

Bilancio Sociale Cooperativa Sociale ONLUS - Vivai Fiorentini Valle Verde 2020

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

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

Introduzione

Il bilancio sociale 2020 della Cooperativa Valle Verde Vivai Fiorentini è così strutturato:

1. Una parte introduttiva all'interno della quale troverete la lettera del presidente e una nota metodologica rispetto alle modalità che hanno guidato la redazione del documento;
2. Identità: un tuffo tra le tappe più importanti della storia di Valle Verde e dei suoi valori identitari. In questa sezione il focus, oltre alla vision, mission e valori della cooperativa, è la descrizione della governance e dei principali organi di governo. Sempre nella sezione "Identità" troverete una parte dedicata alla descrizione delle modalità di attivazione dei soci alla vita della cooperativa e la mappatura degli stakeholder rilevanti della cooperativa.
3. Sociale, persone, obiettivi e attività: qui l'attenzione è sulle attività, obiettivi e persone. Oltre ad un'analisi dei temi appena evidenziati, troverete il focus rispetto alla composizione della cooperativa in termini di persone che garantiscono qualità ed efficienza dei servizi e prodotti offerti.
4. Situazione economico- finanziaria: qui vengono riportati i dati del bilancio di esercizio 2020.
5. Responsabilità sociale d'impresa: la cooperativa in questa sezione ha fatto emergere l'impatto che essa genera sia in termini occupazionali che in termini di qualità dei servizi e ricadute degli stessi.
6. Cooperazione: qui ritrovate i motivi che hanno guidato alla scelta della forma cooperativa e alla visione etica che guida l'agire professionale.
7. Obiettivo di miglioramento: se le parti precedenti rappresentano la rendicontazione di quanto realizzato e accaduto, l'ultima sezione è uno sguardo al futuro rispetto allo sviluppo e crescita della cooperativa.

La lettera del Presidente

Cari Soci e Sostenitori della Cooperativa,

da quest'anno il legislatore ha previsto che insieme al bilancio economico venga redatto anche il bilancio sociale che illustra gli aspetti democratici della Cooperativa, come le differenze tra le remunerazioni tra i lavoratori, la comunicazione tra gli organi direttivi e i soci e più in generale la rispondenza tra la missione dell'impresa e le azioni adottate per attuarla.

Il bilancio sociale quindi non è un solo un documento obbligatorio in più che ci viene richiesto, ma uno strumento per comunicare a tutti i portatori di interessi, sia interni che esterni della Cooperativa, cosa la nostra impresa sociale ha fatto per realizzare i principi statutari.

Il primo bilancio sociale accompagna il bilancio economico peggiore nella storia della Cooperativa, che chiude con una perdita importante la quale, anche se non azzerava il patrimonio netto accumulato negli anni precedenti, rende l'impresa più fragile per affrontare i difficili anni futuri.

La ragione della perdita d'esercizio sta nel fatturato ridotto quasi della metà rispetto al 2019 a fronte di una riduzione del costo del personale di solo il 18% circa.

L'emergenza sanitaria che ha colpito il pianeta 2020 è solo responsabile indirettamente del calo del fatturato, imputabile quasi esclusivamente nella interruzione del rapporto di lavoro con l'Istituto Universitario Europeo, che ha rappresentato fin dai primi anni di vita della Cooperativa circa la metà del fatturato.

Allo stesso tempo, essendo il costo della manodopera la voce più importante dei costi per un'impresa di produzione e servizi come è la nostra, la decisione di mantenere al lavoro quasi tutti i soci e dipendenti della nostra società ha contribuito al risultato negativo.

Il ricorso agli ammortizzatori sociali quali la cassa integrazione sono stati attivati solo quest'anno, in quanto per non perdere liquidità la Cooperativa non era in grado di anticipare la busta paga e i lavoratori avrebbero rischiato di non percepire reddito per mesi né dalla Cooperativa né dall'Inps.

Inoltre il forzato allontanamento dalla vita lavorativa imposto dal lockdown di marzo-aprile 2020, aveva creato un danno psicologico in molti dei nostri lavoratori (ricordiamo che il 60% dei lavoratori appartiene alla categoria dei soggetti svantaggiati) e avevamo bisogno di fornire loro del lavoro attivo invece di un sussidio facendoli stare di nuovo a casa.

Abbiamo quindi deciso di investire il patrimonio aziendale nella risorsa per noi più importante cioè le persone che lavorano a Valle Verde, sia quelle più esperte ed abili sia quelle che hanno più difficoltà e che quindi hanno una produttività limitata.

Molti lavoratori che prima si dedicavano al giardinaggio si sono dedicati a lavori di manutenzione del nostro vivaio e nella ristrutturazione di olivete che non hanno un ritorno economico nell'anno, altri nella coltivazione degli ortaggi che è un settore di redditività più bassa rispetto a quello di servizi.

Abbiamo stretto un patto tra lavoratori che ha permesso di lavorare tutti anche se con meno ore alla settimana, in modo da

dare opportunità a tutti di avere un reddito di sopravvivenza.

Sono stati inoltre cambiati due furgoni obsoleti con altrettanti nuovi (anche se uno in leasing) ed acquistato una cella frigorifera, in modo da dotarsi di mezzi tecnici adatti sia per incrementare il settore della produzione di ortaggi che è l'unico ad aver fatturato di più nel 2020, sia per poter continuare l'attività dei servizi di giardinaggio con automezzi idonei.

Un risultato così negativo impone comunque allo scrivente di rassegnare le dimissioni da Presidente e rimettere nella decisione della Assemblea un'eventuale accettazione delle stesse o una riconferma della carica.

Posso solo aggiungere che a posteriorie a causa di tutto quello descritto precedentemente, avrei preso le stesse decisioni, in quanto il patrimonio netto di un'impresa sociale a mio giudizio va utilizzato, in un momento di emergenza quale è stato il 2020, per salvare il lavoro e la speranza delle persone che lavorano in una Cooperativa, ancor prima di salvare l'azienda, altrimenti quale è la differenza tra un'impresa sociale e una profit? E l'esistenza stessa della Cooperativa non è coincidente con l'esistenza di chi ci lavora?

Resta ora da capire come uscire dal momento di massima crisi e rilanciare la Cooperativa rimanendo fedeli ai principi di solidarietà di e di uguaglianza che l'hanno contraddistinta fino adesso.

Sappiamo tutti come si costruisce un bilancio attivo o comunque non in perdita: l'attivo inteso come fatturato non deve essere inferiore al passivo inteso come spese, tra le prime il costo del personale.

Dallo scorso anno abbiamo capito, subendone le conseguenze, che la Cooperativa è un soggetto economico fragile: dove le sue fortune o sfortune da un principale committente, l'Istituto Universitario Europeo, in futuro dobbiamo cercare di trasformare le attività dai servizi in produzione, in modo da dipendere più dalle nostre capacità di coltivare e commercializzare i nostri prodotti che dalla volubilità di uno o più committenti o dall'aggiudicazione di un appalto.

I risultati incoraggianti dello scorso anno che hanno portato il settore agricolo già ad un buon livello di fatturato e soprattutto i dati dei primi mesi del 2021 che indicano un ulteriore significativo incremento depongono bene, ma occorre del tempo, stimiamo in non meno di un triennio la completa trasformazione della Cooperativa da attività di servizi a quella di produzione. Affinchè in questo triennio non si producano ulteriori perdite, che condannerebbero alla liquidazione la Cooperativa, occorre agire da un lato nel mantenimento di tutti i lavori in essere nel giardinaggio e dall'altro nell'incremento del settore produttivo anche tramite l'associazione con altri soggetti, primo fra tutti la neonata impresa sociale Etico, in modo da raggiungere un adeguato fatturato.

Dall'altra parte occorre riformulare un nuovo patto tra i lavoratori come fu fatto nei primi anni di attività della Cooperativa che, senza allontanare nessuno, riporti i costi del personale in equilibrio al lavoro che riusciamo a fatturare.

Chiudo citando parte di due articoli che pubblicai lo scorso anno sul nostro sito e che ritengo oggi, più che allora, attuali: "...Noi cooperatori però abbiamo la fortuna di aver calato una scialuppa di salvataggio che è la nostra stessa Cooperativa. Un'impresa sociale dove il profitto non è il fine ma solo il mezzo per creare benessere per i propri soci e collaboratori.

In questa scialuppa di salvataggio non abbiamo scelto noi i nostri compagni di viaggio: come tutte le imprese sociali, intorno ad un nucleo iniziale gli altri lavoratori si aggregano provenendo dagli inserimenti lavorativi e dai tirocini, siamo ad oggi molti sopra a questa barca e nessuno ha il diritto di decidere chi è più meritevole per rimanerci.

Saremo costretti domani più che in passato a convivere con gli altri, ad accogliere le diversità ad aiutarsi a vicenda: solo così ce la potremo fare e potremo essere avanti a molte altre realtà meno flessibili della nostra..."

"Noi abbiamo la fortuna di lavorare in una Cooperativa Sociale e se tutti si rimboccano le maniche e si mettono a lavorare siamo una forza che nessuna ditta individuale o impresa con i dipendenti può stare alla pari, perché noi siamo contemporaneamente imprenditori e dipendenti e possiamo decidere cosa fare e quanto guadagnare"...

"È una grande sfida quello che affronteremo, ce la faremo solo se rimarremo insieme e saremo convinti che la Cooperativa va amata e salvaguardata perché è l'unico mezzo per poter guadagnare e andare avanti".

Nota Metodologica

Per la redazione del bilancio sociale 2020, la cooperativa ha utilizzato la piattaforma ISCOOP di Legacoop, resa disponibile a tutte le sue cooperative aderenti. La piattaforma ha guidato la riflessione sui contenuti che troverete in questo primo documento di bilancio sociale della cooperativa.

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

Attraverso il bilancio sociale 2020, Valle Verde vuole comunicare il valore che essa genera non solo in termini occupazionali, ma soprattutto in termini di possibilità per persone con fragilità. La qualità dei prodotti e dei servizi è correlata alla dimensione sociale che si traduce nell'impegno etico e valoriale verso la cura e la costruzione di opportunità per chi dalla vita ha avuto meno di altri.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici

Ragione Sociale

Cooperativa sociale Onlus Vivai Fiorentini Valle Verde

Partita IVA

02265350971

Codice Fiscale

02265350971

Forma Giuridica

Cooperativa sociale tipo B

Settore Legacoop

Sociale, Produzione e servizi

Anno Costituzione

2013

Associazione di rappresentanza

Legacoop

Associazione di rappresentanza: Altro

CIA - Confederazione Italiana Agricoltori

Consorzi

Pegaso Network Cooperativa Sociale Onlus

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

Tipologia attività

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

Tipologia attività

t) Agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n.141, e successive modificazioni

Descrizione attività svolta

Le principali attività svolte dalla Cooperativa sono le seguenti:

1. servizi di giardinaggio, di manutenzione di aree verdi, di manutenzione di spazi aperti, pubblici e privati;
2. attività ortoflorovivaistica in ogni sua forma;
3. operazioni utili alla efficace conduzione dei fondi agricoli, alla trasformazione e commercializzazione dei prodotti ed alla erogazione dei servizi connessi;
4. produzione e commercializzazione dei prodotti di origine vegetale;
5. servizi di manodopera per lavori agricoli per conto terzi sia privati che aziende, sia manuali che meccanici
6. servizi di manodopera specializzata per giardinaggio, traslochi, facchinaggio, imbiancatura e magazzinaggio rivolta a ditte ed a privati;

7. organizzazione di corsi di formazione professionale in campo agricolo e florovivaistico per conto di agenzie accreditate.

Oltre alle attività principali sopra descritte, la cooperativa Vivai Fiorentini Valleverde si occupa anche di:

- servizi ausiliari di pulizie, manutenzioni, cura degli ambienti.

Principale attività svolta da statuto di tipo B

Altro

Principale attività svolta da statuto: Altro

Servizi di giardinaggio, di manutenzione di aree verdi, di manutenzione di spazi aperti, pubblici e privati.

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

La Cooperativa è attiva principalmente nell'Area Metropolitana di Firenze poichè la compagine sociale è costituita per il 60% da soggetti svantaggiati, i quali hanno difficoltà nel svolgere attività prolungate come nel caso di lavori in trasferta.

La maggior parte dei clienti, inoltre, è stata ereditata dalla vecchia azienda Vivai Fiorentini srl, anch'essa operante nell'area metropolitana. Infine, l'attività di produzione orticola e la commercializzazione a filiera corta si esplica anch'essa esclusivamente nella suddetta area, coerentemente con le caratteristiche di questo tipo di attività.

I principali clienti della Cooperativa si distinguono tra area privata e area pubblica; rispetto alla prima citiamo: le amministrazioni condominiali, fabbriche con spazi verdi e ville private. Rispetto al pubblico, invece: Il Polo Museale Fiorentino per la manutenzione del giardino del Museo Archeologico di Firenze, una Caserma militare dell'Esercito Italiano per la manutenzione del verde e, infine, il Comune di Scandicci per la manutenzione e gestione del Parco di Porto Valicaia, in collaborazione con la cooperativa sociale "Il giglio del campo".

A giugno del 2020 i servizi erogati dalla cooperativa giungono nella regione dell'Emilia Romagna, nello specifico nella provincia di Bologna, occupandosi della manutenzione del verde di un centro servizi.

Regioni

Toscana, Emilia-Romagna

Province

Firenze, Bologna

Sede Legale

Indirizzo

Via Mino da Fiesole 28

C.A.P.

59100

Regione

Toscana

Provincia

Prato

Comune

Prato

Telefono

0574582196

Fax

0574583860

Email

coopsocialevivai@gmail.com

Sito Web

coop-valleverde.it

Sede Operativa

Indirizzo

Piazza Volta 5

Regione

Toscana

Telefono

3294312802

Email

coopsocialevivai@gmail.com

C.A.P.

50018

Provincia

Firenze

Comune

Scandicci

Fax

0574583860

Sito Internet

coop-valleverde.it

Storia dell'Organizzazione

Breve storia dell'organizzazione della nascita al periodo di rendicontazione

La Cooperativa nasce nel 2013 da un bando Esprit che metteva a disposizione dei fondi europei per la creazione di imprese che coinvolgessero soggetti disagiati e/o fragili. La partecipazione è stata motivata dalla conoscenza di persone che presentavano caratteristiche vicine a quelle richieste dal bando. Abbiamo trovato accoglienza presso i Vivai Valle Verde, all'epoca una sas. L'accoglienza si è tradotta nella progettazione e realizzazione di un'attività orto vivaistica per la quale venivano finanziati un certo numero di ore di docenze.

Concluso il percorso formativo, il formatore (ad oggi l'attuale presidente) utilizzò i compensi legati alla formazione che aveva erogato per sostenere materialmente 3 persone fragili che poi diventarono, insieme a lui, i fondatori della Cooperativa.

La partecipazione al bando e successiva assegnazione di contributo a fondo perduto ha permesso di coprire anche le spese legate alla costituzione e le primissime spese amministrative.

Nel primo anno di attività, la cooperativa occupava principalmente di attività di manodopera presso la Cooperativa Ulisse, gli stessi Vivai Fiorentini srl e altri.

L'anno di svolta è il 2014: nel settembre 2013 i Vivai Fiorentini srl vengono messi in liquidazione e tutti i dipendenti perdono il lavoro. Il presidente della neo-costituente Cooperativa Valle Verde, che era tra le persone dipendenti di Vivai Fiorentini srl, si ritrovò ad avere accanto diversi ex colleghi che cercavano lavoro (4 sono diventati socio lavoratori della cooperativa), ma soprattutto gran parte dei clienti della vecchia srl. Questo ha permesso di avere una quantità di lavoro molto importante legata alle attività di giardinaggio. I mezzi tecnici per rispondere alle richieste del mercato, sono state acquisite tramite una donazione del Presidente. Questo aspetto, insieme a un patto sindacale stretto con tutti i soci, è stato uno degli elementi che ha permesso di non ricorrere a prestiti bancari o fidi bancari.

Negli anni successivi l'attività cresce ogni anno: sia in termini di commesse che di nuovi soci lavoratori. Gran parte dei soci-lavoratori assunti presso Valle Verde provenivano e provengono da percorsi di inserimento lavorativo. Questo aspetto è un elemento che identifica e distingue la Cooperativa Valle Verde, che ha continuato rispondere ai valori costituenti.

Nel 2015 la Cooperativa ha preso in comodato oneroso in un terreno agricolo in località Il Girone, Comune di Fiesole e di proprietà dell'Istituto tecnico agrario di Firenze. Qui si sviluppò un nuovo settore per la cooperativa, ovvero la produzione e vendita di ortaggi coltivati con metodi naturali. La vendita dei prodotti è stata, sin dall'inizio, online con consegna a domicilio. All'inizio il numero delle consegne settimanali era di circa 25, oggi sono ampiamente aumentate arrivando quasi 100. La crescita più significativa (sia per crescita di consegne, sia per crescita di fatturato) si registra proprio nell'anno di rendicontazione di questo documento, ovvero il 2020. C'è stato un importante processo che ha portato al miglioramento del servizio.

Un'altra data molto significativa per la Cooperativa è quella dell'estate 2017: il vecchio gestore di Valle Verde sas chiude l'attività e chiede alla Cooperativa di rilevare il magazzino e l'ambiente (serre, attrezzature vivaistica) dell'azienda. L'accordo venne trovato e insieme alla Cooperativa sociale Giglio del Campo si fece il trasferimento presso i locali ormai acquisiti. Un evento molto significativo perché ha ottimizzato processi di gestione ed organizzazione della Cooperativa, oltre a coltivare un orto ampiamente più grande e dunque più produttivo.

In questa fase sono aumentati i tirocini e inserimenti lavorativi.

Arriviamo al biennio 2018-2019 quando la Cooperativa Cofor dell'Emilia Romagna contatta Valle Verde per un grosso lavoro in sub-appalto che apporta al fatturato della Cooperativa quasi 140 mila euro di giardinaggio in più rispetto gli esercizi precedenti presso l'Istituto Universitario Europeo, dove la cooperativa erogava in piccola parte già servizi di giardinaggio. È una tappa importante perché ha permesso di finalizzare il progetto di inserimento lavorativo di 3 migranti per 1 anno e mezzo, di stabilizzare un socio lavoratore disagiato, di trasformare in soci lavoratori almeno 3 persone fragili provenienti dagli inserimenti lavorativi.

Si arriva così al 2020, un anno nefasto che ha impattato sulla Cooperativa in termini di fatturato a causa delle diminuzioni delle commesse. La risposta della cooperativa a questa difficoltà è stata di non rinnovare a 2 dei 3 migranti il contratto di lavoro e mantenere, anche se con ore minori, tutti gli altri contratti in essere. Tale riassetto ha comportato una grossa perdita, poiché la cooperativa ha garantito il lavoro a tutti i suoi soci lavoratori, rinnovando tutti i contratti in scadenza seppur le commesse sono state ampiamente in calo.

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Vision: Creare opportunità di lavoro per soggetti svantaggiati con fragilità e/o disagio.

Mission: Costruiamo un puzzle di persone che hanno capacità diverse, esperti e meno esperti, valorizzando la ricchezza delle differenze e offrendo servizi competitivi e di alta qualità.

Promuoviamo inserimenti lenti e graduali a contatto con il settore primario, ovvero l'agricoltura.

Lavorare la terra, più di qualsiasi altro lavoro, crea autostima ed entusiasmo. Prendersi cura della terra, metaforicamente, si traduce in prendersi cura della propria persona che fiorisce e si nutre dell'energia della Terra.

La passione non si può insegnare, puoi solo impararla.

Valori: I valori che ci identificano e guidano il nostro agire sociale sono:

1. **Solidarietà:** la solidarietà si esprime nel prendersi carico delle fragilità altrui, supplire e riconoscere i limiti e le difficoltà di chi lavora con te.
2. **Uguaglianza:** ogni socio vale un voto. Più della metà dei soci sono persone svantaggiate. Nel cda della cooperativa è presente una persona svantaggiata. Una scelta voluta e desiderata da tutti i soci lavoratori della cooperativa poiché rispecchia la vision dell'organizzazione oltre ad essere un esempio modello per gli altri soci-lavoratori svantaggiati.
3. **Si può fare!** Abbiamo toccato con mano che si possono fare lavori di alta qualità con questo puzzle, siamo tutti profondamente convinti di questo. Il segreto del nostro lavoro sta nella capacità di contaminare competenze, valorizzare attitudini e osservare con lenti diverse il lavoro, le sfide e le opportunità. Credere che ci sia un diverso modo per intendere il lavoro, inteso come opportunità di crescita per le persone ed è in questo diverso approccio al lavoro che ritroviamo il valore della nobiltà del lavoro.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

La Cooperativa negli anni ha coinvolto tutti i propri soci lavoratori in percorsi volti alla condivisione dei valori costitutivi della Cooperativa. Questi percorsi sono stati funzionali anche a creare e rafforzare lo spirito di gruppo e ad interiorizzare quei valori che rappresentano l'identità di Valleverde: solidarietà, uguaglianza e si può fare!.

Inoltre, sono stati strutturati anche dei percorsi volti a implementare il benessere organizzativo, migliorare le dinamiche relazionali e a responsabilizzare i soci lavoratori rispetto all'impianto valoriale che guida e caratterizza la cooperativa.

Governance

Sistema di governo

Il sistema di governo della Cooperativa Valleverde si rispecchia nei principi e nelle norme presenti nel proprio Statuto.

Inoltre, la Cooperativa si è dotata di un Regolamento interno volto a disciplinare tutti gli aspetti legati alla gestione e organizzazione della Cooperativa stessa; tale Regolamento è stato costruito attraverso modalità partecipative e, successivamente, approvato da tutti i soci in Assemblea in data 9 giugno 2015.

Il regolamento, nello specifico, disciplina i seguenti aspetti:

- tipologia di soci lavoratori
- modalità di individuazione del tipo di contratto
- compatibilità con altra attività
- la distribuzione dei lavori
- corresponsione delle remunerazioni
- la partecipazione dei soci lavoratori alla vita della cooperativa.

I soci lavoratori della cooperativa hanno un ruolo fondamentale poiché:

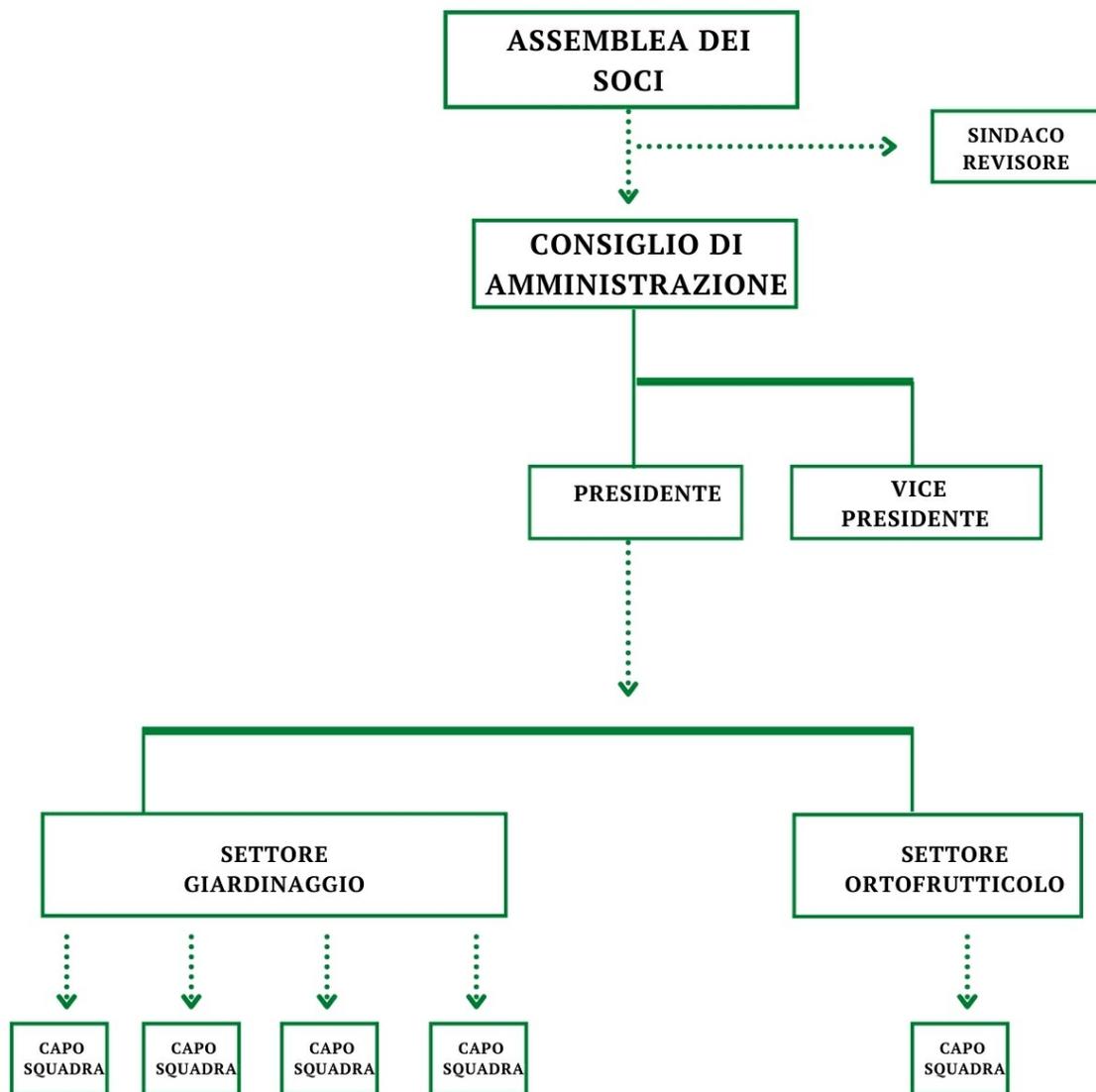
1. **concorrono** alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura

di direzione e conduzione dell'impresa;

2. **partecipano** alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
3. **contribuiscono** alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischi d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
4. **mettono a disposizione** le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta ,nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Le funzioni di tipo gestionale, organizzativo e commerciale sono principalmente svolte dal Presidente. Alcune attività vengono, però, delegate ad altri soci-lavoratori sulla base delle potenzialità e capacità di ognuno e valorizzando le attitudini espresse dai singoli.

Organigramma



Responsabilità e composizione del sistema di governo

Gli organi della Cooperativa Valle Verde Vivai Fiorentini sono i seguenti:

Assemblea dei soci: si compone di 14 soci, di cui 11 soci lavoratori, 2 soltanto soci e 1 socio giuridico; le assemblee sono ordinarie e straordinarie.

L'Assemblea ordinaria ha il compito di:

- approvare il bilancio consuntivo e preventivo;
- procedere alla nomina delle cariche sociali,
- determinare la misura delle medaglie di presenza e delle indennità da corrispondere agli amministratori, per la loro attività collegiale, e la retribuzione annuale dei sindaci;
- approvare i regolamenti interni, con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie; e) delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- deliberare, se necessario, un piano di crisi aziendale, con le relative forme d'apporto, anche economico, da parte dei soci lavoratori ai fini della soluzione della crisi, nonché, in presenza delle condizioni previste dalla legge, il programma di mobilità;
- deliberare sull'eventuale domanda di ammissione proposta dall'aspirante socio;
- deliberare su tutti gli altri oggetti attinenti alla gestione sociale riservati alla sua competenza

L'assemblea straordinaria delibera:

- sulle modificazioni dell'atto costitutivo;
- sulla proroga della durata e sullo scioglimento anticipato della Cooperativa;
- sulla nomina e sui poteri dei liquidatori;
- sulla emissione degli strumenti finanziari ai sensi del presente statuto.

Il Consiglio di Amministrazione: si compone di 5 persone, di 3 soci lavoratori e 1 soltanto socio, 1 socio giuridico rappresentato dalla Sig.a Daniela Baldi, il mandato è di 3 anni. Lo statuto non prevede un numero massimo di mandati. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società. Spetta, pertanto, a titolo esemplificativo, al Consiglio di Amministrazione:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
- curare l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea;
- redigere bilanci consuntivi e preventivi;
- compilare i regolamenti interni previsti dallo Statuto;
- stipulare tutti gli atti e contratti di ogni genere inerenti all'attività;
- concorrere a gare di appalto, licitazioni e trattative private per opere o servizi inerenti l'attività sociale e stipulare i relativi contratti;
- deliberare e concedere avalli cambiari, fideiussioni ed ogni e qualsiasi altra garanzia sotto qualsivoglia forma per facilitare l'ottenimento del credito agli enti a cui la cooperativa aderisce, nonché a favore di altre cooperative;
- conferire, procure e nominare un direttore e/o una direzione tecnico operativa, determinandone le funzioni e le responsabilità, della quale direzione fanno parte di diritto il Presidente ed il Vice Presidente;
- assumere e licenziare il personale della Società, fissandone le mansioni e le retribuzioni;
- deliberare circa l'ammissione, il recesso, la decadenza e l'esclusione dei soci;
- relazionare, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, sui criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento dello scopo mutualistico e alla sussistenza del requisito della prevalenza mutualistica o alle azioni che si intendono intraprendere per riacquistare il requisito stesso in caso di perdita temporanea ai sensi dell'articolo 2545-octies c.c.
- compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatta eccezione soltanto di quelli che, per disposizione di legge o del presente statuto, siano riservati all'Assemblea generale.

Il consiglio di amministrazione deve inoltre deliberare in forma collegiale nei casi in cui oggetto della decisione siano la remunerazione della prestazione mutualistica, il ritorno, il conferimento, la cessione o l'acquisto di azienda o di ramo d'azienda, la costituzione o assunzione di una partecipazione rilevante in altra società.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza e la firma sociale. Il Presidente è perciò autorizzato a riscuotere, da pubbliche amministrazioni o da privati, pagamenti di ogni natura ed a qualsiasi titolo, rilasciandone liberatorie quietanze. Egli ha anche facoltà di nominare avvocati, procuratori e professionisti in genere, conferendo anche procure alla lite davanti a qualsiasi autorità giudiziaria e amministrativa, ed in qualunque grado di giurisdizione. In caso di assenza o di impedimento del Presidente tutte le sue attribuzioni e funzioni spettano al Vice Presidente.

La durata del mandato del Presidente è di 3 anni e lo statuto non prevede un numero massimo di mandati.

Il Sindaco Revisore: ha la funzione di certificare che il bilancio di esercizio sia stato redatto secondo le norme vigenti e controlla, durante l'anno, che la tenuta dei libri contabili sia corretta.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Maurizio Lensi	Rappresentante Legale - Presidente	08-04-2013	fino alla scadenza del mandato
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Gianluca Raimondo	Vice presidente	12-02-2015	fino alla scadenza del mandato
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Cepiss - Daniela Baldi	Consigliera	09-09-2013	fino alla scadenza del mandato
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Nicolae Golubovici	Consigliere	12-02-2015	fino alla scadenza del mandato
Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo in carica
Francesco Michelassi	Consigliere	12-02-2015	fino alla scadenza del mandato

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

Nome e Cognome del Presidente

Maurizio Lensi

Durata Mandato (Anni)

3

Numero mandati del

Presidente

3

Consiglio di amministrazione

Numero mandati dell'attuale Cda

2

Durata Mandato (Anni)

3

N.° componenti persone giuridiche

1

N.° componenti persone fisiche

4

Maschi

4

Totale Maschi

%100.00

Femmine

1

Totale Femmine

%25.00

da 41 a 60 anni

3

Totale da 41 a 60 anni

%75.00

oltre 60 anni

2

Totale oltre 60 anni

%50.00

Nazionalità italiana

4

Totale Nazionalità italiana

%100.00

Nazionalità Europea (non italiana)

1

Nazionalità Europea (non italiana)

%25.00

Partecipazione

Vita associativa

La partecipazione è sempre stato un elemento di grande importanza per la Cooperativa Valleverde. Attivare e coinvolgere i soci-lavoratori, però, non è mai un'azione semplice e lineare, anzi richiede un lavoro continuo rispetto a motivazione e sentimento di appartenenza. Tali fattori risultano ancora più difficili da coltivare quando il gruppo dei soci si compone anche di persone con fragilità e disagio.

Nel 2020, durante il primo lockdown, è stato costituito un gruppo informale attraverso strumenti digitali al fine di attivare, coinvolgere e informare costantemente tutti i soci-lavoratori che in quella fase avevano dovuto sospendere il lavoro. Successivamente, tale strumento è diventato un mezzo sia per ottimizzare le informazioni legate all'organizzazione del lavoro, sia per aggiornare sull'andamento generale della Cooperativa e infine per stimolare i soci lavoratori ad esprimere le proprie opinioni rispetto a temi, scelte e decisioni legate alla vita della Cooperativa. Questa modalità di comunicazione e di confronto su aspetti rilevanti il lavoro della Cooperativa ha avuto un impatto molto positivo rispetto alla volontà dei soci-lavoratori e non di prendere parte alla vita di Valleverde.

Tutti i soci di Valleverde si sentono parte attiva della Cooperativa e sentono di potersi esprimere e di portare avanti le proprie

idee, in conformità con il principio di democraticità e collegialità che caratterizza l'agire della Cooperativa.

Numero aventi diritto di voto

15

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

1

Partecipazione dei soci alle assemblee

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione
26-06-2020	12	2	%93.33

Mappa degli Stakeholder

Mappa degli Stakeholder

La mappatura e l'identificazione dei principali portatori di interesse della Cooperativa ha richiesto una riflessione approfondita per selezionare quelli rilevanti e comprendere il perché sono importanti per la vita della Cooperativa. Gli stakeholder interni della cooperativa e che risultano particolarmente rilevanti sia in termini di interesse per lo sviluppo di Valleverde che in termini di capacità di incidere positivamente o negativamente sull'andamento della Cooperativa sono:

- soci lavoratori e soci
- lavoratori non soci
- inserimenti lavorativi e/o tirocinanti

Queste 3 categorie sono importanti perché garantiscono lo svolgimento delle principali attività della Cooperativa e la qualità del servizio erogato e del prodotto; d'altro canto le aspettative che queste 3 categorie hanno rispetto alla Cooperativa sono legate alla garanzia e tutela del lavoro.

Gli stakeholder esterni di Valleverde Vivai Fiorentini sono molteplici; è stato dunque necessario selezionare i più significativi per la Cooperativa. Riportiamo qui di seguito quelli mappati:

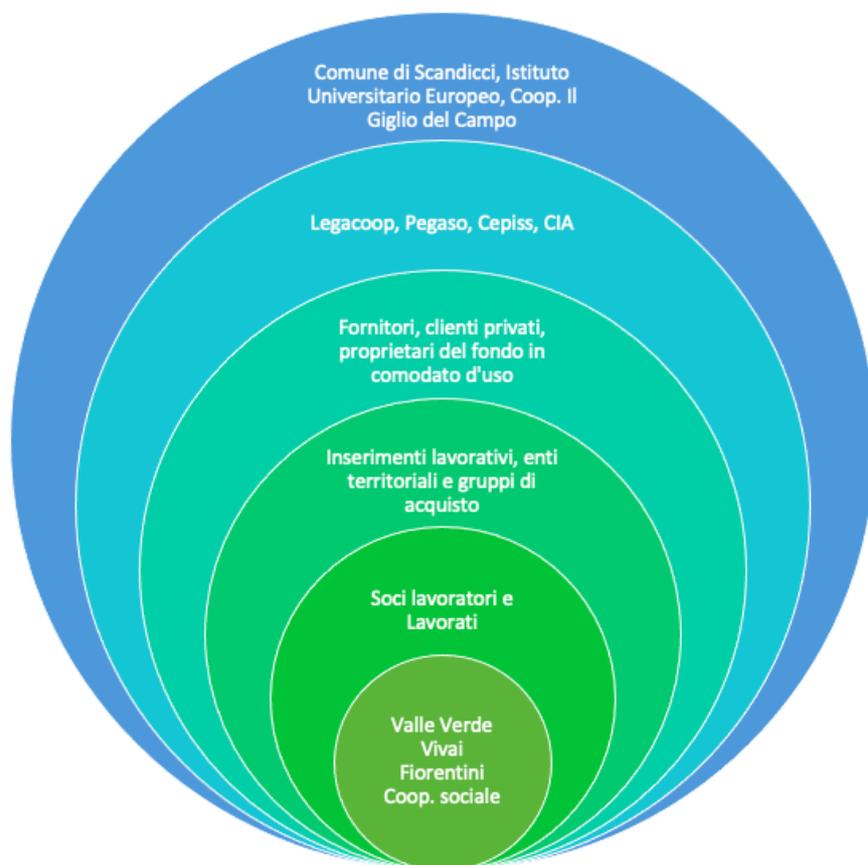
- Clienti privati per servizi di giardinaggio
- Clienti pubblici per servizi di giardinaggio
- Clienti privati per il servizio di consegna a domicilio di prodotti ortofrutticoli
- Clienti privati per servizi all'agricoltura
- Fornitori
- Enti territoriali (Amministrazioni Comunali, USL, Servizi Sociali)
- Istituto di credito
- Cooperative del Terzo settore
- Consorzio Pegaso
- Legacoop
- CIA

La categoria della macro-voce "clienti" è particolarmente importante perché permette di generare valore economico il quale, successivamente, si trasforma in "nuovo lavoro per i soci". Rispetto agli Enti territoriali c'è un doppio legame: da una parte introducono e presentano nuove persone che possono arricchire il patrimonio umano della cooperativa, dall'altra sono interessati alla nostra organizzazione in termini di capacità di accoglienza e valorizzazione del potenziale espresso da persone fragili e/o con disagio.

I fornitori sono una fetta determinante della qualità del prodotto che offriamo ai clienti.

I soggetti del Terzo settore sono importanti perché rappresentano degli alleati con i quali perseguire obiettivi diversi, ma animati da valori condivisi.

L'istituto di credito è uno stakeholder rilevante poiché



Sociale: Persone, Obiettivi e Attività

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

Nella Cooperativa Valleverde la maggior parte dei lavoratori sono soci-lavoratori.

L'obiettivo primario, infatti, della cooperativa è generare e garantire lavoro ai propri soci e per tale motivo sono rare le situazioni in cui ci si avvale di professionalità e competenze esterne. Ciò accade nella misura in cui tali competenze non sono presenti internamente, attivando delle collaborazioni. In altre circostanze, la cooperativa assume lavoratori non soci nei periodi di intenso lavoro (es. raccolta delle olive).

Il vantaggio di essere socio deriva dunque principalmente nella garanzia di tutela del lavoro e nell'impegno costante della cooperativa di generarne di nuovo.

I soci lavoratori sono una componente attiva e dinamica all'interno della cooperativa: sono la linfa e il motore della vita stessa della cooperativa; partecipano attivamente ai processi di confronto e riflessione rispetto a decisioni che possono incidere sullo sviluppo e crescita di Valleverde.

Numero e Tipologia soci

Soci Ordinari

14

Focus Tipologia Soci

Soci Lavoratori

11

Soci Svantaggiati

5

Soci Persone Giuridiche

1

Focus Soci persone fisiche

Genere	Maschi	13	%100
	Femmine	0	%0

Totale
13.00

Età			
fino a 40 anni	4		%30.77
Dai 41 ai 60 anni	6		%46.15
Oltre 60 anni	3		%23.08

Totale
13.00

Nazionalità			
Nazionalità italiana	10		%76.92
Nazionalità Europea non italiana	1		%7.69
Nazionalità Extraeuropea	2		%15.38

Totale
13.00

Studi			
Laurea	4		%30.77
Scuola media superiore	4		%30.77
Scuola media inferiore	4		%30.77
Scuola elementare	1		%7.69

Totale
13.00

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

Detenuti ed ex detenuti Maschi	Detenuti ed ex detenuti Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00
Disabili fisici Maschi	Disabili fisici Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00
Disabili psichici e sensoriali	Disabili psichici e sensoriali	Totale	Percentuale	Percentuale
Maschi	Femmine	4.00	Maschi	Femmine
4	0		% 100.00	% 0.00
Minori Maschi	Minori Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00
Pazienti psichiatrici Maschi	Pazienti psichiatrici Femmine	Totale	Percentuale	Percentuale
0	0		Maschi	Femmine
			% 0.00	% 0.00
Tossicodipendenti / Alcolisti	Tossicodipendenti / Alcolisti	Totale	Percentuale	Percentuale
Maschi	Femmine	1.00	Maschi	Femmine
1	0		% 100.00	% 0.00
<hr/>				
fino a 40 anni	Dai 41 ai 60 anni	oltre i 60 anni		
3	2	0		
%60.00	%40.00	%0.00		
<hr/>				
				Totale
				5.00
<hr/>				
Nazionalità italiana	Europea non italiana	Extraeuropea		
5	0	0		
%100.00	%0.00	%0.00		
<hr/>				
				Totale
				5.00
Laurea	Scuola media inferiore	Scuola media superiore	Scuola elementare	Nessun titolo
1	2	2	0	0
%20.00	%40.00	%40.00	%0.00	%0.00
<hr/>				
				Totale
				5.00

Anzianità associativa

Da 0 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 20 anni
3	2	0	0
%60.00	%40.00	%0.00	%0.00

Totale
5.00

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

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

Nel 2020 l'organico della Cooperativa Valleverde è così composto: 11 soci lavoratori e 7 lavoratori non soci.

Il contratto di lavoro applicato è CCNL per Operai Agricoli e Florovivaisti e il CCNL Impiegati agricoli.

Nello specifico, 10 soci lavoratori hanno il contratto CCNL per Operai Agricoli e Florovivaisti e uno soltanto quello per Impiegati agricoli. Degli 11 soci lavoratori, 4 hanno un contratto a tempo indeterminato (3 di questi hanno un full time e 1 un part time); i restanti 7 hanno un contratto a tempo determinato (3 di questi hanno un full time, 4 hanno un part time).

Rispetto ai lavoratori non soci: 4 con contratto CCNL per Operai Agricoli e Florovivaisti a tempo determinato, mentre gli altri 3 con contratto Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro CCNL Cooperative Sociali.

La Cooperativa non ha un sistema di welfare strutturato e formalizzato; alcune azioni che vanno a vantaggio dei soci-lavoratori sono:

- possibilità di richiedere acconti durante l'arco dell'anno lavorativo.

Numero Occupati

18

N. occupati svantaggiati

7

Occupati soci e non soci

Occupati soci Maschi	Occupati soci Femmine
11	0

Totale
11.00

Occupati non soci Maschi	Occupati non soci Femmine
7	0

Totale
7.00

Occupati soci fino ai 40 anni	Occupati soci da 41 a 60 anni	Occupati soci oltre 60 anni
3	5	3

Volontari Svantaggiati Maschi	Volontari Svantaggiati Femmine	Volontari NON Svantaggiati Maschi	Volontari NON Svantaggiati Femmine
0	0	0	0
Totale svantaggiati		Totale non svantaggiati	
Tirocinanti Svantaggiati Maschi	Tirocinanti Svantaggiati Femmine	Tirocinanti NON Svantaggiati Maschi	Tirocinanti NON Svantaggiati Femmine
3	1	0	0
Totale svantaggiati 4.00		Totale non svantaggiati	

Occupati svantaggiati soci e non soci

Occupati svantaggiati soci Maschi	Occupati svantaggiati soci Femmine		
5	0		
		Totale	
		5.00	
Occupati svantaggiati non soci Maschi	Occupati svantaggiati non soci Femmine		
2	0		
		Totale	
		2.00	
fino a 40 anni	da 41 a 60 anni	oltre 60 anni	
3	4	0	
%42.86	%57.14	%0.00	
			Totale
			7.00
Laurea			
1	%14.29		
Scuola media superiore			
2	%28.57		
Scuola media inferiore			
4	%57.14		
Scuola elementare			
0	%0.00		
Nessun titolo			
0	%0.00		
			Totale
			7.00

Nazionalità italiana	Europea non italiana	Extraeuropea	
7	0	0	
%100.00	%0.00	%0.00	
			Totale
			7.00
Detenuti ed ex detenuti Tirocinio	Detenuti ed ex detenuti Contratto	Detenuti ed ex detenuti Altro	
1	0	0	
			Totale
			1.00
Disabili fisici Tirocinio	Disabili fisici Contratto	Disabili fisici Altro	
0	0	0	
			Totale
Disabili, psichici e sensoriali Tirocinio	Disabili, psichici e sensoriali Contratto	Disabili, psichici e sensoriali Altro	
3	6	10	
			Totale
			19.00
Minori (fino a 18 anni) Tirocinio	Minori (fino a 18 anni) Contratto	Minori (fino a 18 anni) Altro	
0	0	0	
Pazienti psichiatrici Tirocinio	Pazienti psichiatrici Contratto	Pazienti psichiatrici Altro	
0	0	0	
Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Tirocinio	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Contratto	Tossicodipendenti/ Alcolisti (dipendenze patologiche) Altro	
0	1	2	
			Totale
			3.00
			Totale
			23.00

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Nome contratto

La cooperativa sociale Valle Verde Vivai Fiorentini ha applicato nell'anno 2020 i seguenti contratti di lavoro:

1. CCNL per Operai Agricoli e Florovivaisti
2. CCNL Impiegati agricoli
3. CCNL Cooperative Sociali

Nella storia della Cooperativa, la determinazione dei compensi si base sull'assunto che tutti i soci-lavoratori guadagnano in egual misura.

Tale caratterizzazione si applica anche ai lavoratori non soci.

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	% 16.67
3	
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	% 5.56
1	
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	% 22.22
4	
Dipendenti a tempo determinato e a part time	% 55.56
10	
Collaboratori continuative	% 0.00
0	
Lavoratori autonomi	% 0.00
0	
Altre tipologie di contratto	% 0.00
0	
<hr/>	
Totale	
18.00	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Organo di amministrazione e controllo

Retribuzione annua lorda minima	Retribuzione annua lorda massima	Rapporto
16046.00	16633.00	1.04

Nominativo Maurizio Lensi - Rappresentante legale	Tipologia compensi	Importo 0
Nominativo Gianluca Raimondo - Vice presidente	Tipologia compensi	Importo 0
Nominativo Francesco Michelassi - Consigliere	Tipologia compensi	Importo 0
Nominativo Cepiss-Daniela Baldi - Consigliera	Tipologia compensi	Importo 0
Nominativo Nicolae Golubovici - Consigliere	Tipologia compensi	Importo 0
Nominativo Davide Ceni - Sindaco revisore	Tipologia compensi	Importo 1200

Dirigenti

Tipologia compensi	Importo 0
------------------------------	---------------------

Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali 0	Numero volontari che hanno usufruito del rimborso 0
--	---

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12) 3	Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12) 1	Organico medio al 31/12 (C) 12
		Rapporto % turnover %33

N. malattie e infortuni e incidenza

N. infortuni professionali 1	N. malattie professionali 0	Totale 1.00
--	---------------------------------------	-----------------------

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Il piano formativo 2020 della Cooperativa sociale Valle verde prende il nome di VALLE NEL CAMPO. Tale piano è finanziato dal

Il progetto è diviso in 3 attività principali: Formazione, Tutoraggio (inteso come affiancamento in azienda) e Consulenza.

Le attività formative sono le seguenti:

1. **Formazione per le competenze lavorative:** le ore di formazione (principalmente on the job) sono composte da: un'attività di 80 ore su conoscenze e capacità relative alla conduzione delle coltivazioni arboree, all'utilizzo dei macchinari da impiegare in tali coltivazioni ed alla raccolta ed alla trasformazione, finalizzata alla vendita, di tali prodotti. È un'attività resa necessaria per aumentare la qualità del lavoro dei lavoratori, renderlo maggiormente efficiente, anche in ottica di avere un miglior posizionamento sul mercato.
2. **Formazione per le competenze lavorative e Competenze per l'inclusione sociale e lavorativa:** 36ore di formazione dedicate all'acquisizione di competenze chiave: Imparare ad imparare, Spirito di iniziativa e di imprenditorialità e Competenze digitali. Tale attività risulta importante per migliorare l'autonomia dei lavoratori con maggiori difficoltà.
3. **Formazione per il miglioramento del clima aziendale:** attività formativa di 32 ore incentrate sul mutuo supporto e sul supportare i soggetti svantaggiati sul luogo di lavoro, sviluppando percorsi di crescita personale. Tale attività verrà erogata nel 2021.
4. **Formazione per la potatura degli ulivi dedicata ai soci lavoratori** di 83 ore;
5. **Formazione per le mansioni da fiorista** di 36 ore.
6. **Tutoraggio individualizzato** per i soci-lavoratori con disagio e/o svantaggio al fine di supportarli nell'individuazione di strategie e strumenti per affrontare e superare le situazioni di disagio lavorativo e/o di crisi.
7. **Consulenza legata allo sviluppo della Cooperativa sociale**, un percorso di 96 ore suddiviso su due aree di intervento: la prima riguarda la messa a punto di un'analisi delle attività della cooperativa accompagnata da un'ipotesi di sviluppo, mentre la seconda ha visto la costruzione di una piattaforma digitale, dal nome Tally, per la vendita online dei prodotti ortofrutticoli e infine un percorso di formazione dedicato ai soci-lavoratori per l'utilizzo della piattaforma Tally.

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Ambito formativo	Breve descrizione (facoltativo)
Altro	Formazione relativa alle tecniche di potatura di produzione delle piante di ulivo

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione	Totale organico nel periodo di rendicontazione	Rapporto
563	16	35

Qualità dei servizi

Attività e qualità di servizi

Descrizione

Le attività della Cooperativa si distinguono in 2 categorie:

- la produzione
- i servizi

Rispetto all'aria produzione, le principali attività sono:

- produzione e vendita di prodotti ortofrutticoli: abbiamo generato un valore di oltre 21mila euro, soddisfacendo la richiesta di circa 90 clienti privati.
- coltivazione di ulivi, raccolta delle olive e trasformazione in olio: abbiamo generato un valore economico di oltre 10 mila euro (comprese la rimanenze), rispondendo alla richiesta di olio di oltre 30 clienti privati.

Rispetto all'aria servizi, le principali attività sono:

1. servizi di giardinaggio, di manutenzione di aree verdi, di manutenzione di spazi aperti, pubblici e privati: abbiamo generato un valore di oltre 100mila euro, rispondendo alla richiesta di circa 30 clienti tra privati e pubblici.
2. servizi legati all'agricoltura, come la raccolta delle olive, la lavorazione dei terreni: abbiamo generato un valore di oltre 10mila euro e soddisfatto le richieste di circa 10 clienti privati.
3. servizi di imbiancatura: abbiamo generato un valore di circa 1500 euro e soddisfatto la richiesta di un cliente privato.
4. servizio di noleggio piante: abbiamo generato un valore di circa 3000 euro e soddisfatto la richiesta di un cliente privato.

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

p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106; e) interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi, nonché alla tutela degli animali e prevenzione del randagismo, ai sensi della legge 14 agosto 1991, n. 281; s) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n. 141, e successive modificazioni;

Percorsi di inserimento lavorativo

Descrivere brevemente come si realizzano i progetti di inserimento personalizzati

Gli inserimenti lavorativi vengono presentati dai servizi territoriali con i quali costruiamo insieme il percorso formativo della durata media di 1anno e mezzo/due anni. Alla scadenza, si decide insieme ai servizi territoriali il proseguo del rapporto lavorativo. Nella misura in cui ci sono le possibilità lavorative e le condizioni della persona sono favorevoli al lavoro viene proposta un'assunzione a tempo determinata. Nel caso contrario, di assenza di lavoro e risorse, può essere prorogato il periodo formativo. A causa della pandemia e di riflesso alla riduzione delle commesse lavorative, nel 2020 non ci sono stati inserimenti lavorativi che si sono trasformati in contratto di lavoro; a differenza del 2019 dove la Cooperativa ha stipulato il contratto di lavoro a 3 inserimenti lavorativi, una volta concluso il proprio percorso.

N. percorsi di inserimento in corso al 31/12	6
di cui attivati nell'anno in corso	4
N. operatori dedicati all'inserimento lavorativo al 31 /12	4

Valutazione della qualità dei servizi da parte degli stakeholder principali

Impatti dell'attività

Ricadute sull'occupazione territoriale

La Cooperativa Sociale Valleverde ha come primo obiettivo statutario quello di generare lavoro per persone svantaggiate e non. Sin dalla sua nascita, la cooperativa ha rispettato tale principio, rendendolo il principale elemento identitario della cooperativa stessa. Nel 2020, hanno lavorato, con contratti diversi e per periodi diversi, 17 persone. Su 17 lavoratori, 7

rientrano nella categoria di lavoratori svantaggiati e/o con disabilità.

Le ricadute sull'occupazione in termini numerici non appaiono particolarmente significative, seppur la cooperativa ha mantenuto circa lo stesso numero di lavoratori del 2019 anche nel 2020, pur avendo un calo del fatturato di circa il 40%. Se numericamente l'impatto non è significativo, qualitativamente assume una valenza differente soprattutto per quanto riguarda le persone con disagio e/ o svantaggio. A tal riguardo, si sottolinea come l'aver garantito e mantenuto il lavoro a tutti ha generato un sentimento di tranquillità e ha rafforzato la consapevolezza del vantaggio di essere socio-lavoratore di un'impresa sociale rispetto ad un'azienda for profit.

Tutti i contratti a tempo determinato erano in scadenza a marzo del 2020 e, con una serie di proroghe, sono stati tutti rinnovati fino a dicembre 2020, compresi 2 operai agricoli non soci, ma appartenenti alle categorie dei soggetti svantaggiati.

Principalmente per i soggetti svantaggiati, il lavoro presso la cooperativa Valle Verde, in un periodo difficile come il 2020, ha contribuito a:

- rafforzare la rete sociale di riferimento;
- rafforzare l'autostima e la capacità di programmare la propria quotidianità;
- acquisire e rafforzare competenze relazionali;
- acquisire e rafforzare competenze trasversali utili al mondo del lavoro, come la puntualità, la concentrazione e l'autonomia.

Rapporto con la collettività

Attualmente la Cooperativa non svolge iniziative realizzate sul territorio e che possano definirsi come extra rispetto alle attività caratterizzanti.

Il rapporto con il territorio si distingue per apertura e propositività ad accogliere e partecipare a progettualità che possano avere effetti significativi per la vita delle persone svantaggiate e occupate in cooperativa. Questo si traduce in collaborazioni con diversi soggetti del terzo settore.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Il rapporto con la Pubblica Amministrazione si traduce in una relazione prettamente funzionale all'accoglienza e all'inserimento di persone con disabilità e/o svantaggiate.

Attualmente, si stanno creando delle sinergie progettuali con l'Amministrazione Comunale di Scandicci. La volontà della Cooperativa è fortemente indirizzata a rafforzare il dialogo, la collaborazione e la sinergia con gli enti pubblici al fine di rafforzare le ricadute (sia in termini occupazionali che in termini sociali) della Cooperativa stessa.

Impatti ambientali

In generale, la cura del verde è un'azione che ha una forte ricaduta nella cura e salvaguardia dell'ambiente. Nello specifico, la coltivazione degli ortaggi e degli ulivi della cooperativa non prevede l'utilizzo di prodotti di sintesi, né come concimazione né come difesa delle colture. Inoltre, per annaffiare gli orti viene utilizzato, quasi esclusivamente, il sistema goccia a goccia per il risparmio di acqua.

Per quanto riguarda la vendita dei prodotti ortofrutticoli, la cooperativa ricicla gli imballaggi in cui vengono confezionate le frutta e la verdura. Infine, la vendita dei prodotti ortofrutticoli si caratterizza per essere una vendita a filiera corta, garantendo in tal modo non solo la freschezza dei prodotti e la valorizzazione del territorio, ma riducendo l'impatto ambientale dettato dall'inquinamento.

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Il bilancio di esercizio 2020 chiude con una perdita importante la quale, anche se non azzerò il patrimonio netto accumulato negli anni precedenti, rende l'impresa più fragile per affrontare i difficili anni futuri.

La ragione della perdita d'esercizio sta nel fatturato ridotto quasi della metà rispetto al 2019 a fronte di una riduzione del costo del personale di solo il 18% circa.

L'emergenza sanitaria che ha colpito il pianeta 2020 è solo responsabile indirettamente del calo del fatturato, imputabile quasi esclusivamente nella interruzione del rapporto di lavoro con l'Istituto Universitario Europeo, che ha rappresentato fin dai primi anni di vita della Cooperativa circa la metà del fatturato.

Allo stesso tempo, essendo il costo della manodopera la voce più importante dei costi per un'impresa di produzione e servizi come è la nostra, la decisione di garantire il lavoro alla maggior parte dei soci e dipendenti ha contribuito al risultato negativo

Il ricorso agli ammortizzatori sociali quali la cassa integrazione non sono stati attivati per l'anno 2020, bensì per l'anno 2021. Abbiamo quindi deciso di investire il patrimonio aziendale nella risorsa per noi più importante cioè le persone che lavorano a Valle Verde, sia quelle più esperte ed abili sia quelle che hanno più difficoltà e che quindi hanno una produttività limitata.

Attivo patrimoniale , patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico

Fatturato	€175.448,00
Attivo patrimoniale	€162.506,00
Patrimonio proprio	€31.615,00
Utile di esercizio	-€82.974,00

Valore della produzione (€)

Valore della produzione anno di rendicontazione	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1)	Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2)
175448.00	327595.00	260943.00

Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione (€)	Ripartizione % ricavi
Ricavi da Pubblica Amministrazione	20757.00	% 11.83
Ricavi da aziende profit	109283.00	% 62.29
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	12017.00	% 6.85
Ricavi da persone fisiche	26801.00	% 15.28
Donazioni (compreso 5 per mille)	6590.00	% 3.76

Totale
175'448.00

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

Tipologia Servizi	Fatturato (€)
e) interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi;	119162.00
Totale	119'162.00

Fatturato per servizio Cooperative tip.B

Area agricola	
Coltivazioni	34901.00
Totali	34'901.00
Totali	

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale

Buone pratiche

La cooperativa Valle Verde nasce con una forte valenza sociale ed ambientale: le due dimensioni si fondono nell'agire ordinario della Cooperativa. Le attività sono sociali perchè tendono all'inserimento lavorativo di fasce fragili e/o svantaggiate e sono ambientali perchè è attraverso la cura e l'attenzione verso l'ambiente che si costruiscono percorsi volti a favorire il benessere degli "utenti" inseriti e indirettamente di tutta la comunità.

Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni

Tipologia Partner	Denominazione	Tipologia Attività
Associazioni no profit	Partnership COSPE	Insieme a Cospe e alla Cooperativa Giglio del Campo, la cooperativa Valle Verde co-gestisce lo spazio Ginger Zone in Piazza Metteotti di Scandicci. Tale attività rientra in un progetto volto all'integrazione, autonomia e socializzazione dei minori stranieri non accompagnati.
Associazioni no profit	Partnership CARITAS	La relazione con Caritas nasce nel 2013 e si traduce nella gestione di corsi di formazione professionale rivolta a persone in difficoltà. Tale formazione ha avuto successo poiché gran parte dei ragazzi formati hanno trovato lavoro e uno di loro è stato inserito nell'organico di Valleverde. I corsi sono stati erogati fino al 2019, nel 2020 a causa della pandemia c'è stata una sospensione.
Cooperative	Partnership Giglio del Campo, Samarcanda, Ulisse, Cepiss.	Con queste 4 cooperative sociali, negli anni si è instaurato una relazione propositiva che si è tradotta in coinvolgimento in attività o progettualità a valenza sociale. Inoltre, alcune di queste organizzazioni si rivolgono a Valle Verde per lavori di manutenzione o per la vendita dei prodotti ortofrutticoli.
Tipologia Partner Pubblica amministrazione	Partnership Comune di Scandicci	La relazione con il Comune di Scandicci si traduce nella collaborazione volta all'accoglienza di persone in inserimento lavorativo. L'amministrazione inoltre è un partner potenzialmente strategico per lo sviluppo e la crescita della Cooperativa stessa

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

La Cooperativa, in fase di redazione e ancor prima di riflessione sui temi e i contenuti da valorizzare e far emergere da questo documento, ha avviato un percorso volto alla definizione e mappatura dei propri stakeholder e successivamente ha individuato i temi rilevanti e le aspettative di ciascun stakeholder.

Nello specifico, gli stakeholder rilevanti della cooperativa sono i seguenti:

- soci lavoratori e lavoratori: la tipologia di coinvolgimento dei seguenti stakeholder è di tipo bidirezionale e si traduce in confronti informali e quotidiani.
- inserimenti lavorativi, enti territoriali, gruppi di acquisto: la relazione e il coinvolgimento è bidirezionale per gli inserimenti lavorativi e gli enti territoriali e tale approccio si traduce in verifiche periodiche con l'assistente sociale; , con i gruppi di acquisto si è sviluppata una modalità di coinvolgimento di tipo bidirezionale tramite sessioni in cui si riflette e si richiede un feedback sulla qualità del servizio e dei prodotti:
- fornitori, clienti privati, i proprietari del fondo in comodato d'uso gratuito, donatori: con questo terzo gruppo di stakeholder la modalità di coinvolgimento è bidirezionale.
- Legacoop, Cepiss Cooperativa sociale, Consorzio Pegaso Network, CIA: sono soggetti strategici sia per i servizi offerti sia per le relazioni con il territorio e l'espansione della rete. Le modalità di coinvolgimento sono di tipo bidirezionale e collettivo, nella misura in cui la Cooperativa partecipa agli eventi pubblici promossi da questi soggetti.
- Comune di Scandicci, Università Europea, la Cooperativa Sociale Giglio del Campo: l'Amministrazione Comunale di Scandicci è un attore potenzialmente strategico in termini di creazione di opportunità di lavoro e sinergie per progetti di inserimento lavorativo; le modalità di coinvolgimento sono di tipo monodirezionale, consultivo e bidirezionale. L'Università Europea è stato un attore centrale e determinante per lo sviluppo della Cooperativa Valleverde sin dall'inizio, la quale si è occupata della manutenzione del verde per oltre 7anni. L'Università Europea mantiene questa centralità e importanza anche se nel 2020 il rapporto lavorativo si è notevolmente ridotto. Considerata la rilevanza di

tale attore, le modalità di coinvolgimento sono sempre state di tipo bidirezionale. L'obiettivo prossimo della Cooperativa rinvigorire il legame con l'Università, la quale ha un peso strategico per la crescita della Cooperativa. La Cooperativa Giglio del Campo è partner dal 2017: condividiamo una storia simile e anche le attività erogate, oltre a condividere gli stessi spazi della sede operativa. Con la Cooperativa Giglio del Campo c'è un rapporto di collaborazione e la relazione è di tipo bidirezionale.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

Innovazione

Cooperazione

Il valore cooperativo

La scelta della forma cooperativa è nata dalla fusione di 2 esigenze diverse: da una parte la visione del Presidente, una visione etica rispetto all'approccio al lavoro e la voglia e la volontà di creare uno strumento democratico che riuscisse a mettere insieme più persone con un'unica finalità; dall'altra vi era la motivazione di creare opportunità lavorative, in primis per i soci lavoratori.

Obiettivi di Miglioramento

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Al fine di migliorare il processo di rendicontazione sociale, la cooperativa Valle Verde si pone i seguenti obiettivi già a partire dalla redazione del bilancio sociale 2021. Nello specifico:

- Valorizzare il bilancio sociale come uno strumento di promozione dell'identità sociale e valoriale di Valle Verde nei confronti degli stakeholder
- Attivare, coinvolgere e far partecipare alcuni stakeholder rilevanti alla riflessione sul valore generato dalla cooperativa
- Far conoscere la realtà della Cooperativa, le attività e le persone che ne determinano il valore generato.

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro
Stakeholder engagement	Valle Verde intende predisporre un piano strutturato di ingaggio degli stakeholder più importanti al fine di far conoscere all'esterno la realtà della Cooperativa. Gli stakeholder sono degli importanti alleati per il raggiungimento dei fini statutari e per la crescita economica della cooperativa stessa. La Cooperativa al fine di attivare e coinvolgere gli stakeholder darà un incarico al vice presidente per costruire e portare avanti un piano di stakeholder engagement con azioni e risultati attesi prefissati.	quando verrà raggiunto 31-12-2023
Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro
Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato	La cooperativa intende avviare un percorso di approfondimento sui contenuti da portare in evidenza nei prossimi bilanci sociali. L'obiettivo è che tale riflessione diventi una pratica condivisa e partecipata con la maggior parte dei soci lavoratori della Valle Verde e il coinvolgimento di stakeholder strategici esterni. Al fine di raggiungere tale obiettivo, la cooperativa intende affidarsi ad una società di consulenti per la guida e l'accompagnamento alla redazione del futuro bilancio sociale 2021.	quando verrà raggiunto 31-12-2023
Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro
Redazione grafica, Modalità di diffusione	Per il pieno raggiungimento degli obiettivi sopra citati, è necessario strutturare un piano di comunicazione per la diffusione del documento di rendicontazione sociale della Valle Verde, coinvolgendo con strumenti e modalità differenti i diversi livelli di Stakeholder. Al fine di costruire un piano comunicativo efficace, è necessario che i contenuti siano riportati in delle cornici attrattive, dove l'immagine riesce a comunicare tanto quanto la parola. Valle Verde intende avvalersi di professioni della comunicazione e presentazione grafica per raggiungere questi scopi.	quando verrà raggiunto 31-12-2023

Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivi di miglioramento strategici

Gli obiettivi di miglioramento strategici della Cooperativa Valle verde nascono dall'analisi del bilancio di esercizio del 2020 che registra una forte perdita, dovuto ad un calo importante del fatturato soprattutto per le attività di servizio (nello specifico attività di giardinaggio). Causa principale di questo calo è stata la drastica diminuzione dei servizi di manutenzione del verde presso l'Istituto Universitario Europeo, che fin dalla nascita della Cooperativa è stato un attore rilevante per il fatturato della cooperativa. Oltre la verifica se questo rapporto può essere nuovamente attivato, occorre che la cooperativa pensi a soluzioni alternative di espansione del proprio mercato. Già nel bilancio di esercizio 2020, si evince come le attività di vendita della frutta e ortaggi di produzione propria abbia avuto un incremento rilevante rispetto all'anno precedente. Purtroppo ciò non è bastato a compensare la perdita di fatturato derivante dai servizi di manutenzione del verde, ma questo dato comunica alla cooperativa un settore potenzialmente e fortemente in sviluppo. Inoltre tale servizio è molto apprezzato dai clienti. L'attività di vendita dei prodotti ortofrutticoli, inoltre, non è dipendente dall'aggiudicazione di una gara di appalto, ma dalla capacità interna di produrre prodotti di alta qualità, di fornire un servizio adeguato, di comunicare alla comunità la possibilità di acquistare prodotti a filiera corta, sensibilizzando le persone ad uno stile di consumo sostenibile e che valorizzi il territorio, e infine, dalla capacità di intercettare nuovi segmenti di clientela. Si apre, dunque, un periodo di transizione nel quale, insieme all'attività attualmente prevalente (giardinaggio) e che dovrà essere possibilmente ampliata in termini di attivazione/riattivazione delle commesse, si vuole puntare a far crescere l'attività produttiva di ortaggi. Le modalità e le strategie per raggiungere tale obiettivo sono:

1. mettere a coltura i terreni attualmente incolti;
2. rafforzare la rete con alcuni partner di settore (es. CIA) e con imprese sociali, come la collaborazione appena nata con l'impresa sociale Ético, che hanno come vision la valorizzazione dei prodotti locali e i quali possono essere un importante megafono per raggiungere nuovi segmenti di clienti.

Si stima come periodo per il raggiungimento dell'obiettivo quello dei 3 anni.

Obiettivo Implementazione numero degli stakeholder e partner	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Affinché la produzione di frutta e verdura possa diventare la principale fonte di sostentamento della Cooperativa, è indispensabile potenziare la relazione con alcuni partner strategici in aree quali la comunicazione, la commercializzazione, la sinergia con la CIA. Per l'area comunicazione e commercializzazione, Valle Verde ha instaurato una relazione lavorativa con l'impresa sociale Ético, vetrina dei prodotti e megafono digitale per la commercializzazione dei prodotti stessi.	Entro quando verrà raggiunto 31-12-2022
Obiettivo Formazione del personale	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Affinché la produzione di frutta e verdura possa diventare la principale fonte di sostentamento della Cooperativa è necessario formare parte dell'organico sulle pratiche agricole; per i nuovi inserimenti lavorativi e/o tirocinanti è necessario ripensare i percorsi formativi. Le modalità per raggiungere tale obiettivi sono: la costruzione di un piano formativo coerente con tali bisogni espressi, grazie anche al supporto del Consorzio Pegaso che cura la dimensione formativa.	Entro quando verrà raggiunto 31-12-2022
Obiettivo Promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Per rendere sempre più fertili i terreni di Valle Verde occorre creare una piccola stazione di compostaggio che ricicli i prodotti di scarto dell'attività di giardinaggio e dell'attività di potatura degli ulivi. Tale processo è innovativo perché si basa sulla circolarità della materia: lo scarto diventa una risorse sostenibile. Le modalità per raggiungere tale obiettivo sono: <ul style="list-style-type: none"> • individuazione dell'area stoccaggio; • redazione di un piano di investimento per l'acquisto dei macchinari necessari • formazione professionale per almeno un paio di lavoratori della Cooperativa 	Entro quando verrà raggiunto 31-12-2024
Obiettivo Welfare aziendale	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Il bilancio di esercizio 2020 chiudendosi in negativo, produce degli impatti negativi anche sul clima e sulla motivazione interna. Non avendo grandi risorse economiche, occorre individuare benefit per i soci-lavoratori che vadano a migliorare la qualità di vita della persona. Non è un obiettivo semplice, ma è fondamentale per non depauperare il corpo sociale.	Entro quando verrà raggiunto 31-12-2023
Obiettivo Valutazione qualità dei servizi con gli stakeholder	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Obiettivo di Valle verde è migliorare la comunicazione esterna dei prodotti ortofrutticoli. I migliori "consulenti commerciali" dei prodotti di Valleverde sono i clienti: è necessario dunque comprendere in che misura sono soddisfatti dei prodotti venduti e capire insieme a loro i processi per migliorare il prodotto e il servizio. Le modalità per raggiungere l'obiettivo sono quelle di sviluppare all'interno dell'applicazione costruita per la vendita online, l'app Tally, un meccanismo per avere i feedback dei clienti di Valleverde.	Entro quando verrà raggiunto 31-12-2021
Obiettivo Raggiungimento obiettivi 2030	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo L'Agenda 2030 rappresenta un'importante line di guida e di indirizzo delle scelte strategiche ed operative della Cooperativa. Gli obiettivi sui quali la cooperativa contribuisce al raggiungimento sono: Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze Obiettivo 12: Consumo e produzioni responsabili Questi 3 obiettivi sono rappresentativi dell'identità della Cooperativa e si ritrovano all'interno dello statuto e nei principi che caratterizzano l'essere cooperativa. Rispetto all'obiettivo 12, i metodi di produzione e distribuzione dei prodotti ortofrutticoli sono sostenibili perchè: sono a filiera corta, valorizzano il patrimonio territoriale, preservano la fertilità dei suoli, adottano strumenti di riciclo.	Entro quando verrà raggiunto 31-12-2026

TABELLA DI CORRELAZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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