06/07/2021	coniuge	2	No	Presidente
Daniela Greco	No	F	36	06/07/2021	-	2	No	Vice Presidente
Chiara Bacciglieri	No	F	32	06/07/2021	-	2	No	Consigliere
Sara Fontana	No	F	47	06/07/2021	coniuge	2	No	Consigliere
Alessandra Ricciardi	No	F	36	06/07/2021	-	1	No	Consigliere
Enza Melfi	No	F	43	06/07/2021	-	1	No	Consigliere
Stefania Santini	No	F	48	06/07/2021	-	1	No	Consigliere

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
7	totale componenti (persone)
1	di cui maschi
6	di cui femmine
0	di cui persone svantaggiate
6	di cui persone normodotate
6	di cui soci operatori lavoratori
0	di cui soci operatori volontari
0	di cui soci operatori fruitori
1	di cui soci sovventori/finanziatori
0	di cui rappresentanti di soci operatori persone giuridiche
0	Altro

Modalità di nomina e durata carica:

Articolo 31 Statuto- il CdA è eletto dall'assemblea che ne determina di volta in volta il numero. Gli amministratori restano in carica fino alle dimissioni o revoca o quanto stabilito dall'assemblea. Con nuova legislazione ogni 3 anni.

N. di CdA/anno + partecipazione media:

Si sono tenuti 11 CdA nell'anno, con una partecipazione media di 4,92 consiglieri, pari al 98,46%

03/02/2021	06/07/2021
02/03/2021	27/08/2021
13/04/2021	29/09/2021
21/05/2021	18/10/2021
03/06/2021	09/12/2021
01/07/2021	

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 4 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2021	Ordinaria di bilancio	06/07/2021	4	84,21	10,52
2021	Ordinaria	05/10/2021	1	52,63	10,52
2020	Ordinaria, di bilancio	14/07/2020	3	88,24	5,88
2019	Ordinaria, di bilancio	20/05/2019	4	93,75	0,00
2019	Ordinaria	11/12/2019	2	94,12	5,88
2018	Ordinaria	05/03/2018	4	69,23	0,00
2018	Ordinaria, di bilancio	22/05/2018	4	84,62	15,38

4.3 APPROFONDIMENTO DEMOCRATICITÀ.

Da un punto di vista strutturale, la democraticità dell'azione e la capacità di coinvolgimento e inclusione -parole chiave per la Cooperativa sociale Alveare-possano essere ricercate e praticate a livello di governance in primis grazie alla presenza di soci lavoratori quale 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. Rimane importante la presenza di alcuni soci sovventori che rappresentano dei soci che seppur non lavorano attivamente in cooperativa continuano a esprimere la loro volontà a voler contribuire alla vita della cooperativa stessa. Si tratta in questo caso di soci che attraverso lo strumento del fondo partecipativo hanno contribuito al sostegno di progetti di sviluppo intrapresi dalla cooperativa e uno di loro fa parte del CdA. Altro elemento di democraticità e socialità che ha poi una influenza sul processo decisionale può essere osservato nell'andamento delle entrate e delle uscite nell'ultimo anno: si sono registrate entrate di 2 soci nel 2021. Nel 2021 Alveare ha organizzato 2 assemblee ordinarie e e utilizzato l'email e altre modalità comunicative più informali per parlare con i soci. Il tasso di partecipazione all'assemblea di approvazione del bilancio 2021 è stato del' 84,21. Rimane centrale la necessità di riflessione sulla questione della partecipazione e della democraticità nel senso del far crescere la partecipazione dei soci e il numero dei soci stessi. L'obiettivo complesso che il CdA si era proposto era quello di aumentare il senso di appartenenza dei soci attraverso l'ideazione di momenti condivisi che andassero aldilà delle singole assemblee, nonché quello di co-costruire un percorso condiviso finalizzato a costruire nuovi servizi e nuove attività per la cooperativa. Purtroppo l'emergenza pandemica ha molto limitato questa possibilità.

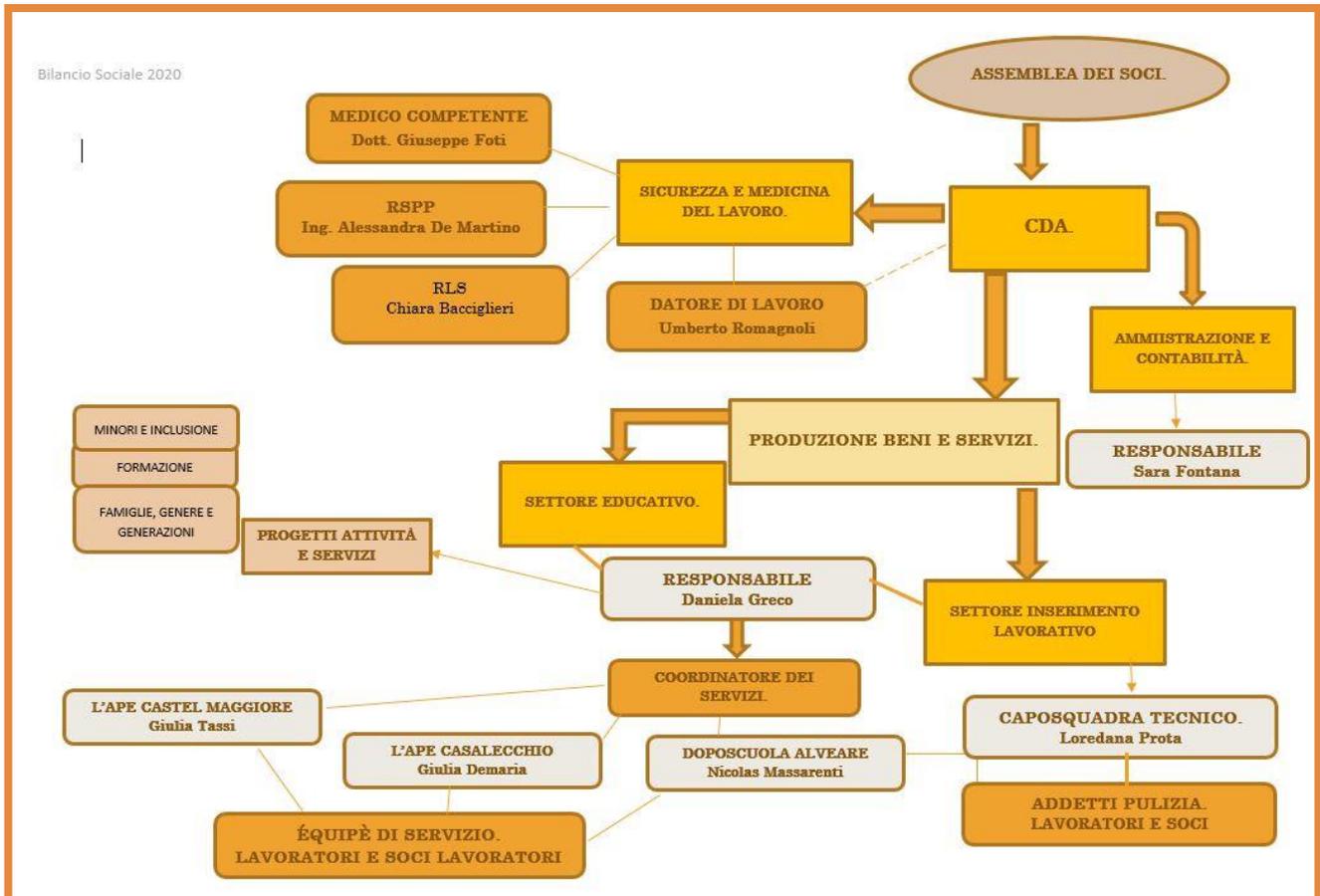
4.4 GOVERNANCE E ORGANIGRAMMA.

All'interno delle cooperative ciascun socio si assume la responsabilità di partecipare all'attività imprenditoriale conferendo quote di capitale sociale ed assumendosi i **diritti** e i doveri conseguenti. Tra i primi, il più rilevante è il principio del voto per cui ogni socio ha diritto a un voto che vale 1 a prescindere dalle quote di capitale sociale versato, in rispetto anche al criterio della mutualità. Tra i **doveri** fondamentali del socio il principale è quello di compiere scelte determinanti per la vita societaria cooperativa, come l'approvazione del Bilancio d'esercizio e il compiere scelte strategiche di medio termine.

A partire da questo presupposto di democraticità e partecipazione imprescindibile, il modello di governance della nostra Cooperativa è rappresentabile con un diagramma “a clessidra”, che esprime la correlazione tra il **piano istituzionale** (rappresentato dall’Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Presidente) e quello **organizzativo** che vede al suo vertice una figura direzionale (Responsabile di Settore) e i Coordinatori dei servizi, con le necessarie funzioni in staff e in linea. Le due dimensioni sono distinte e complementari, caratterizzate rispettivamente dal principio democratico e dal principio gerarchico.



Organigramma Alveare ---- aggiornato a Giugno 2021.



4.5 MAPPATURA PRINCIPALI STAKEHOLDER.

Per sua stessa natura la nostra Cooperativa agisce in ambiti che ne fanno un soggetto intorno al quale si intrecciano numerose relazioni messe in atto da “portatori di interesse” la cui natura e la cui distanza dalla struttura possono essere molto diverse. Sono portatori stakeholder fondamentali i soci lavoratori per i quali la cooperativa, a vari livelli, risponde al bisogno di occupazione, ma in generale i soci, anche sovventori, il cui rapporto mutualistico e la partecipazione quindi alla vita e alle decisioni della Cooperativa sono elemento fondamentale di funzionamento democratico e sviluppo.

Allo stesso modo i nostri utenti, siano essi bambini, minori, adulti o aziende /enti rappresentano la ragione stessa dell'esistenza delle attività che vengono progettate e gestite. La presenza di portatori di interesse presuppone il discorso del radicamento territoriale e della rete: la rete di relazioni con enti, amministrazioni comunali, aziende; i servizi sociali di base, la Tutela Minori, l'ASL, i servizi neuropsichiatrici, le scuole e le famiglie. La stessa partecipazione ai tavoli territoriali (Piani di Zona, Tavolo del Welfare e dell'adolescenza, ecc..) e i rapporti costanti con le Associazioni, le Parrocchie, le altre Cooperative e le Amministrazioni che in diversi casi diventano delle vere e proprie collaborazioni. Daltronde lavorare in rete è una delle priorità della Cooperativa.

La costruzione di una rete con gli stakeholder territoriali genera un immediato impatto sociale perchè 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, permettendo di sviluppare azioni complementari ed integrate che muovano dalla complessità della persona e dei suoi bisogni. In generale la cura dei rapporti con gli stakeholder territoriali ci ha permesso di costruire un certo "ruolo" nei nostri territori di riferimento (principalmente Casalecchio e Castel Maggiore) con impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai nostri servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità.

Inoltre la cooperativa ha realizzato anche delle azioni per cercare di alimentare conoscenza e confronto con la comunità, soprattutto coinvolgendo alcuni stakeholder come insegnanti educatori genitori, all'interno di percorsi gratuiti di informazione e formazioni che si sono svolti anche in modalità online quando la pandemia sembrava aver bloccato tutto.

Proprio questo punto ci sembra essere cruciale rispetto a possibili elementi di sviluppo della nostra Cooperativa: quello sulla visibilità della Cooperativa e conoscenza delle sue attività e quello sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale della cooperativa.

Tipologie di Stakeholder:

Stakeholder che rendono possibile l'operatore della cooperativa

- soci
- lavoratori
- tirocinanti nel 2021/22 ALVEARE ha accompagnato 1 tirocinanti in psicologia e 5 educatori, 4 tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento o reinserimento ex art. 25 comma 1 lett. c/ Persona con disabilità di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n°68 del 1999; soggetti rientranti in percorsi di reinserimento perché problemi di natura socio-economica; svantaggiati secondo la legge 381

Stakeholder della rete economica: committenti clienti fornitori donatori Stakeholder territorio

Tutte le attività, i progetti e servizi della Cooperativa Alveare si inseriscono nel tessuto sociale territoriale dove le relazioni con l'associazionismo formale e informale, istituti scolastici, famiglie, istituzioni, oratori sono parte integrante di un processo di cambiamento a cui si aspira. Per questo la cooperativa sociale Alveare aderisce e partecipa attivamente ai tavoli di concertazione territoriali: in particolare nel territorio, sia il tavolo del welfare che quello specifico dell'adolescenza, presso il comune di Castel Maggiore; sia all'ideazione e attivazione dei piani di zona anche nel più ampio quadro dell'Unione Reno Galliera.

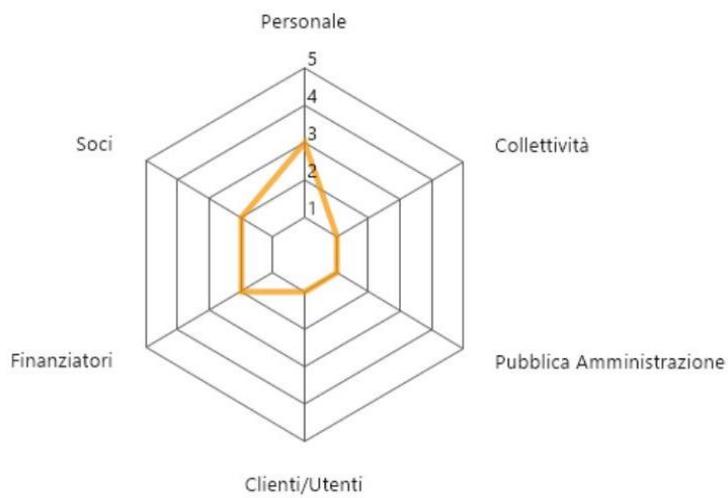
Nel SETTORE B-INCLUSIONE SOCIALE – nell'ambito della progettazione e gestione di percorsi integrati di orientamento, formazione e d'inserimento lavorativo delle categorie di soggetti svantaggiati definite dalla legge 381/91- si sono delineate specifiche convenzioni sottoscritte con servizi e enti del settore socio-sanitario, soprattutto per quanto concerne disabili fisici e psichici e soggetti in trattamento psichiatrico: le collaborazioni ormai consolidate con l'Azienda USL Bologna nello specifico il Centro DI Salute Mentale di San Giorgio DI Piano, ma anche l'UEPE del Tribunale di Bologna e lo sportello per il collocamento mirato della città metropolitana di Bologna.

• SCUOLE e servizi: LApe in Rete (IC CENTRO-CROCE-CERETOLO) Casalecchio di Reno; Bassi Castel maggiore; Istituto Salesiano; Fondazione Zarri Castel Maggiore; Scuola Materna Sacro Cuore di decimal; scuola maternal san Giuseppe; Scuola maternal Sacro cuore Galliera; Servizio educativo scolastico territoriale Porto-Saragozza; Ussi minori distretto pianura est; Stakeholder di mission • Minori • Famiglie • Soggetti svantaggiati.

Tipologia di stakeholder:

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	diretta / attraverso anello congiunzione responsabile di settore e coordinatori	3 - Co-progettazione
Soci	diretta/attraverso il CdA con incontri o assemblea	2 - Consultazione
Finanziatori	diretta/attraverso il CdA con incontri o assemblea	2 - Consultazione
Clienti/Utenti	indiretta	1 - Informazione
Fornitori	-	Non presente
Pubblica Amministrazione	partecipazione ai tavoli e incontri dedicati	1 - Informazione
Collettività	organizzazioni incontri informativi e formativi gratuiti ed eventi	1 - Informazione

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

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

5. PERSONE CHE OPERANO NELL'ENTE.

Vengono di seguito riportati alcuni indicatori relativi ai portatori di interessi interni ed esterni ritenuti fondamentali almeno per quanto riguarda l'attuale edizione del bilancio sociale.

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	10	19
Dirigenti	0	0
Quadri	2	0
Impiegati	5	13
Operai fissi	3	6
Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza 2021	In forza al 2020	In forza al 2019
Totale	29	26	19
< 6 anni	24	23	17
6-10 anni	5	3	2
11-20 anni		0	0
> 20 anni		0	0

Profili del personale:

N. dipendenti	Profili
29	Totale dipendenti
1	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
18	di cui educatori
1	operatore dell'igiene ambientale
8	addetti alle pulizie
1	collaboratore co.co.co.

Di cui dipendenti Svantaggiati	
2	Totale dipendenti
2	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)
0	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)

N. Tirocini e stage	
10	Totale tirocini e stage
6	di cui tirocini e stage
0	di cui volontari in Servizio Civile

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
8	Laurea Magistrale
2	Laurea vecchio ordinamento
7	Laurea Triennale
8	Diploma di scuola superiore
2	Licenza media
2	Altro (qualifica contabile)

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
2	Totale persone con svantaggio	0	0
2	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	2	0

0 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

1 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Attività di formazione e valorizzazione realizzate.

ALVEARE offre una formazione al proprio personale, che ha la possibilità di partecipare a incontri annualmente calendarizzati all'interno del Piano Formativo con l'intento di sostenere ed aggiornare costantemente le azioni educative che costituiscono il complesso sistema di interventi e attività della Cooperativa. Accanto all'offerta formativa è importante tenere in considerazione che la Cooperativa prevede per ogni servizio spazi di riflessione professionale che sostengano il lavoro dell'equipe educativa attraverso l'analisi, l'apprendimento e la valutazione del lavoro quotidiano e la supervisione del gruppo a lavoro. Per questo nei servizi attivi della Cooperativa vengono svolte équipe settimanali all'interno delle quali il coordinatore condivide l'andamento del progetto /servizio e supervisione professionale esterna almeno mensile che si realizza tramite l'utilizzo di strategie di elaborazione partecipativa e cooperativa per toccare la dimensione cognitiva, emotiva e relazionale degli eventi e delle problematiche dell'equipe.

Formazione professionale:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
12	Pillole di sopravvivenza alla matematica nel doposcuola	3	4	No	50
24	Potenziare e intervenire sulla comprensione del testo	3	8	No	50
8	Ragazzi con Funzionamento intellettivo borderline - presa in carico al doposcuola	2	4	No	100
4	Il gioco come strumento di lavoro nei doposcuola	1	4	No	50
16	Il percorso di presa in carico: primi incontri di valutazione e avviamento agli strumenti	2	8	No	188
4	Corso di formazione: Ritiro sociale:	1	4	No	99
12	Corso operatori doposcuola - Inglese	3	4	No	50
8	Tecniche per affrontare difficoltà attenzione e comportamento	1	8	No	94
8	Comprensione del testo	1	8	No	94
40	Mediazione aziendale e gestione dei conflitti in azienda- Piano Foncoop 1015 Prog.3	5	8	No	150
40	Gestire le riunioni in cooperativa via web- Piano Foncoop 1015 Prog.2	5	8	No	150

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
132	Aggiornamento formazione sicurezza lavoratore + Modulo Covid-ed 2	22	6	Si	2.376,00 €

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
10	Totale dipendenti indeterminato	0	10
0	di cui maschi	0	0
10	di cui femmine	0	10

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
19	Totale dipendenti determinato	0	19
2	di cui maschi	0	2
17	di cui femmine	1	17

N.	Collaboratori (co.co.co.)
1	Totale lav. Autonomi
1	di cui maschi
0	di cui femmine

OCCUPAZIONI/CESSAZIONI.

Breve Introduzione al dato. Il dato ASSUNZIONI /CESSAZIONI è connesso un'organizzazione del lavoro articolata su calendario scolastico che porta a una riduzione significativa del lavoro sia nel Settore A che nel Settore B. Gli stessi contratti a tempo indeterminate hanno una struttura del part-time vertical misto per questa ragione. Inoltre nel 2021 si sono rimodulati in termini di soggetti fragili attivi nel progetto di inserimento, 2 delle 3 Convenzioni Quadro ex art. 22 della Legge Regionale Emilia Romagna n.17/2005.

N.	Occupazioni
26	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
5	di cui maschi
21	di cui femmine

12	di cui under 35
2	di cui over 50

N.	Cessazioni**
10	Totale cessazioni anno di riferimento
3	di cui maschi
7	di cui femmine
4	di cui under 35
1	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni**
17	Nuove assunzioni anno di riferimento*
5	di cui maschi
12	di cui femmine
10	di cui under 35
1	di cui over 50
N.	Stabilizzazioni
2	Stabilizzazioni anno di riferimento*
0	di cui maschi
2	di cui femmine
0	di cui under 35
1	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

* da determinato a indeterminato

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Indennità di carica	10.301 €
Organi di controllo	Indennità di carica	0 €
Dirigenti	Retribuzione	0 €
Associati	Non definito	0 €

CCNL applicato ai lavoratori: **CCNL coop sociali**

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

Retribuzione massima : Retribuzione minima = **1,44 : 1** (23.458,50 € / 16.310,06 €)

6. OBIETTIVI E ATTIVITA'.

6.1 TRE LINEE DI SVILUPPO E TANTE ATTIVITÀ.

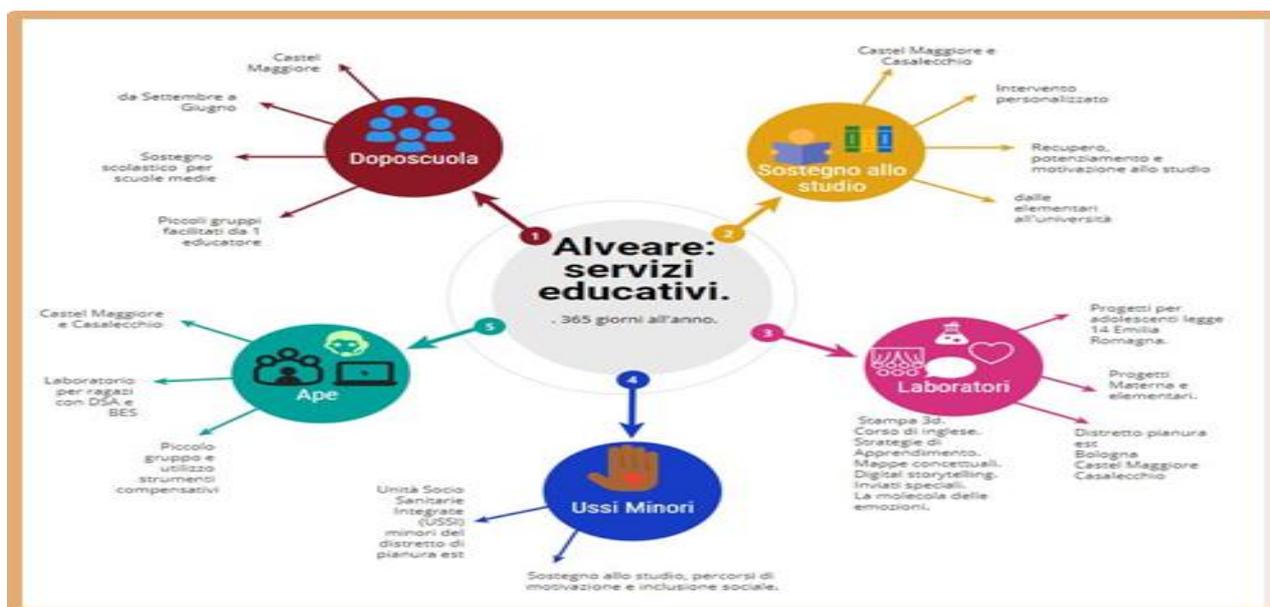
Alveare è una Cooperativa Sociale plurima che nel tempo a saputo far crescere le proprie competenze sia nel settore educativo che in quello dell'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. Si sono costruite prassi di lavoro metodologicamente fondate e si è lavorato per promuovere risposte ai bisogni della propria comunità locale, considerata come luogo di cittadinanza e di partecipazione attiva e non come solo spazio di ricaduta di scelte pensate altrove. Alveare propone una rete di servizi che rispondono ad esigenze educative differenziate per contesti e fasce di età. Tre le linee di sviluppo attorno alle quali è possibile far ricadere attività, interventi e servizi di Alveare:

- **Minori, adolescenti e Famiglie.** Alveare pensa, progetta e gestisce servizi e attività atti a promuovere il benessere e la socializzazione di bambini e ragazzi. Attraverso il sostegno allo studio, attività extra-scolastiche, il sostegno educativo individuale e l'attivazione di centri estivi, si costruisce una risposta concreta alle situazioni di disagio e difficoltà, con l'obiettivo di prevenire situazioni di abbandono scolastico ed esclusione sociale. Le Famiglie sono i principali beneficiari indiretti della rete dei servizi della nostra Cooperativa: i nostri servizi educativi si inseriscono nel quadro più ampio di interventi per il sostegno alla genitorialità. Ascoltare e accogliere i bisogni delle famiglie e offrire informazioni, formazione e orientamento costituiscono la base del nostro lavoro quotidiano.
- **Formazione esterna, Supervisione di gruppi e Consulenza organizzativa.** L'esperienza di quasi 10 anni nella gestione di interventi e servizi educativi, nell'ascolto dei bisogni dei territori e della comunità locale, nonché la ricerca e costruzione prassi e modelli a partire dall'esperienza, sono tutti elementi chiave alla base dello sviluppo dell'area formazione di Alveare. Tre i principi che informano la nostra modalità di fare formazione: la partecipazione attiva quale elemento trainante l'apprendimento e il cambiamento; la personalizzazione dell'intervento di formazione costruito a partire dai bisogni; la circolarità dell'esperienza formativa in cui si realizza un arricchimento reciproco.
- **Inclusione sociale e pulito solidale:** Alveare cerca di rispondere, tramite il lavoro, agli obiettivi di promozione umana ed integrazione sociale di varie categorie di soggetti appartenenti all'area della vulnerabilità, favorendone il recupero, la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità personali, mediante l'attivazione di percorsi differenziati e personalizzati e garantendo un sostegno concreto sul piano lavorativo e relazionale, terapeutico. La Cooperativa progetta e gestisce percorsi integrati di inserimento lavorativo delle categorie di soggetti svantaggiati definite dalla legge 381/91, prevalentemente nell'area dei servizi di pulizia professionale. L'inserimento socio-lavorativo è sempre stato realizzato in stretto contatto con gli operatori dei servizi socio-sanitari e sulla base di apposite convenzioni sottoscritte con vari Servizi ed Enti.

Metodologia e prassi: caratteristica centrale di tutti i servizi e le attività è una metodologia di lavoro fondata sull'équipè: il gruppo di operatori di ogni servizio, attività o progetto programma, organizza e valuta attraverso una condivisione dei processi di lavoro. Alveare promuove e sostiene un modello incentrato sulla costruzione di spazi di riflessione professionale che sostengano il lavoro dell'équipe educativa attraverso l'analisi, l'apprendimento e la valutazione del lavoro quotidiano e la supervisione del gruppo a lavoro. Per questo nei servizi attivi della Cooperativa vengono svolte

équipe settimanali all'interno delle quali il coordinatore condivide l'andamento del progetto /servizio e affronta questioni organizzative o connesse al perseguimento degli obiettivi. I Momenti di équipe sono integrati dalla supervisione che si realizza tramite l'utilizzo di strategie di elaborazione partecipativa e cooperativa per toccare la dimensione cognitiva, emotiva e relazionale degli eventi e delle problematiche dell'équipe.

SETTORE A – SOCIOEDUCATIVO



- ❖ **Doposcuola Alveare**- Rivolto ai bambini delle scuole primarie e ai ragazzi delle scuole secondarie inferiori. Durante il doposcuola gli educatori curano sia la dimensione ludica che quella educativa, affiancando i ragazzi nello svolgimento dei compiti e organizzando attività di gioco utili alla socializzazione. Al progetto lavorano operatori laureati in materie scientifiche, linguistiche e umanistiche. Per l'anno scolastico 2021/2022 attivi i Doposcuola a Castel Maggiore, Sabbiuo.
- ❖ **L'APE Laboratorio di Apprendimento Personalizzato** attivo per il 2021 nelle sedi di Castel Maggiore via Neruda 2 e Casalecchio di Reno via de Caracci 18/A. E' uno spazio dedicato a bambini e ragazzi con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) o con Bisogni Educativi Speciali (BES) a Castel Maggiore. I ragazzi partendo dalle proprie abilità, con l'aiuto di strumenti informatici e di operatori esperti possono imparare ad imparare. Al progetto lavorano educatrici e psicologi specializzati e formati sia nell'utilizzo degli strumenti compensativi che in strategie per l'apprendimento. I ragazzi lavorano in gruppi di 3 o 4 e attraverso l'esecuzione dei compiti l'operatore individua i punti di forza, insegna l'utilizzo di strategie e strumenti compensativi, al fine di aumentare e migliorare l'autonomia scolastica.
- ❖ **L'APE a scuola** attivo per il 2021 presso IC CENTRO di Casalecchio di Reno e Casalecchio in rete, e Istituto Salesiani a Bologna. E' uno spazio dedicato a bambini e ragazzi con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) o con Bisogni Educativi Speciali (BES) all'interno della Scuola secondaria di I grado.
- ❖ **Interventi educativi area Inclusione presso Istituto Salesiani, Scuola maternal Zarri e Sant'Anna;** attivo da settembre 2021 consta nell'attivazione di operatori qualificati dedicati per progetto di sostegno educativo con intervento in presenza sul gruppo-classe. L'obiettivo generale dei Progetti inclusione scolastica concerne l'inserimento degli alunni con disabilità nella scuola riguardano, innanzitutto, l'integrazione sociale e il diritto all'istruzione in armonia con la L. n°104/1992. Gli operatori della

Cooperativa Sociale Alveare si attivano quali risorse per l'intera classe, operando come facilitatori di relazioni che favoriscono un clima accogliente, attento ai limiti ed alle potenzialità di tutti.

- ❖ **Spazio Nausicaa, libere di Essere**: un progetto frutto di un percorso di co-progettazione con le realtà del territorio di Castel Maggiore. L'obiettivo portante di tutto il progetto è sviluppare iniziative e progetti che hanno come obiettivo uno spostamento culturale attraverso l'autodeterminazione e l'emancipazione femminile, così come descritto nell'obiettivo 5 Agenda 2030 ONU e nella convenzione di Istanbul. L'idea di avere più soggetti con provenienza diversa che operano in questa direzione in un unico spazio può amplificare l'effetto dell'azione di ciascuno. All'interno di questo spazio abbiamo realizzato il progetto "Parole in gioco- italiano di prossimità" con l'idea di sostenere lo sviluppo di uno spazio in cui l'apprendimento della lingua l2 favorisca e faciliti scelte personali e vissuto quotidiano delle donne straniere, rimuovendo gli ostacoli alla loro realizzazione ed evitando vissuti di negazione. Le parole in gioco nei vissuti femminili e la possibilità stessa di prendere parola da parte delle donne migranti per non essere soltanto ascoltatrici passive delle parole di qualcun altro, sentite in un ufficio, per strada o in televisione. La prospettiva è quella di diventare soggetti attivi nell'espressione dei propri bisogni di comunicazione, comprensione e espressione del sé nella vita di tutti i giorni, fuori e dentro la famiglia.

- ❖ **Progetti e Laboratori** : Progetti finanziati con la partecipazione al Bando 2021 legge 14/08 per contributi a progetti realizzati da soggetti privati a favore delle giovani generazioni (11/19 anni) - Laboratorio Laboratorio UP – PRENDI: progetto OBIETTIVO FUTURO: educare alle competenze digitali e tecniche per contrastare la dispersione scolastica.
 - Laboratorio Potenziamento nell'ambito del progetto di Recupero competenze disciplinare del piano estate Istituto Comprensivo "Centro" di Casalecchio di Reno.
 - Progetto progetto Non solo compiti Alveare presso la scuola De Vigri - Istituto comprensivo 2 Bologna, con coordinamento SEST Quartiere Borgo Panigale.

- ❖ **Formazione** - Incontri di formazione e informazione per genitori e insegnanti sulle caratteristiche e le strategie di apprendimento per bambini e ragazzi con Disturbi Specifici di Apprendimento in modo da favorire una riflessione comune e condivisa. I momenti informativi pensati per la cittadinanza a causa della emergenza pandemica si sono organizzati in in modalità online. Di seguito gli incontri realizzati.
 - n° 4 incontri con patrocinio del Comune Casalecchio di Reno e in collaborazione con LINFA - LUOGO PER L'INFANZIA, LE FAMIGLIE, L'ADOLESCENZA
 - Gennaio 2021- **I segnali di malessere in adolescenza: quali sono e come riconoscerli;**
 - Febbraio 2021- **Nuove tecnologie e Nuovi disagi: dalla dipendenza da videogiochi al ritiro sociale (Hikikomori);**
 - Ottobre 2021- **Un buon metodo di studio: una strada verso l'autonomia;**
 - Ottobre 2021- **DSA e BES: come leggere la diagnosi?**
 - n° 2 incontri con il con patrocinio del Comune di Castel Maggiore
 - Febbraio 2021-**Disturbi specifici dell'apprendimento-insieme per conoscerli;**
 - Febbraio 2021-**Il compito dei compiti: un support nel passaggio dalla scuola elementare alla scuola media.**

- ❖ **Servizio Psicologico e Psicoterapeutico**: attivo per il 2021 presso Le sedi di Castel Maggiore e Casalecchio di Reno. Diagnosi e cura di problematiche dell'età evolutiva e dell'età adulta. Supporto e trattamenti volti ad affrontare problematiche relazionali e di comunicazione all'interno della coppia e della famiglia.

Scheda riepilogo- Attività principali settore Educativo

	NUMERO FRUITORI DIRETTI 2020 (a.s. 2021/2022)	N. MASCHI	N. FEMMINE	N. ORIGINI NON ITALIANE	STIMA N. FRUITORI INDIRETTI 2020 (a.s. 2020/2021)	n.POSTI DISPONIBILI (per serv residenziali, scolastici o con numero limitato)
<u>Doposcuola Alveare Castel Maggiore</u>	37	22	15	6	74 genitori 40 tra educatori/professionisti/insegnanti	60 posti per 5 giorni a settimana
	<u>Rivolto ai ragazzi delle scuole secondarie inferiori del territorio di Castel Maggiore.</u> <u>Il servizio si configura come uno spazio educativo strutturato e protetto in cui è possibile sostenere i ragazzi nell'impegno scolastico attraverso l'esperienza in gruppi di studio con un rapporto numerico educatore –ragazzo di 1 a 12.</u>					
<u>Sostegno allo studio Individuale</u>	21	10	11	1	60 genitori 20 professionisti/insegnanti	50 posti per 6 giorni a settimana
<u>L'Ape sede di Castel Maggiore</u>	32	15	17	2	90 tra genitori educatori /professionisti/insegnanti	9 per turno; giorni con 2 turni
Laboratorio Apprendimento Personalizzato dsa e bes	Laboratorio di Apprendimento Personalizzato rivolto a ragazzi (8/18 anni) con DSA o con Bisogni Educativi Speciali Attività di accompagnamento ai compiti e all'utilizzo di software compensativi					
<u>Sostegno allo studio individuale APE Castel Maggiore</u>	24	9	14	1	75 tra genitori educatori /professionisti/insegnanti	
	Sostegno allo studio individuale DSA e BES Lezioni individuali su metodo di studio e utilizzo di strumenti compensativi					
<u>L'Ape Salesiani</u>	13	11	2	2	33 genitori Oltre educatori/professionisti/insegnanti Referenti servizio sociale territoriale	15/18 in base alle postazioni PC disponibili
<u>L'Ape IMA</u>	3	1	2	0	6 genitori Oltre educatori/professionisti/insegnanti Referenti servizio sociale territoriale	12 in base alle postazioni PC disponibili
Laboratorio Apprendimento Personalizzato dsa e bes	Laboratorio di Apprendimento Personalizzato rivolto a ragazzi (8/18 anni) con DSA o con Bisogni Educativi Speciali Attività di accompagnamento ai compiti e all'utilizzo di software compensativi					
<u>L'APE A SCUOLA Casalecchio</u>	15	8	7	1	almeno 1 genitore per utente + circa 10 insegnanti	In base a indicazioni scuola
Laboratorio Apprendimento Personalizzato dsa e bes	Laboratorio di Apprendimento Personalizzato rivolto a ragazzi (8/18 anni) con DSA o con Bisogni Educativi Speciali Attività di accompagnamento ai compiti e all'utilizzo di software compensativi					
<u>L'APE IN SEDE Casalecchio</u>	17	5	12	1	almeno 1 genitore per utente + circa 10 insegnanti	
Laboratorio Apprendimento Personalizzato dsa e bes	Laboratorio di Apprendimento Personalizzato rivolto a ragazzi (8/18 anni) con DSA o con Bisogni Educativi Speciali Attività di accompagnamento ai compiti e all'utilizzo di software compensativi					
<u>Potenziamento cognitivo Casalecchio</u>	6	4	2	0	20 genitori	
<u>Sostegno allo studio individuale APE Casalecchio</u>	29	15	14	4	almeno 1 genitore + circa 10 insegnanti	
Sostegno allo studio individuale DSA e BES	Lezioni individuali su metodo di studio e utilizzo di strumenti compensativi					
<u>Salesiani- Area inclusione scuole medie e superiori</u>	17	13	4	1	50 genitori Oltre 100 tra educatori/professionisti/insegnanti	Oltre 25 interventi attivabili sull'arco settimanale

					Referenti servizio sociale territoriale	
<u>Scuola dell'infanzia Zarri - Area inclusione</u>	1	1	0	0	2 genitori Oltre 10 tra educatori/professionisti/insegnanti Referenti servizio sociale territoriale	Una media di 3 interventi sull'arco settimanale
<u>Scuola dell'infanzia Sant'Anna- Area inclusione</u>	2	1	1	0	50 genitori Oltre 10 tra educatori/professionisti/insegnanti Referenti servizio sociale territoriale	Una media di 3 interventi sull'arco settimanale
	Servizio che consta nell'attivazione di operatori qualificati dedicati per progetto di sostegno educativo con intervento in presenza sul gruppo-classe per scuole materne, elementari, medie e superiori. L'obiettivo generale dei Progetti inclusione scolastica concerne l'inserimento degli alunni con disabilità nella scuola riguardano, innanzitutto, l'integrazione sociale e il diritto all'istruzione in armonia con la L. n°104/1992. Gli operatori della Cooperativa Sociale Alveare si attivano quali risorse per l'intera classe, operando come facilitatori di relazioni che favoriscono un clima accogliente, attento ai limiti ed alle potenzialità di tutti.					
<u>Progetto 'Non solo compiti' Quartiere Borgo Panigale scuole De' Vigri</u>	8	6	2	6	16 genitori 40 tra educatori/professionisti/insegnanti/referenti Sest Quartiere	25 iscritti per 2 giorni a settimana

Progetto di sostegno socio-educativo e ai compiti per minori che una classe della scuola elementare Istituto Vigri Bologna. Il servizio è attivo a partire da una presa in carico da parte del Servizio Educativo Territoriale (SEST). Le attività hanno la finalità di offrire ai ragazzi la possibilità di relazionarsi con figure adulte positive di riferimento con particolare attenzione all'attività di sostegno allo studio tesa ad offrire un supporto nei compiti e un potenziamento e recupero rispetto alle strategie di apprendimento e l'organizzazione allo studio.

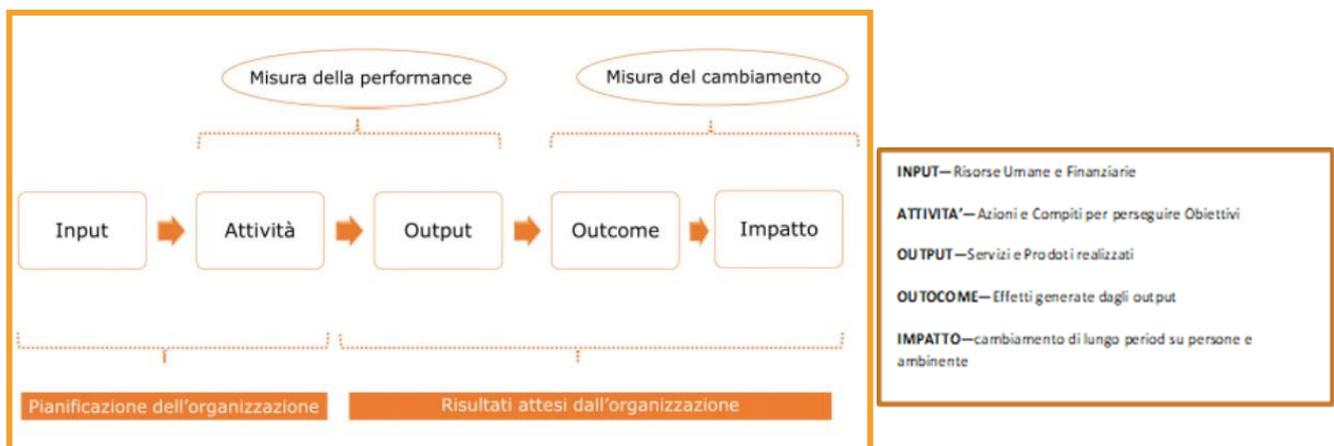
SETTORE B-INCLUSIONE SOCIALE

- ❖ Progettazione e gestione di percorsi integrati d'inserimento lavorativo delle categorie di soggetti svantaggiati definite dalla legge 381/91, prevalentemente nell'area dei servizi di pulizia professionale. Gli interventi di pulizia si concentrano nel settore delle strutture private e delle pulizie civili: il servizio professionale di pulizia si delinea a partire dalla progettazione e dall'elaborazione personalizzata di piani di lavoro per le diverse esigenze del cliente. I servizi offerti consistono nella pulizia, sanificazione ordinaria e periodica di uffici e locali in genere, spazi condominiali, appartamenti, scuole private. L'inserimento lavorativo è spesso realizzato sulla base di appositi accordi/convenzioni sottoscritti con servizi e enti del settore socio-sanitario. In questo senso la presa in carico riguarda soprattutto quei soggetti riconosciuti dai servizi: disabili fisici, sensoriali, psichici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, detenuti e ammessi alle misure alternative alla detenzione. Nel tempo si sono consolidate capacità e competenze relative a una molteplicità di percorsi attivati: percorsi di orientamento/formazioni o inserimenti declinati più in senso socio-riabilitativo, per finire con inserimenti lavorativi in senso stretto.
- ❖ Per il 2020 sono stati attivati 4 tirocini finalizzati all'inclusione sociale e allo sviluppo di processi di autonomia dei soggetti coinvolti.
- ❖ Nell'ambito della Convenzione Quadro ex art. 22 della Legge Regionale Emilia Romagna n.17/2005 sono attivi tre contratti di lavoro per soggetti fragili iscritti nelle liste del Collocamento mirato. Un'opportunità per la cooperativa, ma diventa un passaggio importante per l'impresa stessa, la quale crea un legame di interessi significativi sia con la cooperativa sociale sia con le persone svantaggiate coinvolte nel progetto, assunti con un rapporto di lavoro subordinato e sostenuti nel loro inserimento lavorativo da sostenuto da un progetto personalizzato.

6.2. DARE VALORE: LA CONSAPEVOLEZZA E L'OBIETTIVO DELLA VALUTAZIONE DI IMPATTO.

Il concetto di impatto indica un cambiamento di lungo periodo che avviene sulle persone e nelle comunità. Valutare l'impatto generato dalla nostra Cooperativa significa rilevare, analizzare e **“dare valore”** alla **trasformazione** agita attraverso le attività realizzate, i servizi erogati o i progetti implementati, rispetto alle diverse categorie di portatori di interesse (*stakeholder*). Semplificando, l'impatto sociale può essere definito come l'effetto generato su uno o più stakeholders a seguito di una determinata attività. La valutazione di questi effetti a partire dall'attività è complessa e viene considerata al netto di effetti di altra origine (**attribution**); effetti che si sarebbero comunque verificati (**deadweight**); diminuzione degli effetti nel lungo periodo (**drop-off**); conseguenze negative (displacement).

Alla base delle analisi di impatto sociale c'è la teoria del cambiamento e quindi necessario comprendere i diversi passaggi attraverso cui un progetto o una attività genera un determinato cambiamento nella vita delle persone (impatto sociale). Il modello della **“Catena del valore dell'impatto”** permette di avere un riferimento chiaro in tal senso:



Per misurare la performance (output), il cambiamento (outcome) e il cambiamento netto (Impatto) è necessario dotarsi di un sistema di monitoraggio e raccolta dati che sia specifico e strutturato sia sul piano qualitativo che su quello quantitativo attraverso analisi statistica e analisi del ritorno sociale sull'investimento.

La Cooperativa non dispone di una strutturazione efficace in tal senso e la creazione di un Sistema di raccolta dati finalizzato alla VIS deve diventare un obiettivo strategico da perseguire. In assenza di dati storici sulla valutazione di impatto sociale della cooperativa sarà necessario nei prossimi anni avviare un processo organizzativo che coinvolga tutta la Cooperativa e individui gli elementi e l'impostazione metodologica per sviluppare un percorso di analisi. Di seguito le aree di lavoro:

- ❖ Analisi delle attività della cooperativa e scelta del «dominio di valore» o area di indagine.
- ❖ Coinvolgimento degli stakeholders (almeno quelli interni) per l'identificazione degli indicatori di cambiamento.
- ❖ Definizione strumenti di raccolta dati e scelta degli indicatori.
- ❖ Raccolta dati (archivio e dati quantitativi e qualitativi).
- ❖ Analisi dei risultati e valutazione di impatto sociale.

Per questo primo anno si è deciso di esplicitare alcuni indicatori in relazione ai dati di cui già disponiamo e che si concentrano maggiormente su output e outcome, con qualche elemento di

valutazione di impatto a partire da due aree di riferimento l'impatto occupazionale e quello connesso all'inclusione lavorativa.

6.3 RISORSE UMANE, OCCUPAZIONE, INCLUSIONE.

La Cooperativa Sociale è una forma che più di altre mette al centro la persona. Creare lavoro è nella sua natura, nascere e crescere in un territorio significa generare nuove opportunità di impresa, valorizzando competenze e professionalità. Al 31/12/2021 il totale dei lavoratori inquadrati con CCNL delle Coop. Sociali è 29 rispetto ai 25 del 2020. Nonostante l'emergenza pandemica abbia messo a dura prova i nostri servizi in entrambi i settori la **Capacità di mantenere occupazione (4.2)** rimane un indicatore che la nostra Cooperativa ha mantenuto negli anni. Di questi 29 lavoratori quelli a tempo indeterminato sono 10 a sottolineare che le modalità contrattuali in essere nella nostra Cooperativa sono orientate verso una eticità e stabilità del lavoro. Seppure questo dato risulta essere positivo, leggendolo in un quadro complessivo: pur avendo garantito occupazione ad un certo numero di persone l'effettivo impatto occupazionale in termini di tempo pieno è molto basso. Questo è un elemento che negli anni ha caratterizzato la nostra Cooperativa e che spinge verso un'elaborazione di un piano di sviluppo di lungo periodo che permetta di aumentare le ore di lavoro nella fascia del mattino e/o sviluppino servizi nel periodo estivo per garantire contratti che vadano verso il tempo pieno.

Nell'area formazione, avviamento al lavoro e inserimento lavorativo che riguarda principalmente il settore B della Cooperativa si sviluppa l'opportunità di inserimento lavorativo per persone svantaggiate.

Nel 2021 sono stati attivi 4 tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento o reinserimento ex art. 25 comma 1 lett. c/ Persona con disabilità di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n°68 del 1999; soggetti rientranti in percorsi di reinserimento perché problemi di natura socio-economica; svantaggiati secondo la legge 381. Rispetto all'anno precedente si registra un leggero (da 7 a 4) calo dei percorsi di tirocinio attivi riconducibile principalmente ha difficoltà di nuove attivazioni a causa dell'emergenza Covid-19. Di contro 2 lavoratori sono stati protagonisti di Convenzioni Quadro ex art. 22 della Legge Regionale Emilia Romagna n.17/2005 stipulata dalla Cooperativa Alveare con Aziende del territorio. Un'opportunità per la cooperativa, ma diventa un passaggio importante per l'impresa stessa, la quale crea un legame di interessi significativi sia con la cooperativa sociale sia con le persone svantaggiate coinvolte nel progetto, assunte con un rapporto di lavoro subordinato e sostenute nel loro inserimento lavorativo da un progetto personalizzato. Nel 2020, a partire da questa opportunità si ha avuto la possibilità di perseguire l'obiettivo della stabilizzazione con un Contratto a tempo indeterminato di una dipendente svantaggiata. Inoltre l'altro lavoratore inserito in convenzione sta mostrando ampi margini di crescita che anno per anno pensare a un'ulteriore possibilità di stabilizzazione dello stesso nel 2022. Entrambi i risultati evidenziati rappresentano due dati importanti in termini di Benessere dei lavoratori svantaggiati (5.1) e Miglioramento/mantenimento qualità della vita (5.2). L'obiettivo della stipula del Contratto a tempo indeterminato per un soggetto fragile arriva dopo un lungo percorso partito con l'inserimento in tirocinio a pochi anni dalla nascita della Cooperativa, proseguito con un percorso complesso, contrassegnato anche da un'iniziale difficoltà e rifiuto del lavoro nel settore delle pulizie, che ha visto il lavoro di squadra tra educatori del CSM e Cooperativa con un presa interna diffusa che vede un modello di lavoro sul progetto di inserimento strutturato attorno ai ruoli del Responsabile dell'inserimento e del Caposquadra tecnico.

7. QUALI PROSPETTIVE PER IL FUTURO?

7.1 PROSPETTIVE E OBIETTIVI PER IL FUTURO.

Come per il 2021 l'orientamento di Alveare sarà quello di cercare di andare oltre la semplice erogazione del servizio per sostenere il ruolo di utilità sociale e di promozione della persona umana che costituisce il cuore dell'esistenza stessa della cooperativa. Le linee di sviluppo strategico rimangono quelle dell'anno scorso, con un'attenzione dedicata soprattutto alla formazione interna e esterna, nonché alla cura dell'esistente e alla rivalutazione dello stato dei bisogni con l'avvio di nuovi servizi.

Investire in termini di risorse e sviluppo sulle attività e gli interventi connessi all'area dei disturbi specifici dell'apprendimento e dei bisogni educativi speciali è stato e rimane un'importante obiettivo da perseguire. La nuova sede a Casalecchio inaugurata nel 2020 ha dato conferma in termini di sostenibilità economica e in un'ottica di crescita delle attività sul territorio, acquisendo così anche una visibilità al di fuori dell'ambiente scolastico e una maggiore autonomia e possibilità di nuove iniziative. Come preventivato nell'anno passato si è investito nello sviluppo di servizi connessi alle prestazioni di natura psicologica con un ulteriore ampliamento nelle attività di Potenziamento, un intervento specialistico che ha l'obiettivo di aumentare l'efficienza delle abilità in cui il bambino presenta difficoltà, in particolar modo lettura, scrittura, calcolo, memoria di lavoro e attenzione.

L'area della formazione e psicologica della Cooperativa dovrebbe a nostro avviso essere un altro obiettivo di sviluppo da perseguire: gli incontri informativi e la formazione nel corso del 2021 non si sono fermati e hanno avuto un largo consenso soprattutto rispetto ai due aspetti di sostegno a una genitorialità consapevole e una cultura dell'educazione nelle scuole.

Nelle riflessioni rispetto a un aggiornamento degli orientamenti strategici da perseguire nel corso dei prossimi anni, è emersa l'esigenza di rafforzare il CdA immaginando un maggior lavoro sulla progettazione e lo sviluppo che preveda un maggiore coinvolgimento della base sociale in termini di competenze che possono essere messe in circolo. Si è insediato un nuovo gruppo di lavoro che ha delle maggiori caratteristiche di rappresentatività rispetto ai diversi servizi e collocazioni territoriali, ma anche un ventaglio di competenze diversificate rispetto alla ricerca e valutazione per la nascita di nuove attività e servizi. Strategicamente si farà riferimento a una lettura dei bisogni emergenti dal territorio a partire dai nostri utenti e si continuerà ad ispirarsi alle linee guida che hanno il loro fulcro nei **7 principi della cooperazione** e nei **17 Obiettivi di sviluppo sostenibile** dell'agenda 2030.

I 7 principi della Cooperazione

1. Una testa un voto
2. Mutualità interna
3. Mutualità esterna
4. Natura non speculativa
5. Porta aperta
6. Solidarietà intergenerazionale
7. Solidarietà intercooperativa

I 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile



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

Relazione organo di controllo

Non dovuta, in virtù dell'esonero delle cooperative sociali dall'obbligo di attestazione del bilancio sociale alle Linee guida ministeriali (Inapplicabilità alle cooperative sociali dell'obbligo di attestazione di conformità di cui all'art. 10, c. 3, D. L. vo 112/2017).