

2020

 COOPERATIVA SOCIALE  
LA FRATERNITÀ

---

# BILANCIO SOCIALE

 COOPERATIVA  
SOCIALE  
LA FRATERNITÀ

# INDICE

## NOTA METODOLOGICA

pag.10-14

## INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

pag. 14-18

## STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

pag. 25-32

## PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

pag. 35-44

## OBIETTIVI E ATTIVITA'

pag. 47-56

## SITUAZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA

pag. 61-64

## INFORMAZIONI AMBIENTALI

pag. 67-68

# 01

# 02

# 03

# 04

# 05

# 06

<b>6.1 Sostenibilità economico-finanziaria</b>	61
Valore della produzione	
Costo del lavoro	
Patrimonio netto e composizione patrimonio sociale	
<b>6.2 Provenienza risorse economiche</b>	63
<b>6.3 Distribuzione del valore aggiunto</b>	64

<b>2.1 Dati dell'Ente</b>	14
<b>2.2 Unità locali e aree territoriali di operatività</b>	14
<b>2.3 Valori e finalità perseguite</b>	17
<b>2.4 Attività statutarie individuate e oggetto sociale</b>	18
(art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n.112/2017)	
<b>2.5 Collegamenti con altri enti del Terzo settore</b>	18

<b>3.1 Consistenza e composizione della base sociale</b>	25
<b>3.2 Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi</b>	26
<b>3.3 Democraticità interna e partecipazione degli associati alla vita dell'ente</b>	29
<b>3.4 Mappatura dei principali stakeholder e modalità del loro coinvolgimento</b>	32

<b>4.1 Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)</b>	35
Occupazioni e cessazioni	35
Tipologia personale occupato	36
Attrazione lavoro volontario	38
La figura del Volontario "Donarsi"	39
<b>4.2 Contratto di lavoro applicato ai lavoratori</b>	41
<b>4.3 Attività di formazione e valorizzazione realizzate</b>	43
<b>4.4 Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica, modalità e importi dei rimborsi ai volontari</b>	44
Cariche istituzionali (CdA e Organo di controllo)	
Coordinatori, professionisti e lavoratori Volontari	

<b>5.1 Obiettivi delle attività</b>	47
Mappa del cambiamento (parte A)	
Mappa del cambiamento (parte B)	
<b>5.2 Esiti di breve termine delle attività (output)</b>	48
Esiti della parte A	
Esiti della parte B	
<b>5.3 Esiti di medio e lungo termine (outcome e impatto)</b>	54
Salute, sicurezza e crescita professionale dipendenti (A e B)	
<b>5.4 Qualità e soddisfazione dei servizi offerti</b>	56
Le opinioni di caregivers e committenti	
Sistemi di Gestione	

<b>7.1 Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte</b>	67
<b>7.2 Strategie e politiche di gestione di tali impatti</b>	68
<b>7.3 Iniziative di tutela dell'Ambiente</b>	68

“

La tentazione, nello scrivere questa introduzione al nostro bilancio sociale 2020, potrebbe essere quella di riempirla di recriminazioni per le **tante fatiche e i tanti cambiamenti** che questo anno ci ha costretto a subire, sia come singoli individui che come cooperativa, a causa della pandemia. È innegabile che il **2020** abbia rappresentato un **anno complicato**. Eppure, questo nostro nuovo bilancio sociale racconta una storia che va osservata da più angolazioni. Certamente, osservando il documento che segue questa introduzione, salta all'occhio la **drastica riduzione di eventi** nei territori in cui siamo presenti. Iniziative che sono sempre state una nostra importante modalità per fare cultura sui temi cari alla nostra cooperativa così radicata nella vocazione della Comunità Papa Giovanni XXIII.

”

## LETTERA DEL PRESIDENTE

Contemporaneamente, nel bilancio di quest'anno compaiono tante novità:

- Nuove modalità per coinvolgere gli utenti dei nostri servizi educativi nate durante il periodo in cui i nostri centri sono stati costretti a chiudere temporaneamente.
- Servizi lavorativi che si sono riorganizzati per rispondere tempestivamente ai bisogni dei cittadini nella fase più critica della pandemia.
- Nuove collaborazioni con realtà presenti sul territorio con cui fino ad oggi non era emersa la reciproca necessità di intraprendere percorsi comuni.
- Nuovi progetti che hanno sostituito le classiche attività a cui i nostri utenti erano abituati e che hanno dato vita a sperimentazioni che proseguiranno anche nei prossimi anni.

I numeri poi, dicono che nonostante la pandemia **sono aumentate anche quest'anno le persone occupate attraverso la Fraternità**, soprattutto grazie alla continua espansione del settore B. I risultati dei questionari annuali somministrati a dipendenti e clienti confermano, ed anzi vedono **aumentare il livello della qualità dell'ecosistema di relazioni positive di cui vive la nostra cooperativa**. L'utile di esercizio raggiunto nel 2020 è la conferma del nostro essere **una realtà capace di affrontare le complessità di periodi come quello che stiamo vivendo potendo contare su solide radici economiche e relazionali**.

È proprio grazie a questa consapevolezza che abbiamo deciso, nei mesi in cui la maggior parte delle attività era chiusa per il lockdown, di anticipare la cassa integrazione ai nostri dipendenti. Una scelta forte in linea con la nostra storia, il cui valore è stato apprezzato anche dai nostri stakeholder, come testimonia l'essere stati premiati tra le 8 cooperative sociali su oltre 4000 imprese partecipanti al premio **“Welfare Champion”** all'interno dell'iniziativa Welfare Index PMI. Don Oreste diceva che **per creare nuovi ‘mondi vitali’ è importante la “sperimentazione della vita”**. Sfogliandolo, possiamo dire che il bilancio sociale 2020 della Fraternità è il racconto di un **anno pieno di vita, frutto di mesi di cambiamenti sperimentati importanti. Poterlo scrivere** a commento di un tempo in cui tanta vita, e purtroppo anche tante vite, si è interrotta è davvero una buona notizia.

## **tenere vive le cose più importanti**

**Significa che nonostante l'esserci scontrati con un cambiamento rapido e inaspettato la Fraternità ha cercato di cambiare tenendo vive le cose più importanti che da 29 anni ci caratterizzano.**

**Significa che abbiamo lavorato per cercare di trasformare un cambiamento imposto in un cambiamento desiderato.**

**Se ciò è stato possibile è grazie al contributo di tutta la nostra comunità, in particolare dei nostri dipendenti a cui va il ringraziamento mio personale e di tutto il consiglio di amministrazione.**



# **SPERIMENTAZIONE DELLA VITA**

## **CAMBIAMENTI IMPORTANTI**

## **CAMBIAMENTI DESIDERATI**

# NOTA METODOLOGICA

Con questa nuova edizione ufficiale del Bilancio Sociale, la Cooperativa sociale La Fraternità si prefigge di comunicare all'esterno - in modo efficace, scientifico e chiaro - i principali esiti delle attività realizzate nel corso del 2020. Il modello elaborato utilizzato fa riferimento ai principi e alla struttura raccomandati dalle recenti Linee Guida Ministeriali (GU serie Generale n.186 del 09-08-2019), emanate su impulso della Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d).

# 01

La Cooperativa La Fraternità ha scelto già dal 2019 di dotarsi degli strumenti e dei protocolli necessari, non solo ad adempiere ai generali obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, ma anche a **portare avanti un vero e proprio processo di valutazione dell'impatto sociale (VIS)**, ovvero una "valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato" (art.7 comma 3).

impatto sociale

Il presente **Bilancio Sociale**, seppur connotato da elementi e contenuti tipici della rendicontazione sociale, **è stato strutturato sulla base di un impianto metodologico già orientato alla misurazione dell'impatto**. In questa prospettiva, all'interno delle sezioni del documento richieste dalle Linee Guida sono state indicate anche le **dimensioni di valore** (modello SEIE di Aiccon), ovvero ambiti e aree di significato che "maggiormente differenziano l'operato dei soggetti osservati ed offrono gli elementi chiave per l'individuazione e la conseguente misurazione dell'impatto delle imprese sociali" (Zamagni et al. 2015, p. 89). **Ogni dimensione di valore è stata poi declinata in specifici ambiti (sotto-dimensioni) all'interno dei quali sono stati individuati puntuali indicatori in grado di evidenziare informazioni ed aspetti rilevanti in termini di impatto generato.**



Di seguito, una tabella sinottica di raccordo tra le **Sezioni richieste dalle Linee Guida Ministeriali** e le **Dimensioni di Valore** individuate per la misurazione dell'impatto sociale generato:

- 1. NOTA METODOLOGICA**
- 2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE**
- 3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE**
  - 3.1. Consistenza e composizione della base sociale
  - 3.2. Sistema di governo e controllo
  - 3.3. Democraticità interna e partecipazione lavoratori
  - 3.4. Mappatura dei principali stakeholder
- 4. PERSONE CHE OPERANO NELL'ENTE**
  - 4.1. Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito e volontario)
  - 4.2. Contratto di lavoro applicato ai lavoratori
  - 4.3. Attività di formazione e valorizzazione dei lavoratori
  - 4.4. Struttura dei compensi
- 5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ**
  - 5.1. Obiettivi e attività
  - 5.2. Esiti di breve termine delle attività (output)
  - 5.3. Esiti di medio-lungo termine delle attività (outcome/impatto)
  - 5.4. Qualità e soddisfazione dei servizi offerti
- 6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**
  - 6.1. Sostenibilità economico-finanziaria
  - 6.2. Provenienza delle risorse economiche
  - 6.3. Distribuzione del valore aggiunto
- 7. INFORMAZIONI AMBIENTALI**
  - 7.1. Tipologie di impatto ambientale connesso alle attività svolte
  - 7.2. Strategie e politiche di gestione di tali impatti
  - 7.3. Iniziative di tutela dell'ambiente

Tabella 1.1 Raccordo tra Linee Guida e Dimensioni di Valore

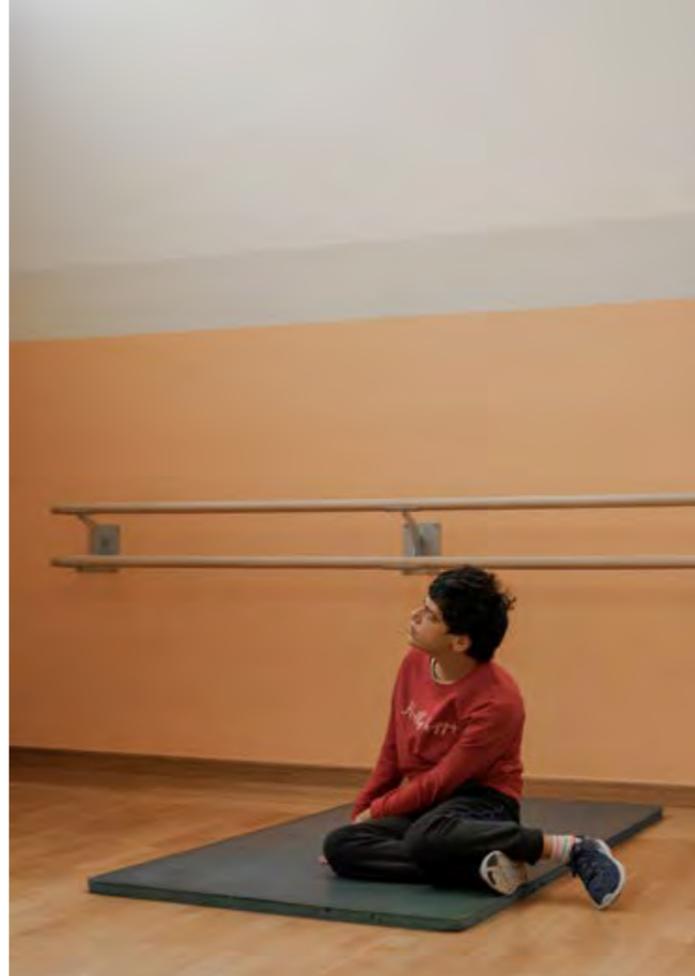
- B. Governance democratica e inclusiva
- E. Relazione con comunità e territorio
- D. Resilienza occupazionale
- D. Resilienza occupazionale
- C. Partecipazione e benessere lavoratori
- D. Resilienza occupazionale
- I. Obiettivi e attività
- I. Obiettivi e attività
- K. Impatto su beneficiari diretti e indiretti
- J. Qualità dei servizi e accessibilità
- A. Sostenibilità economica e valore aggiunto
- G. Sostenibilità ambientale



In base ai principi di redazione suggeriti dalle Linee Guida (capitolo 5), **Il Bilancio Sociale è stato elaborato considerando:**

**rilevanza e completezza delle informazioni fornite**, alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona **trasparenza; neutralità; competenza di periodo** (con riferimento esclusivo all'esercizio 2020, se non esplicitato diversamente nel testo con finalità di analisi di trend o di impatto di medio periodo); **comparabilità nel tempo; chiarezza; veridicità e verificabilità dei dati rilevati; attendibilità e autonomia delle terze parti** per le sezioni di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni della cooperativa.

Il processo di “valutazione partecipata” ha coinvolto direttamente gli stakeholder principali (beneficiari diretti e indiretti delle attività) in particolare attraverso la somministrazione di questionari. I dati relativi alla performance organizzativa (output) sono stati raccolti attingendo al sistema informativo della cooperativa. La lettura del documento è facilitata dalla presenza di grafici e tabelle di sintesi allo scopo di attivare un processo circolare riflessivo sia tra gli operatori interni, sia tra stakeholder e pubblici.



Inoltre, il documento intende offrire una baseline di riferimento utile a Coordinatori e Dirigenti per:

**interrogarsi sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.**

È alla luce di tali premesse ed impostazioni, che la Cooperativa Sociale La Fraternità può essere rappresentata e descritta alla collettività attraverso le pagine che seguono.

## INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE



# 02

## 2.1 DATI DELL'ENTE

**Nome dell'ente:** La Fraternità Soc Coop Sociale a.r.l  
O.N.L.U.S. **Codice fiscale e partita IVA:** 02202680407  
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del  
**Terzo settore:** Soc Coop Sociale a.r.l O.N.L.U.S.  
**Indirizzo sede legale:** Via Valverde n. 10/B - 47923  
Rimini (RN)



## 2.2 UNITÀ LOCALI E AREE TERRITORIALI DI OPERATIVITÀ

Oltre alla sede legale e amministrativa, la cooperativa dispone di n. **20 unità locali distribuite in quattro Regioni sul territorio nazionale:** Veneto, Emilia Romagna, Marche e Umbria. Di seguito la lista delle unità operative locali

Tabella 21 Unità locali e tipologia



### L'ARCOBALENO

Centro Socio Riabilitativo Diurno  
Sant'Arcangelo di Romagna (RN)

### IL BIANCOSPINO

Centro Socio Occupazionale  
Rimini (RN)



### IL NODO

Centro Socio Riabilitativo Diurno  
San Leo (RN)

### G. LARUCCIA

Centro Socio Occupazionale  
Poggio Torriana (RN)



### IL GERMOGLIO

Centro Socio Riabilitativo Diurno  
Sant'Arcangelo di Romagna (RN)



### LA PIETRA SCARTATA

Centro Socio Occupazionale  
San Clemente (RN)



### LA CAPANNA DI BETLEMME

Laboratorio  
Coriano (RN)



### CENTRO LAVORO ZACCHEO

Laboratorio  
Monte Scudo - Monte Colombo (RN)



### LA RESURREZIONE

Scuola d'Infanzia  
Rimini (RN)



### IL GARDEN

Vivaio e progettazione di giardini  
San Leo (RN)



### LA FRATERNITA' DI BOLOGNA

Settore inserimento lavorativo  
Ozzano dell'Emilia (BO)



### LA NUVOLETTA BIANCA

Centro Socio Riabilitativo Diurno  
Ozzano dell'Emilia (BO)



### SAN GIUSEPPE ARTIGIANO

Laboratorio  
Forlì (PU)



### IL MOSAICO

Centro Socio Educativo Riabilitativo Diurno  
Terre Roveresche (PS)

### LA BOTTEGA DI TUTTI

Bottega dell'Usato  
Occhiobello (RO)

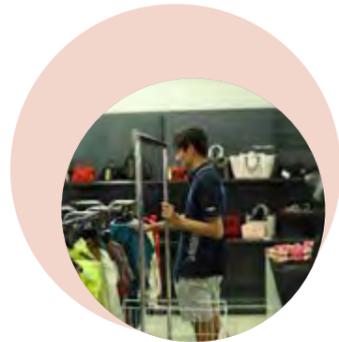


### TERRA D'INCONTRO

Centro di Educazione al Lavoro  
Montecassiano (MC)

### FACCIO PARTE

Centro aggregativo diurno per Adulti  
Bastia Umbra (PG)



### LA LUNA

Servizio Educativo  
Santarcangelo di Romagna (RN)

### MARGARITA - ASSISI

Impresa di Pulizie e Servizi  
Palazzo di Assisi (PG)



### A.BROCCHI

Centro di Lavoro e Raccolta  
Poggio Torriana (RN)

operative locali  
unità

## 2.3

### VALORI E FINALITÀ PERSEGUITE

Quale cooperativa sociale di tipo plurimo (A-B), La Fraternità ha lo scopo di **perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini**,sviluppando fra essi lo **spirito mutualistico e solidaristico** attraverso la gestione e la produzione delle proprie attività.

promozione umana  
integrazione sociale

La cooperativa si ispira ad una visione dell'uomo che si rifà ai **principi della Chiesa Cattolica** e si ispira ad una **mutualità allargata**, alla **solidarietà**, ad un lavoro non basato sullo sfruttamento, alla priorità dell'uomo sul denaro e sul profitto.

*"Condividere per moltiplicare"* è il **motto che guida l'azione economica e sociale della cooperativa**, la quale realizza la sua missione sociale offrendo **servizi di qualità**, competitivi sul mercato, al passo con i tempi, con un occhio sempre rivolto al benessere collettivo e alla sostenibilità ambientale, muovendosi su quattro regioni dell'Italia centro-settentrionale: Emilia- Romagna, Veneto, Marche e Umbria.



Condividere  
per moltiplicare

## 2.4 ATTIVITÀ STATUTARIE INDIVIDUATE E OGGETTO SOCIALE

(art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017)

La Fraternità è una realtà consolidata che opera principalmente su due fronti, quello **educativo** e quello **lavorativo**, per rispondere alle necessità di persone che vivono in contesti fragili e a rischio emarginazione. Considerato lo scopo mutualistico, definito nell'art. 3 dello Statuto, la Cooperativa ha come oggetto sociale (art. 4 Oggetto sociale):



**attività di tipo socio-sanitarie ed educative** come la gestione di servizi sociali ed assistenziali, scolastici di base, sanitari di base e ad elevata integrazione socio-sanitaria destinati a persone, adulti e minori, in stato di bisogno;

**lo svolgimento di attività diverse** finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui all'art. 1 - comma b) della legge 381/91.

*Le due aree di intervento possono essere strettamente collegate, coordinate e vicendevolmente integrate per cui la realizzazione dell'una favorisce il perseguimento dell'altra.*

## 2.5 COLLEGAMENTI CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE

Nella mappatura di **stakeholder** (portatori di interessi) e **assetholder** (portatori di beni) della cooperativa, **si distinguono legami particolarmente rilevanti con altri Enti del Terzo Settore**. Si tratta di **relazioni di rete stabili e produttive**, mirate a moltiplicare il valore aggiunto generato attraverso l'impiego congiunto di risorse economiche, conoscenze ed elementi sociali, che consentono la realizzazione di economie di scala e rendono più stabile la produzione.



Figura 2-1 Principali rapporti di rete de la Fraternità nel 2020

**I rapporti di rete più strutturati** con alcune organizzazioni del territorio, si sono tradotti nell'appartenenza a questi consorzi:

### ECOBI organizzazioni

un consorzio di n **26 cooperative sociali di tipo B** che operano nel settore dei **servizi ambientali in Emilia Romagna**. L'appartenenza alla rete ha consentito di avviare progetti come **Recooper** con l'obiettivo di comunicare la raccolta e il riuso coinvolgendo partner istituzionali e privati.

### Consorzio di Iniziative Sociali SIC

Al Consorzio di Iniziative Sociali SIC aderiscono n **22 cooperative sociali allo scopo di promuovere sul mercato nuove forme di imprenditorialità sociale** facilitando il raggiungimento degli scopi mutualistici dei soci mediante l'esercizio in comune di attività economiche. Si propone, inoltre, di **perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini**, proponendo una gestione innovativa dei servizi sociali attraverso attività diverse (agricole, industriali, commerciali, di servizio) finalizzate a creare reali opportunità di lavoro per persone a rischio di emarginazione.

organizzazioni

## Consorzio Sociale Romagnolo CSR

Il Consorzio Sociale Romagnolo CSR è nato inseguendo l'idea di rappresentare il mondo della cooperazione sociale di tipo B. Costitutosi il 30 settembre 1996, oggi il Consorzio Sociale Romagnolo è una **struttura unitaria** (aderente sia a Lega delle Cooperative sia a Confcooperative) con una base sociale costituita da 40 cooperative di Area Vasta (da Rimini a Cesena a Forlì a Ravenna, oltre a Pesaro) **impegnate nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate**. Le cooperative nate da realtà ed esperienze culturali diverse tra loro, che unite dal proposito di favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, costituiscono una **ricchezza per il mondo della cooperazione sociale romagnola**. La Fraternità aderisce al CSR per quanto riguarda la gestione del **verde, manutenzione di aree verdi, potature alberi, piantumazione e rimboschimenti**.

organizzazioni

## Condividere Papa Giovanni XXIII

Condividere Papa Giovanni XXIII è un consorzio nato allo scopo di **approfondire e sostenere i principi dell'economia di condivisione promossa dall'associazione Comunità Papa Giovanni XXIII e di incarnarli nelle molteplici realtà** e territori in cui le società aderenti sono inserite. Questa rete si radica nel territorio, di cui cerca di leggere i bisogni e le potenzialità da cui partire per progettare nuove sfide e attività specifiche. **Promuove lo sviluppo di una società diversa a quella del profitto, un modello di società nuova che mette al centro la persona: la società del gratuito**, in cui il valore del lavoro e quello del dono sono fondamentali e complementari.

organizzazioni

Un ulteriore elemento specifico dei rapporti ed interscambi economici tra imprese è poi rappresentato dalle **compartecipazioni al capitale sociale**. La Fraternità partecipa al capitale sociale di altre organizzazioni ed in particolare:



### LOCAL TO YOU

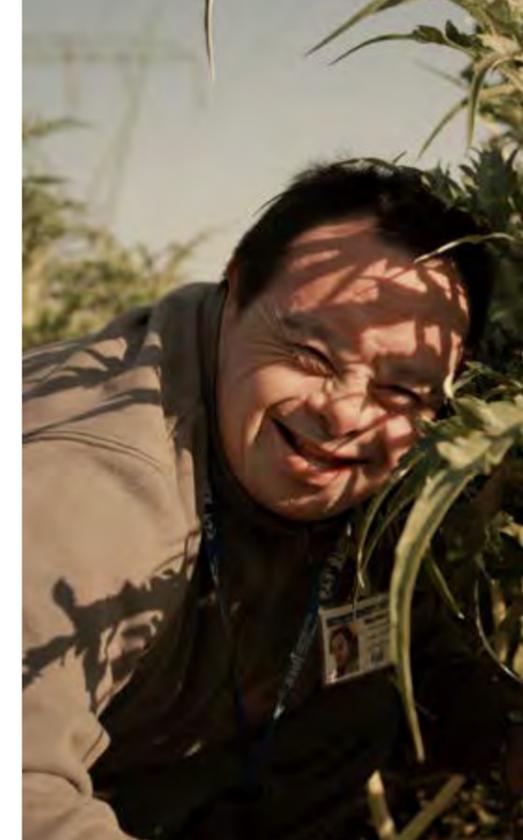
un progetto di **commercializzazione online di beni alimentari** provenienti da agricoltura biologica e sociale.



A.S.D. AG23: è gestita dall'**Associazione sportiva culturale dilettantistica AG23** che organizza corsi di **giocomotricità, giocosport, musica e danza** per bambini in età prescolare e scolare nonché i centri estivi "**FaiCentro!**" rivolti a bambini e giovani dai 3 ai 13 anni a Santarcangelo di Romagna e Rimini.

**A.S.D. AG23**

Fino al 2020, La Fraternità ha partecipato anche al capitale sociale di **Solare Sociale**, un progetto mirato alla **diffusione di metodiche innovative e alternative di sfruttamento delle risorse energetiche**, attraverso l'installazione di impianti fotovoltaici, termici e di sistemi eolici.



Terzo settore

In questa eterogeneità di rapporti, particolare attenzione va posta alla rete con altri **enti di Terzo settore**, data la condivisione in tal caso dell'obiettivo sociale. In particolare è bene ricordare:



La **COMUNITÀ PAPA GIOVANNI XXIII (APG23)** è un'associazione internazionale di fedeli di diritto pontificio. Fondata nel 1968 da don Oreste Benzi è impegnata da allora, concretamente e con continuità, per **contrastare l'emarginazione e la povertà**. La Fraternità nasce nel 1992 dall'intuizione di alcuni membri della Comunità Papa Giovanni XXIII e tutt'oggi ne condivide e ne promuove i principi.



L'**Associazione MEN On the MOON** è formata da famiglie i cui figli usufruiscono del servizio educativo innovativo **La Luna** che offre una progettazione individualizzata orientata al "durante e dopo di noi", mettendo in comunicazione **bisogni di utenti e opportunità offerte dal territorio**.



L'**Associazione di Volontariato DONARSI** è costituita da **volontari motivati a supportare le attività socio-educative e di inserimento lavorativo della Fraternità** operando nelle strutture sanitarie, nei centri educativi sociali diurni e residenziali, nei centri occupazionali, ergoterapici o lavorativi.



La **Cooperativa Agricola COLTIVARE FRATERNITÀ** nasce con lo scopo di **inserire giovani e persone che vivono condizioni difficili in un cammino educativo, affinché ciascuno possa imparare a prendersi cura della realtà che lo circonda**, nel modo in cui solo l'agricoltura sa insegnare. La cooperativa cerca di sostenere **l'inserimento sociale e lavorativo e generare benefici inclusivi**, favorire percorsi terapeutici, riabilitativi e di cura. Coltivare Fraternità usa solo prodotti e concimi di origine naturale. La loro parola d'ordine è rispetto: rispettano il prodotto e il suo ambiente naturale di crescita. Cercano inoltre di creare nell'azienda una "biodiversità dell'ambiente", mantengono una rotazione costante delle colture e utilizzano solo semi biologici.



La **FER-MENTI LEONTINE** è la prima Cooperativa di Comunità della provincia di Rimini. **Un modello di innovazione sociale** in cui imprenditorialità, bisogni ed urgenze sociali di un territorio trovano la loro sintesi e lo strumento più utile per lo sviluppo del territorio. "Fer-Menti Leontine" **promuove e gestisce servizi alla persona e attività produttive e commerciali, nel rispetto del contesto della Valmarecchia** partendo dalla riapertura dell'Antico Forno di San Leo, per estendersi alla cura dei beni comuni del borgo, la promozione turistica, la valorizzazione dei prodotti a KMO, sviluppando la **rigenerazione di un territorio attraverso la coesione sociale e l'imprenditorialità innovativa** che guarda ad una economia sostenibile attenta alle persone e al paesaggio naturale e umano.

**tenere vive  
le cose  
più importanti**



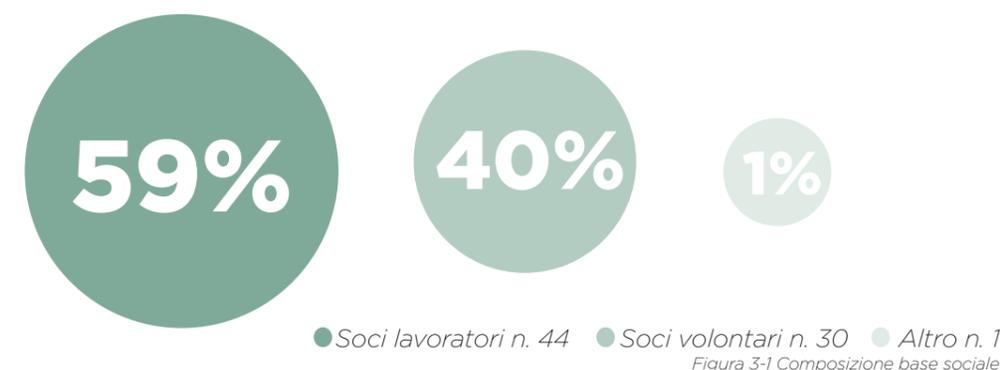
# STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

# 03

## 3.1 CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE

Consistenza e composizione della base sociale sono indicatori fondamentali per rilevare la **socialità dell'azione e il perseguimento della democraticità** nella cooperativa sociale.

Da un punto di vista strutturale, la **democraticità dell'azione**, la **capacità di coinvolgimento** e l'**inclusione**, parole chiave per un'impresa sociale, possono essere ricercate e praticate a livello di governance dell'impresa.



Al 31 dicembre 2020, la cooperativa La Fraternità includeva nella sua base sociale complessivamente n. **75 soci**, di cui n. **44 Lavoratori** e n. **30 Volontari**. I valori assoluti presentati forniscono alcuni elementi di valutazione rispetto alle scelte di governance della cooperativa sociale.

Innanzitutto, la **presenza di soci lavoratori è espressione della centralità del lavoratore nelle scelte organizzative** anche considerando che lo stesso influenza e osserva la qualità del servizio ed il suo coinvolgimento. La Fraternità non conta tra i propri soci alcuna organizzazione di forma giuridica e ciò indica quindi **l'assenza di rapporti istituzionalizzati con gli attori economici e sociali del territorio**, pur praticando politiche diverse di cui si tratterà parlando di reti. **Numerosi sono infatti gli accordi di rete e le partnership sottoscritte con altre organizzazioni del Terzo Settore.**

democraticità  
coinvolgimento  
inclusione

**N. 71** soci della Cooperativa La Fraternità sono anche membri dell'Associazione Comunità Papa Giovanni XXIII. I **Soci Fondatori** della Cooperativa La Fraternità sono **n. 4**, di cui due Lavoratori e due Volontari.

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

Leggendo invece i dati sulla composizione del Sistema di governo e controllo si possono avanzare valutazioni sul coinvolgimento al più alto livello nel processo decisionale delle categorie di soci e di stakeholder appena descritte.

**“La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di Consiglieri variabile da tre a nove, eletti dall’Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. La maggioranza dei componenti il Consiglio di amministrazione è scelta tra i soci cooperatori, oppure tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche. Gli Amministratori non possono essere nominati essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi [...] possono permanere in carica per più mandati consecutivi e sono rieleggibili senza limitazioni”.**

Statuto - Art. 32 (Consiglio di Amministrazione)

Figura 3-2 Organigramma 2020

## ASSEMBLEA DEI SOCI

### Presidente del Consiglio gestione / amministrazione

DG e rappresentante della Direzione

**Sig. Valerio Giorgis**

**Vicepresidente** Sig. Andrea Clerici

**Consiglieri:** Francesca Palmieri,

Francesco Tonelli, Denis Marini

### Segretario

Sig. Andrea Clerici

### Resp. Rapporti Amministrazione

Sig. Beniamino Longo

### Addetti Amministrazione

### Gruppo di preselezione settore educativo

Francesca Palmieri, Oscar Baffone, Andrea Clerici

### Gruppo di preselezione settore lavorativo

Francesco Tonelli, Christian Degli Esposti Boschi, resp. di servizio coinvolto

### Responsabili del Sistema di Gestione Aziendale

Andrea Clerici per Qualità ramo educativo parte A; Christian degli Esposti Boschi per Qualità, Sicurezza, Ambiente, ramo inserimento lavorativo parte B

### Resp. Sicurezza RSPP (DL. 81/2008)

Francesco Tonelli

### Gruppo Immagine Coordinata

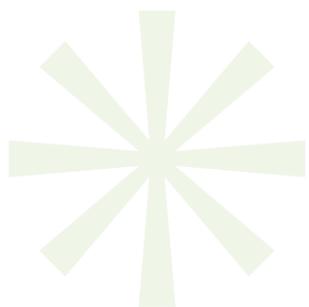
Andrea Clerici, Francesco Tonelli, Filippo Borghesi, Christian Degli Esposti Boschi

### Resp. Controllo HACCP

Sig. Andrea Clerici

### Consiglio di Gestione

(Coordinatori di Struttura)





**IL COLLEGIO SINDACALE SI COMPONE DI CINQUE MEMBRI (3 EFFETTIVI E 2 SUPPLENTI) ELETTI DALL'ASSEMBLEA, NELLO SPECIFICO:**

- Ilaria Baccani (presidente),
- Gabriele Valentini (sindaco),
- Sandro Muccioli (sindaco),
- Maurizio Mussoni (sindaco supplente),
- Mauro Valentini (sindaco supplente).

I membri del collegio sindacale sono stati nominati con atto del 29.05.2019 e rimarranno in carica per 3 esercizi.

**NEL 2020 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA COOPERATIVA SOCIALE LA FRATERNITÀ ERA COMPOSTO DA:**

**5 CONSIGLIERI**

Valerio Giorgis (Presidente), Andrea Clerici (Vice Presidente), Denis Marini, Francesca Palmieri e Francesco Tonelli.

Sono stati eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci il 28.07.2020 e rimarranno in carica per tre esercizi. Il **Consiglio di Amministrazione** è composto per il **60% da soci lavoratori** e per il **40% da soci volontari**, percentuali che sono rappresentativo della distribuzione che caratterizza la base sociale.

**COMPOSIZIONE CDA (5 CONSIGLIERI)**

Grafico 3-1 Composizione CdA



Come previsto dall'art. 38 dello Statuto, la Fraternità è dotata di un **organo di controllo**, il **collegio sindacale** che ha la responsabilità della vigilanza e svolge le funzioni previste dalla legge (artt. 2403 e ss. c.c.; art. 2409-bis c.c.).

**3.3 DEMOCRATICITÀ INTERNA E PARTECIPAZIONE DEGLI ASSOCIATI ALLA VITA DELL'ENTE**

La ricerca di una certa **democraticità e socialità** del processo decisionale può essere osservata anche grazie ad altri indici che caratterizzano la governance di una cooperativa sociale. Nel 2020 La Fraternità ha organizzato una **assemblea ordinaria** con un **tasso di partecipazione del 60%** sul totale numero soci (n 77).

democraticità  
socialità

Tabella 3.1 Tasso di partecipazione dei soci

data	punti OdG	%partecipazione	%deleghe
28/07/2020	1. Approvazione Bilancio 2019 2. Rinnovo cariche CDA 3. Bilancio sociale	67%	23%

Nel 2020 il Presidente ha convocato il Consiglio di Amministrazione e il volte registrando un tasso di partecipazione del 92%.

Tabella 3.2 Tasso di partecipazione di Consiglieri e Sindaci

data	punti OdG	%partecipazione	%deleghe
25/02/2020	1. Costituzione RTI per raccolta differenziata	56%	0%
06/03/2020	1. Costituzione RTI per "Unione dei Comuni Savina-idice"	100%	0%
21/04/2020	1. Autorizzazione alla costituzione della ATS per progetto 5150084	100%	0%
12/05/2020	1. Sottoscrizione convenzione per adempimento Regolamento Europeo 679/2016 "GDPR" e incarico per DPO 2. Dimissione socio, ammissione socio 3. Acquisto di quote di "Local To You" SRL 4. Vendita quote di "Solare Sociale S.C. ARL"	89%	0%
26/05/2020	1. Bilancio 2019 2. Stesura sulla relazione del CdA al bilancio 3. Convocazione Assemblea Ordinaria dei Soci	89%	0%
28/07/2020	1. Nomina Presidente e Vice presidente	80%	0%
25/08/2020	1. Assunzione personale 2. Acquisto automezzi	100%	0%

22/09/2020	Richiesta di finanziamento e valere sulla sezione Liquidità del Fondo Regionale Foncooper	100%	0%
20/10/2020	1. Assunzione personale 2. Acquisto automezzi 3. Richiesta di finanziamento chirografario 4. Partecipazione gara Atersir ed attribuzione poteri	100%	0%
17/11/2020	1. Trasformazione status socio 2. Sottoscrizione capitale quale sovventore "Coltivare Fraternalità Cooperativa Agricola Sociale"	100%	0%
28/12/2020	1. Progetto fusione L'Arcolaio/SIC 2. Recesso parziale	100%	0%

I consigli di gestione, composti dai Coordinatori di struttura, sono stati 24 nel 2020 e hanno registrato un tasso di partecipazione del 75%.



Il coinvolgimento dei lavoratori e, più in generale, degli stakeholder, si realizza anche tramite la somministrazione di questionari costruiti allo scopo di rilevare le opinioni e ricevere feedback sulla qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi offerti. Ai lavoratori viene somministrato a cadenza annuale un questionario orientato alla rilevazione del benessere organizzativo e alla soddisfazione professionale.

Per rilevare la soddisfazione dei clienti, intesi come fruitori dei servizi della parte A (utenti e familiari) e committenti dei servizi della parte B, vengono somministrati annualmente questionari costruiti ad hoc.

In continuità con lo studio di valutazione dell'impatto cominciato nell'anno 2019 e attualmente in corso per il nuovo triennio, tutti i questionari sono stati perfezionati, arricchiti di ulteriori items e tradotti in versione online.



### 3.4 MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER E MODALITÀ DEL LORO COINVOLGIMENTO

È alla luce dei suoi obiettivi sociali che La Fraternità identifica in modo chiaro gli **stakeholder e gli asseholder** che con essa si relazionano e assegna agli stessi (ed ai loro interessi) un certo peso nella strutturazione di politiche ed azioni di collaborazione. Il **grafico** che segue intende illustrare questo peso relativo, riflettendo quali siano i **portatori di interessi primari e secondari della cooperativa sociale**, in base alla tipologia di scambio relazionale e produttivo che crea con essi.

In base al livello di coinvolgimento dei singoli stakeholder è possibile attribuire a questi ultimi un **ordine di influenza e di priorità**, più è stretto il legame, maggiore sarà il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi sociali prefissati dalla cooperativa.

## interessi primari & secondari

I **livelli di coinvolgimento**, rappresentati nel grafico da cerchi concentrici, sono connotati da un punteggio (da 1 a 5) che indica l'**intensità e lo scopo dello scambio con La Fraternità**, nello specifico:

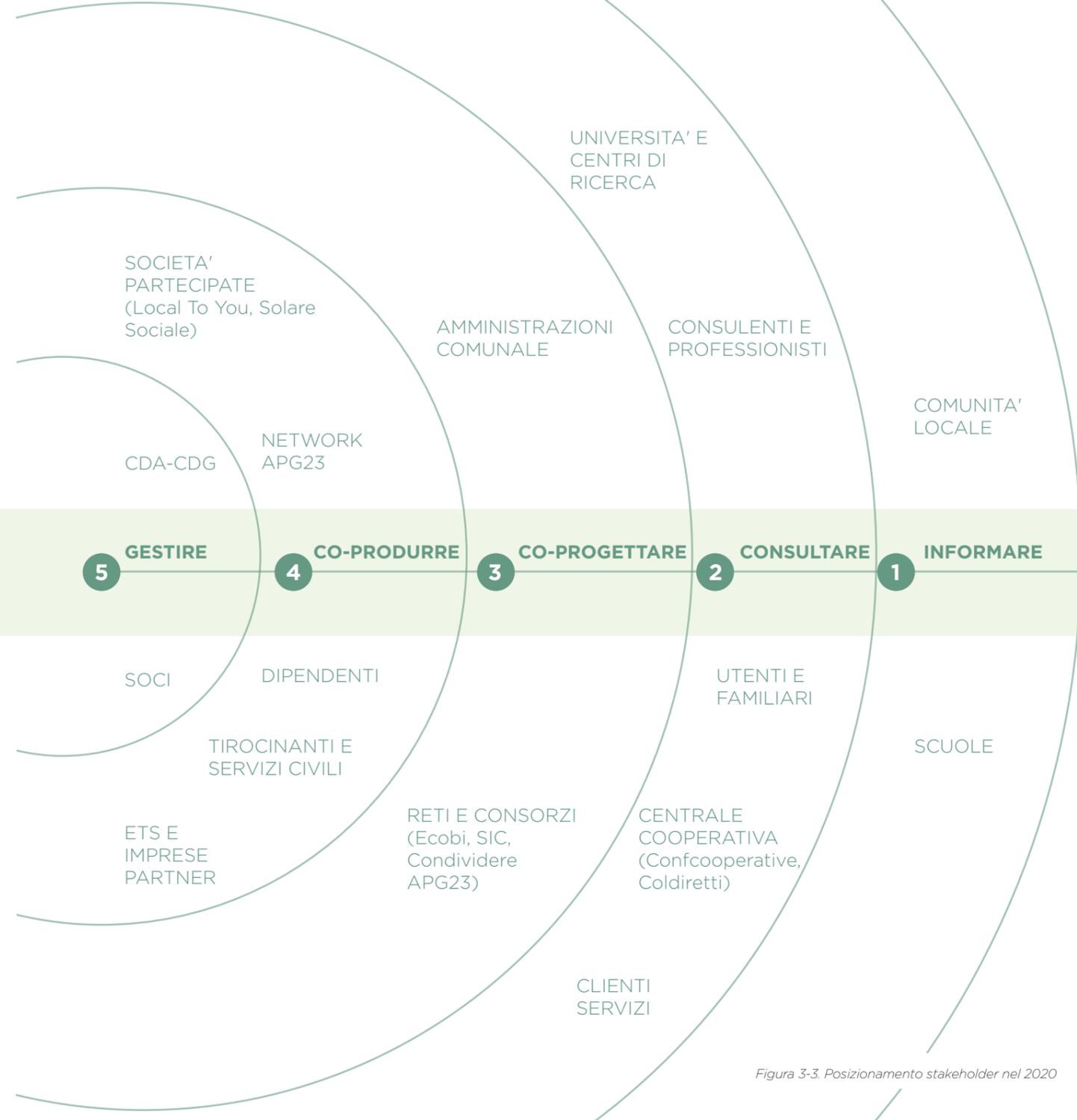
**1 INFORMARE:** aumentare la consapevolezza di uno stakeholder, che prima aveva un gap informativo, attraverso i mezzi più adatti per raggiungerlo. È un'azione generalmente unidirezionale.

**2 CONSULTARE:** un processo di consultazione di uno o più stakeholder, a cui si chiede l'opinione su un determinato tema. Questo livello generalmente è preceduto da una dimensione informativa, affinché lo stakeholder possa esprimersi avendo già consapevolezza del tema.

**3 CO-PROGETTARE:** per co-progettare è necessario lavorare sulla creazione/attivazione della comunità di riferimento, fondamentale sia nella progettazione che nella successiva fase di validazione.

**4 CO-PRODURRE:** Il coinvolgimento si realizza anche nella produzione, con un apporto determinante al risultato finale.

**5 GESTIRE:** essere totalmente responsabile delle decisioni e dei risultati ottenuti.



# PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

# 04

## garantire occupazione

### 4.1 TIPOLOGIE, CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (RETRIBUITO O VOLONTARIO)

L'apporto delle imprese sociali in termini di occupazione, sia da un punto di vista quantitativo (numero di occupati) che qualitativo (condizioni occupazionali), è da sempre tratto distintivo di tali soggetti. Pure all'interno della crisi perdurante, **i livelli di occupazione delle imprese sociali si sono mantenuti stabili o debolmente erosi** negli ultimi anni, **continuando tuttavia a garantire occupazione** a categorie di soggetti che più fanno difficoltà ad essere inserite stabilmente nel mercato del lavoro (donne, immigrati, giovani).

### *Occupazioni e Cessazioni*



Nell'arco del **2020** i lavoratori occupati riferibili ai settori A e B sono stati **n. 481** in aumento rispetto al 2019. Di rilievo nella riflessione sull'impatto occupazionale della cooperativa è anche l'analisi dell'**impatto occupazionale femminile e giovanile** generato: la percentuale di donne lavoratrici sul totale occupati è stata del **35% (+2%)**, la percentuale di giovani lavoratori under 35 sul totale occupati è stata del **32% (5%)**.



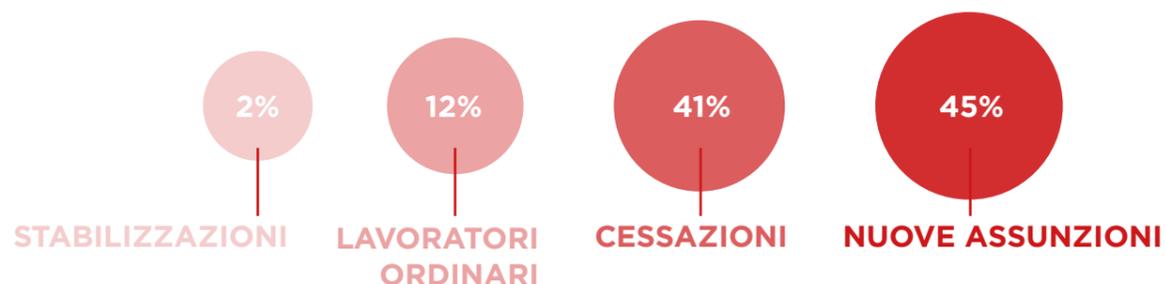
Grafico 4-1 Distribuzione degli occupati in base a variabili di genere ed età

In termini di **resilienza occupazionale**, cioè la capacità di una cooperativa di contribuire alla crescita occupazionale del territorio sul lungo periodo, vi è da considerare che La Fraternità ha registrato un certo flusso di lavoratori dipendenti durante il 2020 dovuto a **n. 218 nuove assunzioni** (nuovi ingressi o buon esito dell'inserimento lavorativo a seguito di tirocinio) a fronte di n. 200 cessazioni, registrando così una **variazione positiva**.

Grafico 4-2 Resilienza occupazionale

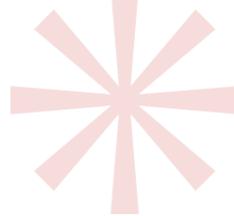


Grafico 4-3 Flusso occupazionale



## Tipologia personale occupato

Relativamente alla tipologia di personale occupato e alla classificazione dei ruoli che i lavoratori ricoprono all'interno della Fraternità, si presentano di seguito una serie di dati per entrambi i settori. Nella **parte A**, il totale di **n. 106 dipendenti** dell'anno 2020, è composto per il **52% da educatori**; per il **22% da operatori socio sanitari e socio-assistenziali** e per il restante **26% da ruoli misti quali coordinatori, insegnanti, autisti, impiegati e operai specializzati**. L'eterogeneità di profili professionali rispecchia generalmente la buona qualità e l'alto livello di professionalizzazione nell'offerta dei servizi.



Inoltre, n. 12 sono state le stabilizzazioni cioè il consolidamento di posizioni contrattuali da tempo determinato a tempo indeterminato. Assunzioni e stabilizzazioni hanno riguardato per il 25% **donne lavoratrici**, per il 38% **giovani sotto i 35 anni** e per il 33% **lavoratori over 50**.

Grafico 4-4 Distribuzione ruoli lavoratori-parte A



PERSONALE DIPENDENTE PARTE B

Nel **settore B**, il totale di dipendenti dell'anno 2020 è stato **n.375**, di cui n. **96 sono lavoratori con svantaggio certificato** (n.381/1991). Al 31/12/2020, la cooperativa aveva una percentuale di lavoratori con svantaggio sul totale dei **dipendenti non svantaggiati pari al 34,4%**, superiore al limite richiesto dalla normativa.

Grafico 4-5- Distribuzione lavoratori-parte B al 31.12



PERSONALE DIPENDENTE PARTE A

IMPIEGO TRAMITE STAGE E TIROCINI

Accanto al lavoro ordinario sin qui descritto, si segnala l'interesse della cooperativa ad **offrire occasioni di impiego tramite stage e tirocini**, sia alle fasce deboli, ovvero alle cosiddette categorie di soggetti svantaggiati sul mercato del lavoro, sia a giovani provenienti da scuole o università o iscritti al Servizio Civile. La **parte A** ha avviato n. **31 tirocini/stage** nel corso del 2020, **di cui n. 8 curricolari** (cioè nell'ambito dei progetti scolastici/universitari), **n. 1 lavora-**



**tivi/extracurricolari e n .11 Servizi Civili.** Il 35% dei tirocini della parte A ha coinvolto persone con media e grave disabilità.

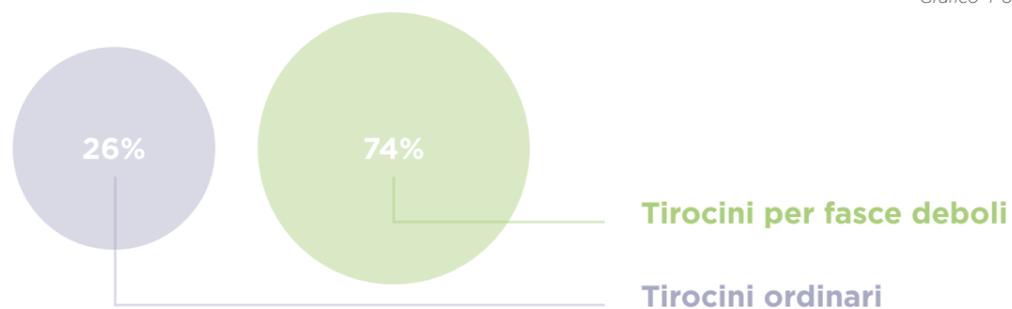
La parte B ha avviato **n. 82 tirocini/stage**, dedicandone l'89% a persone con svantaggio di media ed elevata gravità e predisponendo per questi ultimi progetti ad hoc.

In totale, nel 2020, La Fraternità ha avviato in totale **n. 113 progetti di tirocinio** dedicandone il 74% a persone in condizione di svantaggio fisico, psichico o sociale.

I dettagli relativi alle tipologie di svantaggio verranno trattati nel dettaglio nella sezione Obiettivi e attività.

Il dato, pur rimanendo significativo soprattutto rispetto all'alta percentuale di persone con svantaggio coinvolte, risulta essere in calo rispetto al 2019 anche a causa delle interruzioni durate diversi mesi delle attività in presenza legate al mondo dell'università, della scuola e degli enti di formazione.

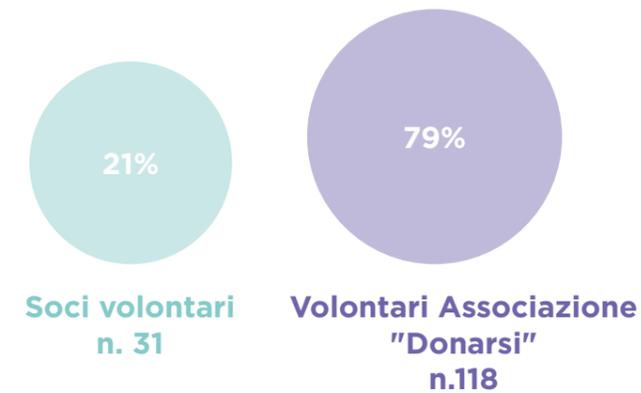
Grafico 4-6 Distribuzione tirocini A+B



## Attrazione lavoro volontario

La Fraternità realizza la sua missione sociale coinvolgendo un ampio numero di volontari. Nel 2020 sono stati n. **149 i volontari** che hanno deciso di dedicare tempo ed energie alla cooperativa, ricoprendo mansioni varie e di diverso livello di complessità e responsabilità in base alle specifiche competenze e capacità. La Fraternità coinvolge anche una particolare tipologia di volontari,

i membri dell'**Associazione Donarsi** (n. 118), le cui capacità vengono valorizzate grazie alla reciprocità che caratterizza l'azione solidale.



TIPOLOGIA VOLONTARI

Grafico 4-7 Distribuzione volontari A+B

## La figura del volontario "Donarsi"



L'associato a "Donarsi" è un volontario che sceglie liberamente di porsi a fianco di persone in stato di bisogno e svantaggio al fine di accompagnarle nei loro processi di crescita e maturazione o comunque di resilienza nelle situazioni irreversibili. Non ci sono campi specifici o preclusioni dove operare: nelle strutture sanitarie, nei centri educativi sociali diurni e residenziali, nei centri occupazionali e/o ergoterapici o lavorativi, ovunque una persona con limiti personali di qualsiasi genere è accolta e seguita, al suo fianco può esserci un "volontario Donarsi". In molte situazioni si tratta di un aiuto reciproco, poiché il "volontario Donarsi" ha già attraversato simili difficoltà e desidera aiutare il prossimo, restituendo ad altri quanto ricevuto.

“Nessuno è così povero da non aver nulla da dare e così ricco di non aver bisogno dell’aiuto di qualcuno; non c’è chi salva e chi è salvato, ma ci si salva assieme”

Don Oreste Benzi

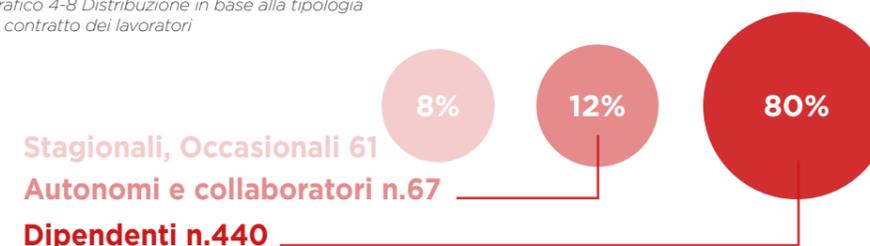


## 4.2 CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO AI LAVORATORI

L’**impatto occupazionale** può essere poi analizzato anche in termini di qualità del lavoro offerto, facendo riferimento a parametri come la stabilità e le condizioni contrattuali.

Se consideriamo la **stabilità occupazionale in termini di tipologia di contratto applicata ai lavoratori**, nel corso del 2020 la Fraternità ha collaborato con n. 548 lavoratori (+18% sul 2019) di cui n. 440 lavoratori dipendenti, n. 41 lavoratori stagionali/occasionalmente impiegati nel settore agricolo e n. 67 collaboratori e lavoratori autonomi.

Grafico 4-8 Distribuzione in base alla tipologia di contratto dei lavoratori



Tra i **dipendenti** si distinguono n. 246 (+14%) lavoratori con contratto a tempo indeterminato e n. 194 (+18%) lavoratori con contratto a tempo determinato.

Grafico 4-9 Distribuzione in base alla tipologia di contratto dei dipendenti



Per quanto riguarda la **flessibilità temporale**, nella cooperativa il 43% dei lavoratori è assunto con contratto full-time, contro la presenza di n. 251 lavoratori con una posizione a part-time.

TIPOLOGIA DI  
CONTRATTO LAVORATORI

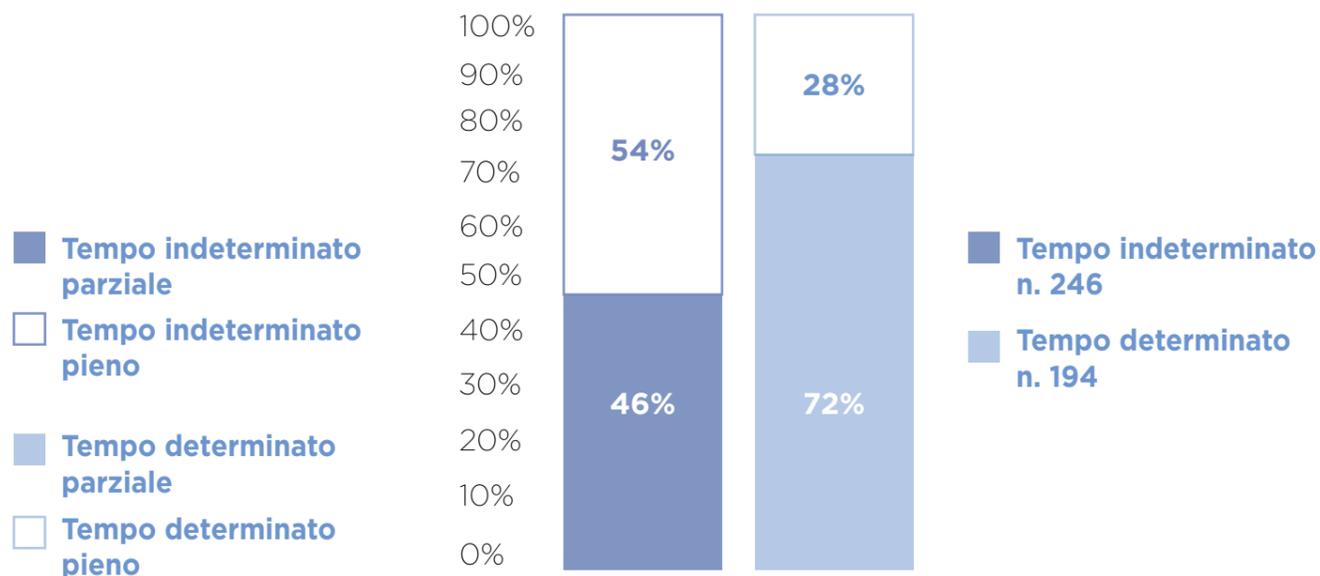
TIPOLOGIA DI  
CONTRATTO DIPENDENTI

## REGIME ORARIO

Dal confronto tra le tipologie di contratto emerge che il tempo parziale caratterizza in prevalenza i contratti a tempo determinato (72%) piuttosto che quelli a tempo indeterminato.

Va in particolare considerato che vi è una **distinzione** tra i lavoratori con occupazione part-time scelta volontariamente per raggiungere una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro e part-time stabilito dalla cooperativa sociale per motivi organizzativi.

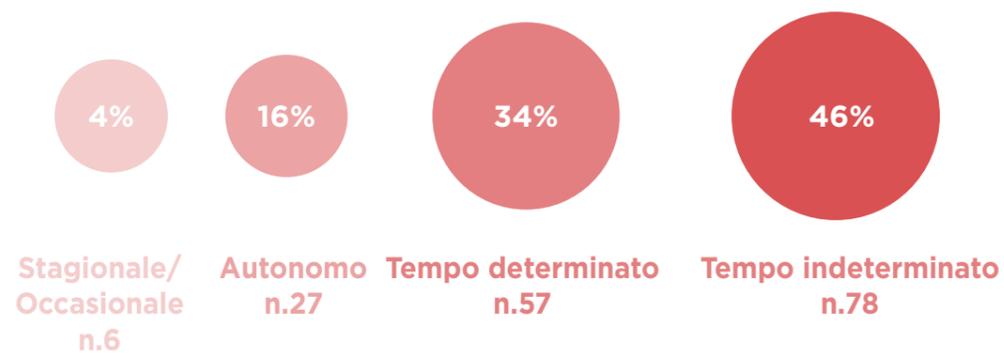
Grafico 4-10 Distribuzione in base alla flessibilità del contratto



## TIPOLOGIA DI CONTRATTO DONNE LAVORATRICI

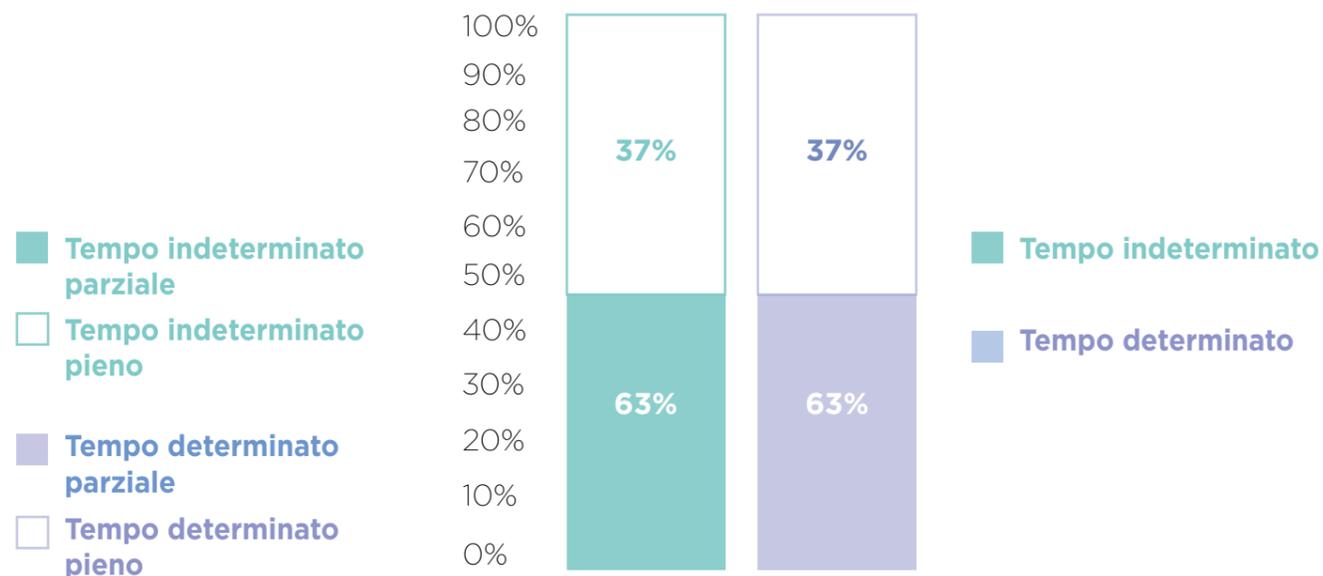
A questo scopo è utile esplorare i dati che riguardano la tipologia e la flessibilità contrattuale delle **donne lavoratrici de La Fraternità**. Su un totale di n. 168 donne lavoratrici nel 2020, n. 78 hanno un contratto a tempo indeterminato e n. 57 hanno un contratto a tempo determinato e n. 33 sono lavoratrici occasionali e autonome.

Grafico 4-11 Distribuzione tipologia di contratto delle donne lavoratrici



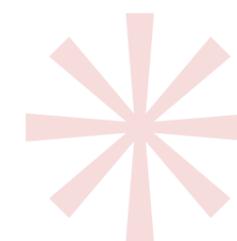
## FLESSIBILITÀ LAVORATIVA DONNE LAVORATRICI

Grafico 4-12 Distribuzione flessibilità delle donne lavoratrici



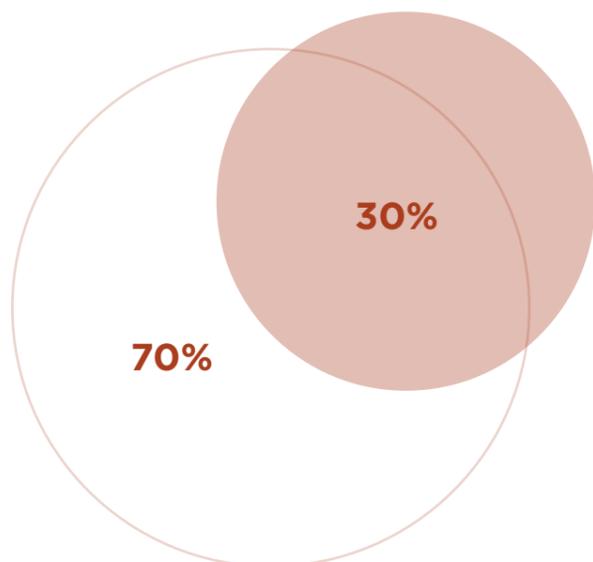
Il dato più interessante riguarda la **flessibilità lavorativa**, risulta infatti che le donne usufruiscono in misura maggiore del tempo parziale sia in caso di contratto a tempo indeterminato (63%) che a tempo determinato (63%), poiché rappresenta un'evidenza del contributo della Fraternità al perseguimento di una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro (e di conseguenza all'aumento della qualità di vita familiare).

## 4.3 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE REALIZZATE



Come di consueto, anche nel 2020, La Fraternità ha predisposto per i propri lavoratori una serie di **percorsi formativi** per la crescita professionale e per la salute e la sicurezza sul lavoro. Sono state svolte in totale n. 1940 ore, in aumento del 19% sull'anno precedente.

Tra i temi formativi specifici dedicati alla crescita professionale si rileva: il **progetto educativo individualizzato, la gestione del servizio educativo, danza movimento e terapia, educazione relazione emotiva**. Nell'ambito di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente rientrano invece i **corsi dedicati al primo soccorso, alle norme anti-incendio all'utilizzo di carrelli elevatori, ai lavori in quota e all'uso della motosega**. Sulle ore totali, il 70% è stato dedicato alla formazione professionale.



- Salute, sicurezza e ambiente (575 ore)
- Crescita professionale (1365 ore)

ORE TOTALI  
FORMAZIONE PERSONALE

Grafico 4-13 Distribuzione ore di formazione

Le **attività formative** hanno coinvolto n. 217 partecipanti (45% dei lavoratori dipendenti) per mediamente 8,9 ore di formazione pro-capite. Tra le altre dimensioni di analisi del lavoro e delle dinamiche del lavoro, sono stati rilevati n.14 casi di infortunio sul lavoro, lo stesso numero rispetto all'anno 2019.

## 4.4 STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ DI CARICA, MODALITÀ E IMPORTI DEI RIMBORSI AI VOLONTARI

### *Attrazione lavoro volontario*

La cooperativa non corrisponde compensi agli amministratori. Il collegio sindacale è stato rinnovato nel mese di maggio 2019 ed allo stesso collegio è affidata la revisione legale di cui all'articolo 2409 bis C.C. **Il compenso annuo complessivo** riconosciuto al Collegio è di **6.000 Euro** e ricomprende anche l'attività di revisione legale.



## *Coordinatori, professionisti e lavoratori*

Un elemento che indica il livello di equità o trattamento differenziato applicato è sicuramente il **livello salariale riconosciuto ai vari ruoli dei propri dipendenti in base all'inquadramento (CCNL)**. Di seguito gli stipendi medi annui lordi delle diverse categorie professionali:

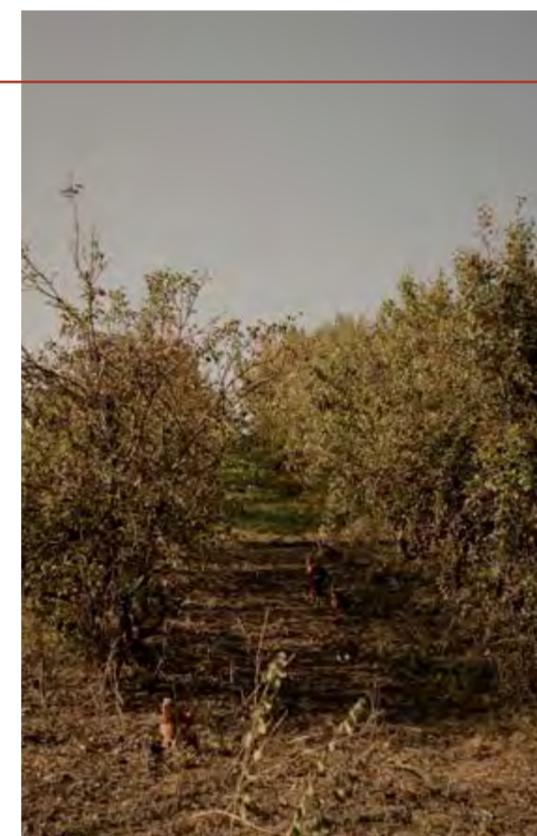
- **Responsabili di area/coordinatori (F1-D3):**  
24.180 Euro
- **Lavoratori con ruoli professionali specifici educatori, infermieri, OSS- (D2-C2):**  
19.993 Euro
- **Operai qualificati o specializzati (C1-B1):**  
17.877 Euro
- **Operai con qualifica generica (A2-A1):**  
16.385 Euro

La **differenza retributiva** tra i lavoratori dipendenti di La Fraternità nel 2020 è pari a 1,47 (sulla base della retribuzione annuale lorda), **il rapporto tra il compenso massimo (F1) e il compenso minimo (A1)** è dunque decisamente inferiore al limite raccomandato per gli Enti del Terzo Settore di 1 a 8 (art. 16 "Lavoro negli Enti del Terzo settore" del decreto legislativo 117/2017 CTS).



## *Volontari*

Da Statuto i soci volontari prestano la loro attività gratuitamente, esclusivamente ai fini di solidarietà ai sensi e per gli effetti della legge 381/91.



# OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Come richiesto dalle Linee Guida (rif. LG BS §6), la sezione offre “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.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Gli esiti di medio e lungo termine (outcome e impatti) sono stati pubblicati nel Report di Valutazione d'impatto Sociale de La Fraternità (2019)

## 5.1 OBIETTIVI DELLE ATTIVITÀ

Allo scopo di evidenziare la coerenza tra le attività realizzate e le finalità dell'organizzazione, si è proceduto all'elaborazione di una **Teoria del Cambiamento** (ToC), differenziata per parte A e parte B. La teoria si struttura a partire dall'individuazione di un obiettivo d'impatto (impact goal) e degli specifici risultati finali, intermedi e di breve termine (outcomes) necessari per concretizzarlo, generando così l'impatto sociale ipotizzato.

### Mapa del Cambiamento Parte A

Figura 5-2 Gerarchia degli esiti delle attività - parte A



teoria del  
cambiamento

# 05

# Mappa del Cambiamento Parte B

Figura 5-2 Gerarchia degli esiti delle attività - parte B

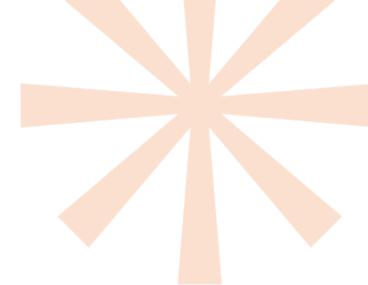


## 5.2 ESITI DI BREVE TERMINE DELLE ATTIVITÀ (OUTPUT)

### Esiti della Parte A

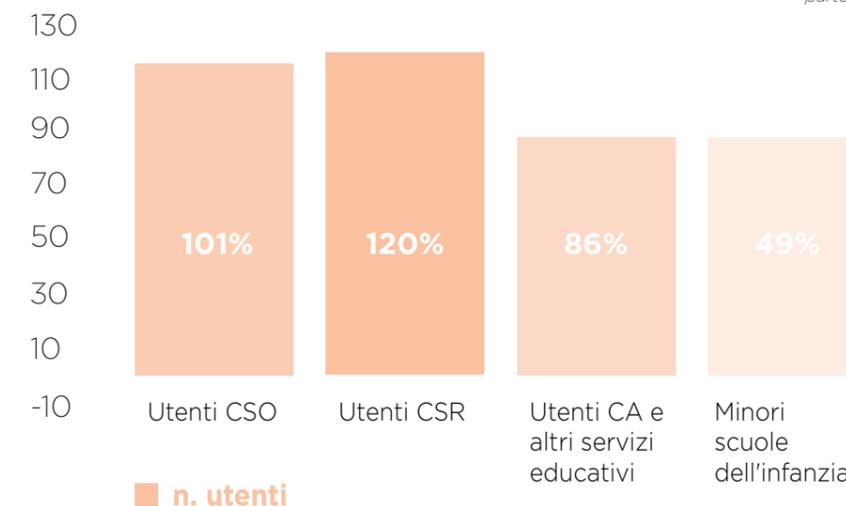
L'insieme delle risorse finanziarie ed umane attivate, e sin qui illustrate, hanno permesso alla cooperativa sociale La Fraternità di perseguire i suoi obiettivi produttivi e la mission, raggiungendo risultati concreti e verificabili.

In quanto cooperativa sociale di tipo plurimo (A-B), le attività core sono sia quelle rivolte ai beneficiari diretti e indiretti dei servizi della parte A, cioè utenti e familiari, sia quelle rivolte all'inclusione sociale e lavorativa di soggetti con svantaggio della parte B.



Per quel che riguarda la **parte A**, nel 2020, la cooperativa ha offerto servizi a n. 356 utenti, di cui: n. 307 adulti con disabilità inseriti nei servizi educativi sul territorio ed in particolare presso le strutture diurne Socio Occupazionali e Socio Riabilitative, oltre a n. 49 minori che hanno frequentato la Scuola d'Infanzia paritaria La Resurrezione di Rimini.

Grafico 5-1 Distribuzione tipologia di utenza - parte A



Nello specifico, la **distribuzione degli utenti con disabilità grave, moderata e lieve** nei Centri della cooperativa è così rappresentata: n. 101 utenti sono stati ospitati nei Centri Socio Occupazionali Diurni, n.120 utenti sono stati accolti nei Centri Socio Riabilitativi Diurni e n. 86 utenti hanno frequentato Centri Aggregativi e altri servizi educativi della cooperativa.

In base alle informazioni disponibili dai servizi sociali per gli utenti presenti nelle nostre realtà territoriali, nel 2020 il 15,6% risulta con una classificazione multidimensionale del funzionamento con parametro "grave disabilità", il 34,4% "media disabilità" e il 50% "lieve disabilità".



La Fraternità, inoltre, investe molte energie nella varietà e articolazione del servizio offerto, proponendo ai suoi utenti **molteplici attività differenziate in base alla tipologia di centro**, per ricordarne alcune:

#### **AREA AUTONOMIE PERSONALI DI BASE:**

cura e igiene della persona, Autonomie domestiche, Autonomie sociali di base, ecc.

#### **AREA DELLA COMUNICAZIONE, DELL'ESPRESSIONE E DELLO SVILUPPO DI INTERESSI:**

attività cognitive, finalizzate al mantenimento delle strumentalità di base, del patrimonio culturale e della funzionalità cognitiva; Attività cognitivo - motoria, attività cognitive svolte prevalentemente in palestra; Attività cognitive svolte con tecnologia informatica, ecc.

#### **AREA DELLA SOCIALITÀ E DELLA RELAZIONE:**

attività di socializzazione all'interno e all'esterno dei Centri, attività sportive, aggregative, culturali, ecc.

#### **AREA DELLO SVILUPPO DI ABILITÀ E COMPETENZE:**

attività motoria in ambiente acquatico, attività psicomotorie, musicoterapia, suono movimento, massaggio sensoriale, Laboratorio di Danza movimento, Spettacolo teatrale VideoDanzaTeatro, Laboratorio occupazionale, manipolazione del materiale, laboratorio di artigianato, ecc.



A causa della **pandemia da COVID-19**, molte delle attività che ogni anno caratterizzano la quotidianità dei servizi della cooperativa e che favoriscono l'integrazione delle persone con disabilità nella comunità di riferimento e lo scambio tra i Centri e il mondo esterno sono purtroppo state temporaneamente interrotte.

Tuttavia, anche nel 2020 sono state organizzate **iniziative finalizzate a mantenere viva la relazione e il sostegno alle persone delle nostre realtà educative** nei periodi di chiusura imposti dalle normative legate all'emergenza sanitaria.

#### **LA FRATERNITA' A CASA TUA**

Durante tutto il periodo del lockdown, cominciato il 9 Marzo 2020, è stata attivata un'area del sito web della cooperativa in cui ogni centro ha realizzato e messo a disposizione delle famiglie e degli utenti video e materiale prodotto dai dipendenti.

#### **EVENTI "WE CARE"**

**PASQUA:** Nel pieno del lockdown nazionale, tutti i referenti di servizio, caposquadra, coordinatori delle attività e progetti trasversali, chi lavora negli uffici (una ventina di collaboratori) si sono voluti incontrare online per fare il punto sulla pandemia e l'andamento generale in cooperativa a seguito della chiusura di alcuni servizi e della modalità di smart-working che li ha visti coinvolti. È stato un momento per **rafforzare il team building** anche se "distanti", per vivere la nostra realtà lavorativa come "casa" anche se fuori casa.

**NATALE:** vista la pandemia, si è optato per organizzare un **momento online** in cui ogni gruppo di lavoro (servizi, magazzino, sicurezza, comunicazione, amministrazione, progetti) ha raccontato come procedono le proprie attività e, con modalità di gioco, si è rinsaldata la conoscenza e il legame d'appartenenza alla cooperativa come squadra di lavoro che unisce tutti.

Relazione  
sostegno

È stato un momento simpatico e coinvolgente a cui hanno partecipato una trentina di collaboratori mettendosi in gioco in prima persona. È stato importante nonostante le difficoltà di connessione e la stranezza di vedersi attraverso uno schermo perché ha permesso di ritrovarsi, di aggiornarsi, di rimettere il focus su quello che rappresenta per noi il nostro lavoro. L'incontro infatti si è concluso con una breve riflessione da parte del Coordinatore che ha aiutato a sentire forte e chiara la meta aziendale per la quale si lavora quotidianamente all'interno della nostra realtà.

### CENA DI NATALE "D'ASPORTO"

menù TAKE AWAY a base di prodotti alimentari biologici della nostra azienda agricola Coltivare Fraternità fatto recapitare a casa dei dipendenti della parte B di Bologna: la nostra cucina si è prodigata per preparare un succulento panino bio con burger, patate, bibita etica e dolcetto finale.

### IO VALGO! - Evento di sensibilizzazione

Ogni anno La Fraternità contribuisce all'organizzazione di diverse iniziative nei vari territori in cui opera in sostegno dell'evento "Io Valgo!" che la Comunità Papa Giovanni XXIII ha ideato per la giornata internazionale della disabilità (3 dicembre). L'iniziativa è volta alla promozione di una società sempre più inclusiva. L'evento del 2020 ha avuto come titolo "Capaci di vivere e volare".

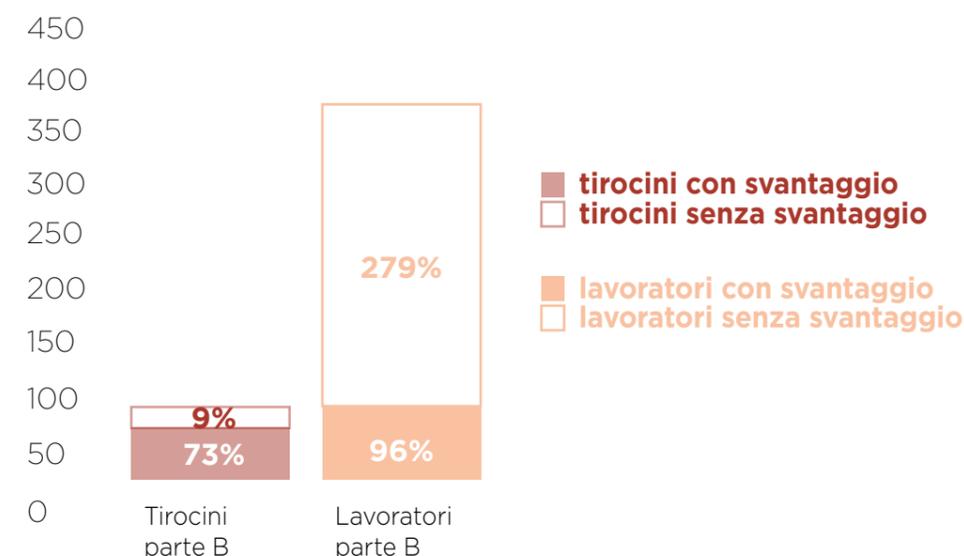
Oltre a queste iniziative, riteniamo importante evidenziare come le sedi territoriali della nostra cooperativa sono una preziosa occasione di incontro per tantissimi giovani di diversa provenienza che vivono un'esperienza attraverso la con la Comunità Papa Giovanni XXIII. Attraverso **visite e incontri ed eventi** nelle nostre realtà educative (che nel 2020 sono forzatamente limitati ma che immaginiamo di riprendere appena possibile) in cui sperimentano la relazione con le persone più fragili questi giovani provenienti solitamente da parrocchie, associazioni territoriali e scuole hanno l'occasione di confrontarsi con la spiritualità propria della Comunità.



## Esiti della Parte B

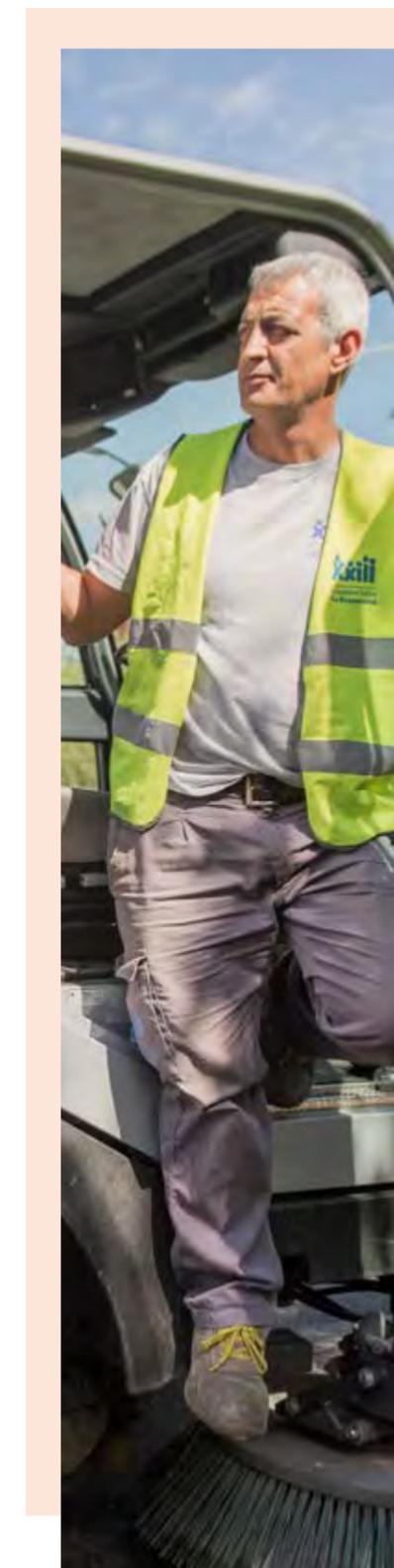
Per quanto riguarda gli output conseguiti dalle attività di inserimento sociale e occupazionale di persone con svantaggio della parte B, nel 2020 la cooperativa contava n. 96 lavoratori con svantaggio (corrispondente al 26% del totale dei lavoratori della parte B) e n. 84 tirocinanti svantaggio (corrispondente all'89% del totale tirocini).

Grafico 5-2 Realizzazioni degli inserimenti lavorativi



La **tipologia di svantaggio tra i lavoratori** è così rappresentata: n. 43 soggetti presentano disabilità fisica e/o sensoriale, n. 27 soggetti sono affetti da disabilità psichica, n. 24 soggetti soffrono di problemi di dipendenza, n. 2 soggetto è in misura detentiva. Il 46% dei lavoratori dipendenti con svantaggio (n.44) è assunto nella cooperativa con contratto a tempo indeterminato.

Grafico 5-3 Distribuzione lavoratori per tipologia di svantaggio



## Tipologia contrattuale lavoratori con svantaggio

Grafico 5-4 Distribuzione lavoratori con svantaggio e tipologia di contratto



Relativamente ai **tirocini**, sono stati coinvolti n. 51 soggetti con svantaggio grave, n. 22 soggetti con svantaggio medio e n. 9 soggetti senza particolare svantaggio. Il 65% dei tirocini del 2020 è durato oltre 6 mesi con probabilità di assunzione attestata intorno al 18%, in forte crescita rispetto al 2019.

## Tipologia svantaggio tirocinanti

Grafico 5-5 Distribuzione tirocinanti per tipologia di svantaggio



## 5.3 ESITI DI MEDIO E LUNGO TERMINE (OUTCOME E IMPATTO)

**Gli esiti di medio e lungo termine** (outcome) e gli **effetti** (impatti) delle attività della cooperativa sui beneficiari diretti e indiretti sono presentati nel dettaglio nel documento "Report d'Impatto Sociale". L'analisi ha esplorato: il benessere lavorativo dei dipendenti della cooperativa, la qualità di vita di utenti e familiari, la qualità di vita, performance lavorativa e crescita professionale dei lavoratori con svantaggio. Di seguito una presentazione sintetica di alcuni **esiti relativi questionari somministrati nel 2020** che registrano il livello di benessere e crescita professionale dei dipendenti oltre alla soddisfazione dei caregivers della parte A e dei committenti della parte B.

## Salute, sicurezza e crescita professionale dipendenti (A e B)

Per monitorare il **miglioramento** e il **consolidamento** del livello di benessere dei dipendenti impiegati nei servizi educativi e lavorativi della cooperativa, è stato elaborato un **questionario ad hoc** in grado di rilevare il livello di stress e salute e la crescita personale. I dati riguardano **162 dipendenti** della Fraternità.

### Benessere organizzativo (stress e salute)

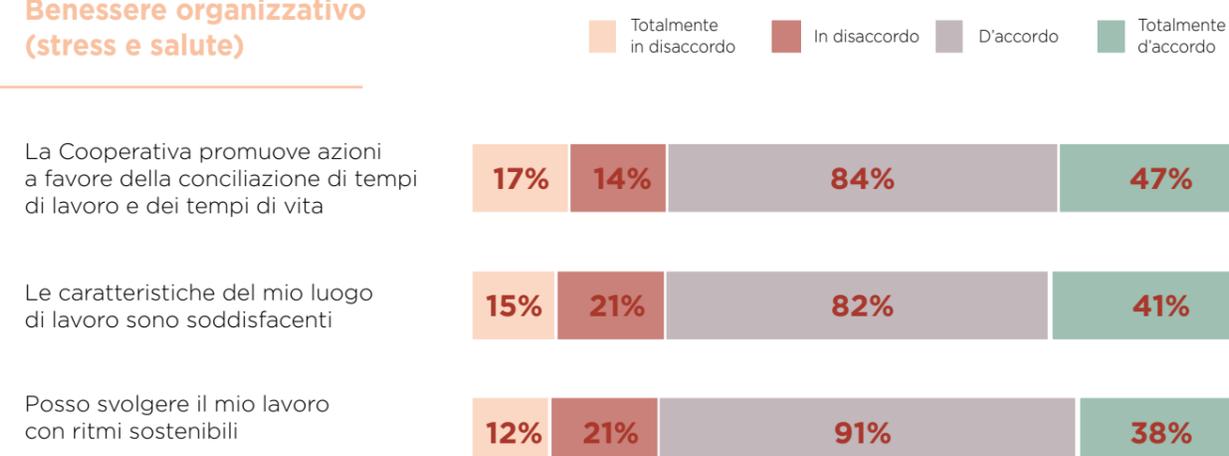
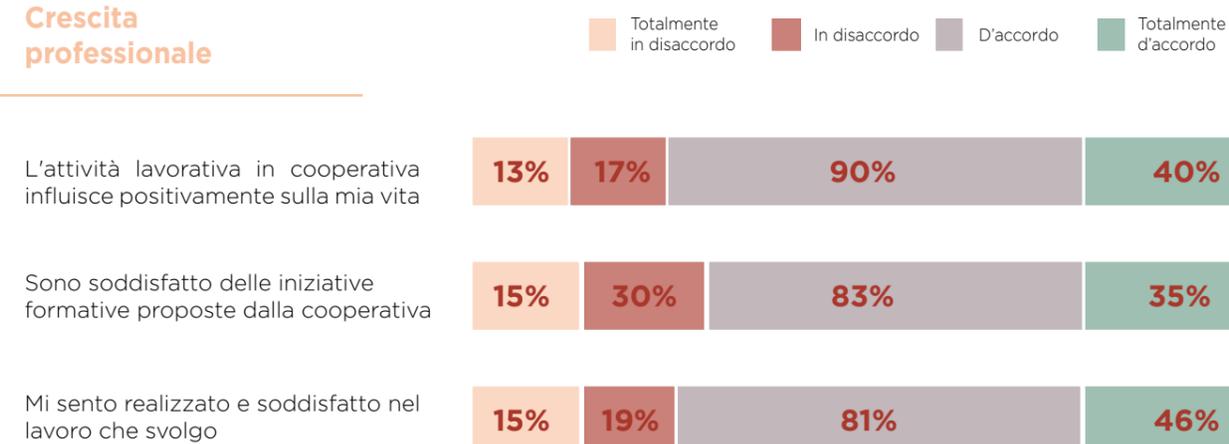


Grafico 5-6 Risultati sezione benessere organizzativo dei dipendenti

I dati rilevano che l'**81%** dei dipendenti ritiene che la cooperativa promuova azioni che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e lavoro mentre il **76%** è soddisfatto delle caratteristiche del proprio luogo di lavoro e l'**80%** valuta i ritmi del proprio lavoro come sostenibili.

### Crescita professionale



Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro



Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



Grafico 5-7 Risultati sezione crescita professionale dei dipendenti



Rispetto alla crescita professionale dei dipendenti, l'80% dichiara che lavorare per La Fraternità influisce positivamente sulla sua vita mentre il 78% è soddisfatto del lavoro che svolge.

L'84% degli intervistati sente di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro mentre il 78% ritiene di avere un adeguato livello di autonomia sul lavoro.

Riteniamo importante segnalare che corso del 2020 La Fraternità è risultata **tra i vincitori del premio "Welfare Champion"** all'intero dell'iniziativa **Welfare Index PMI** promossa da Generali Italia, sanitaria, dove possibile, lo smart-working fino all'avvio delle scuole.

E' stata apprezzata e sottolineata la scelta della Fraternità, di attivare, durante l'emergenza sanitaria, dove possibile, lo **smart-working** fino all'avvio delle scuole. La nostra cooperativa ha inoltre anticipato la cassa integrazione ed è stato consegnato un premio a chi ha lavorato in sede a marzo, durante il picco dell'emergenza.

## 5.4 QUALITÀ E SODDISFAZIONE DEI SERVIZI OFFERTI

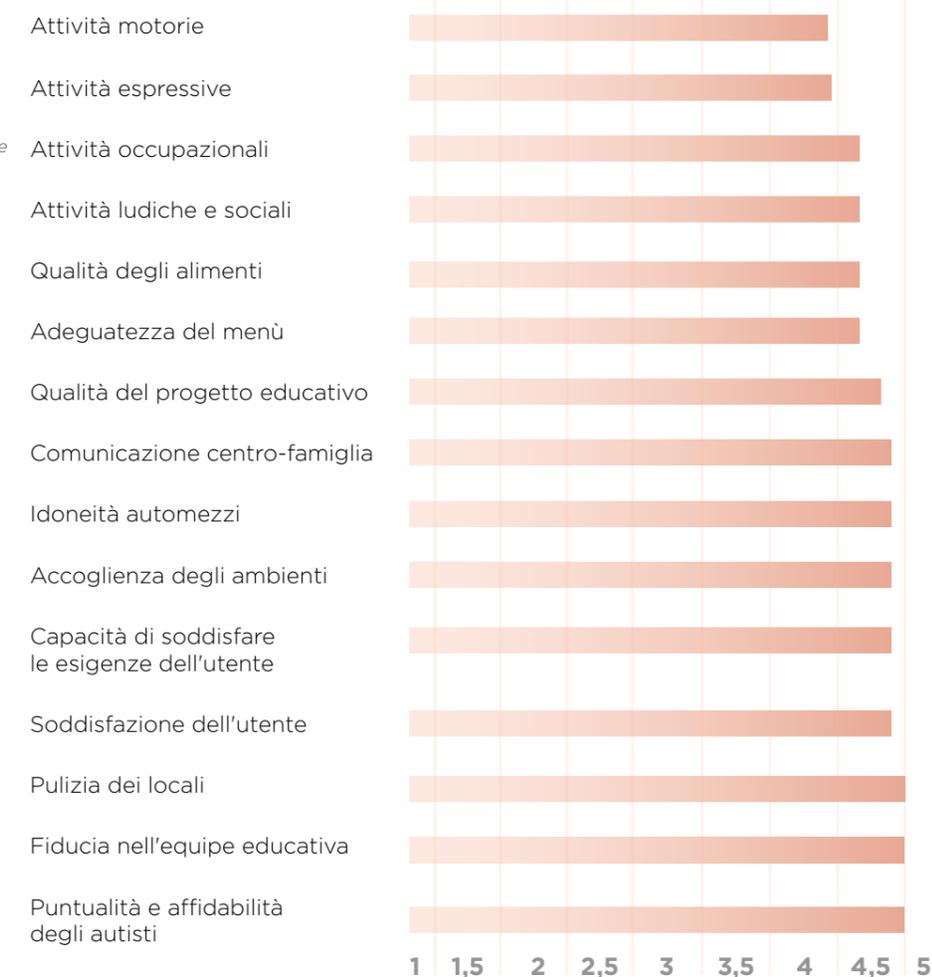
*Le opinioni di caregivers e committenti*

Allo scopo di rilevare il grado di soddisfazione dei servizi offerti nella parte A sono stati somministrati **questionari ad hoc ai familiari degli utenti** in carico ai Centri Diurni della cooperativa (scala likert a 5 punti da 1 = pessimo a 5= ottimo).

## Soddisfazione servizi parte A

Grafico 5-8 Risultati questionario soddisfazione per servizi parte A

Soddisfazione da 1 = pessimo a 5 = ottimo



I punteggi più alti sono stati assegnati per il **trasporto** (4,52), **fiducia nell'equipe lavorativa** (4,5), **pulizia dei locali** (4,5), **soddisfazione dell'utente** (4,44) e **capacità di soddisfare le esigenze dell'utente** (4,43).

Punteggi più bassi, ma comunque positivi, sono stati attribuiti alle **attività motorie** (3,95), e alle **attività espressive** (3,97).

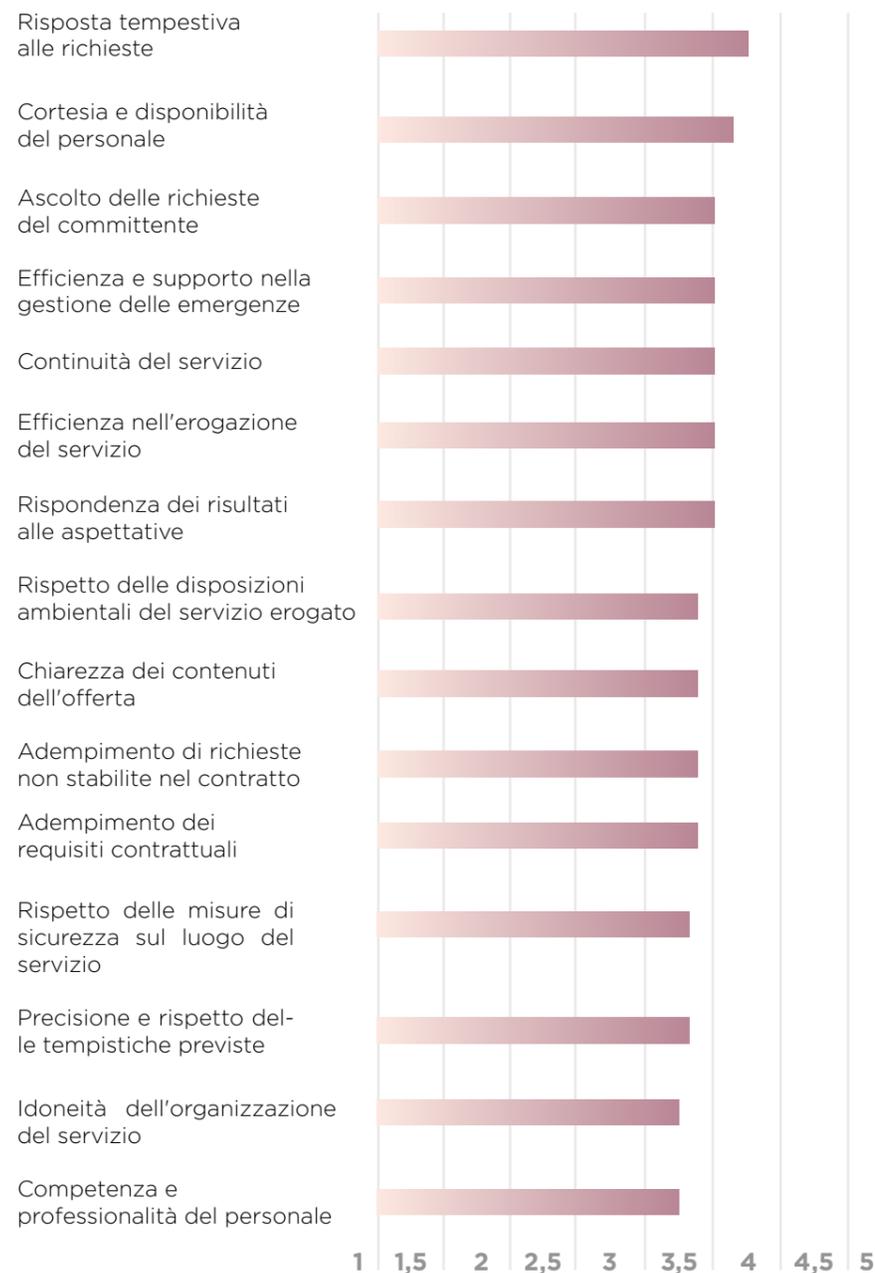
Allo scopo di rilevare il grado di soddisfazione dei servizi offerti nella parte B sono stati somministrati **questionari ad hoc** ai principali committenti pubblici: Comune, Regione, Enti di ricerca, Servizi Sociali e Servizi Sanitari del territorio (scala likert a 5 punti da 1= scarso a 5= ottimo).



## Soddisfazione committenti servizi parte B

Grafico 5-9 Risultati questionario soddisfazione per servizi parte B

Soddisfazione da  
1= pessimo a 5 = ottimo



I **punteggi più alti** sono stati assegnati alla **risposta tempestiva alle richieste** (4,27), alla **cortesía e disponibilità del personale** (4,18).

**Punteggi più bassi**, ma comunque più che sufficienti, sono stati attribuiti alla **precisione rispetto all'idoneità dell'organizzazione del servizio** (3,73) e alle **competenze e alla professionalità del personale** (3,73).

Il 36% dei committenti che hanno risposto al questionario dichiara di aver riscontrato un miglioramento nei servizi della cooperativa rispetto all'anno precedente mentre il 54% dichiara di non aver notato cambiamenti reputando il servizio già buono.

Per l'82% il giudizio complessivo sulla cooperativa è buono o ottimo.

## Sistemi di Gestione

Nel 2019 La Fraternità ha ottenuto un importante riconoscimento dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM):

### il Rating della legalità.

La cooperativa ha ottenuto il punteggio di due stellette ++ (\*\*++) ricevendo un'attestazione della sua coerenza tra la quotidianità, la visione strategica e le azioni concrete in difesa della legalità nei luoghi di lavoro.

Oltre a ciò la Cooperativa è in possesso delle seguenti certificazioni:

- \* **Certificazione UNI EN ISO 9001** (dal 2009) che attesta i Sistemi di Gestione della Qualità rilasciato da TUV ITALIA Srl per i centri Nodo, Arcobaleno, Germoglio, Nuvoletta Bianca, Mosaico e La Fraternità di Bologna;
- \* **Certificazione UNI EN ISO 14001** (dal 2015) che attesta i Sistemi di Gestione Ambientale rilasciato da TUV ITALIA Srl per La Fraternità di Bologna;
- \* **Certificazione ISO 45001:2018** (dal 2020) che attesta i Sistemi di Gestione della Sicurezza rilasciato da Bureau Veritas Italia SpA per il centro La Nuvoletta Bianca e La Fraternità di Bologna.
- \* **Certificazione di Operatore del Biologico** (dal 2007) rilasciato da ICEA Consorzio.



coerenza  
visione strategica  
azioni concrete

# SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

# 06

## 6.1 SOSTENIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA

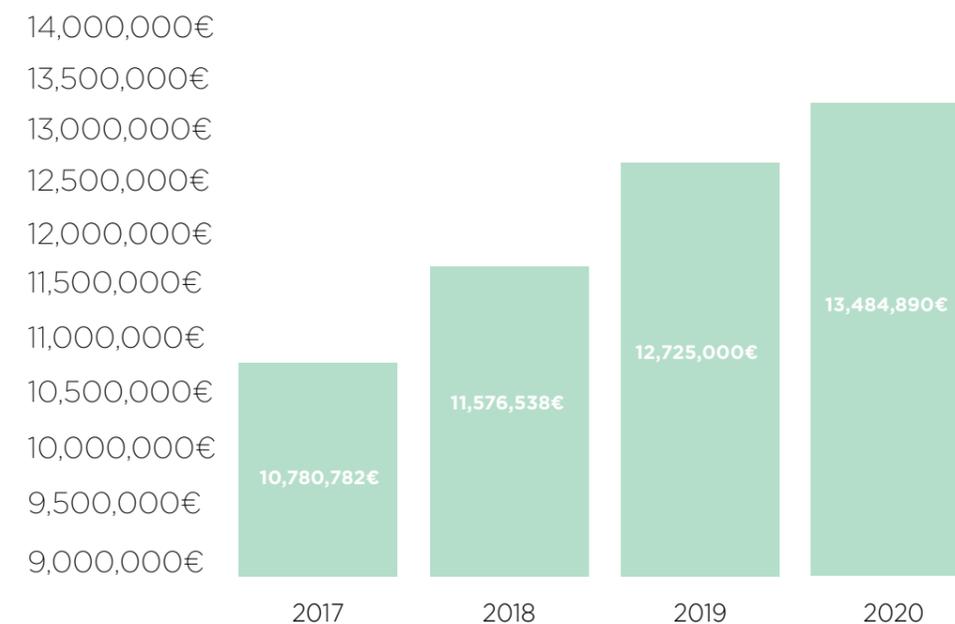
### Valore della produzione

Un primo indice della dimensione economica della Fraternità e della sua ricaduta sul territorio di riferimento è il **valore della produzione**. Nel 2020 esso è stato pari a 13.484.890 Euro posizionando quindi la cooperativa tra le medio- grandi cooperative sociali a livello nazionale, con un impatto economico particolarmente importante.

Rilevante è inoltre l'analisi del **trend dei valori** negli ultimi quattro anni. Come rappresentato dal grafico sottostante, il **valore della produzione** risulta in costante crescita, dimostrando la **capacità della cooperativa sociale di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio**.

### Trend valore della produzione

Grafico 6-1 Valore della produzione - serie storica



### Costo del lavoro

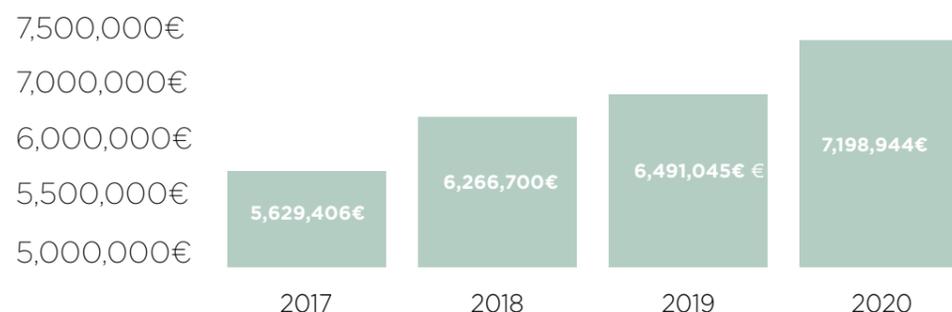
Ulteriore rilevante voce economico-finanziaria e contropartita alle entrate è rappresentata ovviamente dai **costi della produzione**: nel 2020 La Fraternità ha registrato costi per 13.240.070 Euro, di cui il 54 % sono rappresentati da costi del personale (7.198.944 Euro).

posizione stabile  
valore economico

Il grafico che segue mostra i trend dell'ultimo quadriennio relativi al costo del lavoro la cui incidenza sul valore di produzione negli ultimi 3 anni è stata mediamente del 52,6%

### Trend costo del lavoro

Grafico 6-2 Costo del lavoro - serie storica



La situazione economica della cooperativa, così come qui brevemente presentata, ha generato per l'anno 2020 un **utile pari a 109.474 Euro**. Pur non trattandosi di un dato cruciale data la natura di ente senza scopo di lucro della nostra cooperativa sociale, esso dimostra comunque una **situazione complessivamente positiva ed efficiente in termini di gestione delle risorse e di generazione di valore sociale per il territorio**.

### Patrimonio netto e composizione capitale sociale

Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune **dimensioni della situazione patrimoniale della cooperativa sociale**. Il patrimonio netto nel 2020 ammonta a 3.070.695 Euro posizionando quindi la **cooperativa sopra la media del patrimonio netto registrato tra le cooperative sociali italiane**. Il **patrimonio** è nello specifico composto per il **96% (2.941.198 Euro) da riserve accumulate negli anni**, per l'**1% (20.025 Euro) dalle quote versate dai soci**, vale a dire dal Capitale Sociale, e per la percentuale restante dall'utile di esercizio. Il Capitale Sociale del 2020 ammonta a 20.025 Euro ed è composto al 94% da capitale versato dai Soci Volontari (18.825 Euro) e al 6% da capitale versato dai Soci Cooperatori (1.200 Euro).

### Composizione Capitale Sociale

Grafico 6-3 Composizione Capitale Sociale



## 6.2 PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE

L'analisi per fonti delle entrate (pubbliche e private) - rappresentata nel grafico sottostante - illustra una **composizione molto eterogenea dei ricavi**. In particolare, il 50% corrisponde a ricavi da prestazioni di servizio, il 19% da vendita di merci, il 18% da rette utenti, il 7% da contributi e offerte e il 5% da lavorazioni conto terzi. Tali dati posizionano La Fraternità tra le cooperative sociali in grado di diversificare maggiormente la tipologia delle entrate ed aprirsi al mercato, anche grazie all'eterogeneità di settori di attività in cui opera.

Tabella 6.1 Tipologie entrate

FONTI DELLE ENTRATE 2020		
Ricavi da vendita beni e servizi	Vendita merci	2.241.053€
	Prestazioni di servizio	7.897.503€ €
	Lavorazione conto terzi	564.358€
	Rette utenti	2.301.046€
	Altri ricavi	242.847€
	Contributi e offerte	319.905€

### Fonti delle entrate

Grafico 6-4 Distribuzione fonti delle entrate

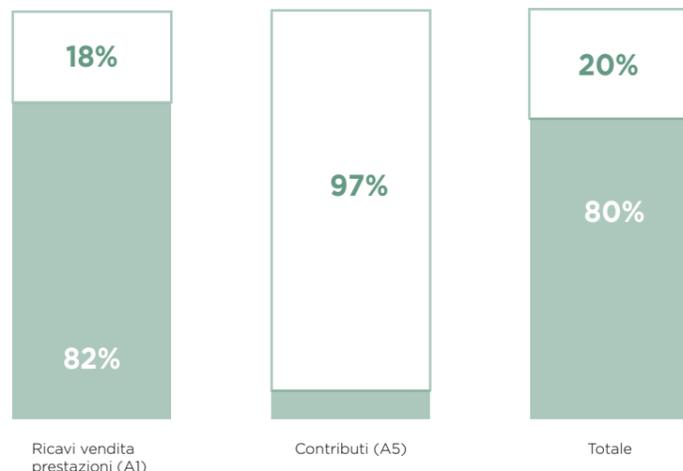


L'**82% dei ricavi** provenienti da vendite e prestazioni provengono da fonti private (10.738.200 Euro), mentre il **97% di contributi e offerte** proviene da fonti pubbliche (258.222 Euro). Nel complesso, l'80% delle risorse in entrata proviene da fonti private (10.746.924 Euro).

### Incidenza fonti pubbliche e private

Grafico 6-5 Incidenze fonti pubbliche e private

■ Incidenza fonti private  
□ Incidenza fonti pubbliche



## 6.3 DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Rispetto all'anno 2020 si osserva che il **valore aggiunto** generato dalla Fraternità è pari a **7.690.976 Euro** ed il coefficiente di valore aggiunto (espresso dal rapporto tra valore aggiunto e valore della produzione) corrisponde al **57%** ad indicare un discreto peso della gestione ordinaria della cooperativa sociale sulla creazione di valore economico.

**Il coefficiente di distribuzione a reddito al lavoro risulta invece pari al 93,6%**, per cui è possibile affermare nuovamente l'elevata distribuzione del valore a favore dei propri lavoratori.



Tabella 6.2 Dettagli distribuzione del Valore Aggiunto- anno 2020

#### DISTRIBUZIONE VA 2020

Cooperativa (utili d'esercizio/perdita)	109.474€
Enti pubblici (tasse)	61.154€
Lavoratori	7.198.944€
Finanziatori (soci e non)	101.567€
Normale funzionamento della cooperativa	219.837€

# INFORMAZIONI AMBIENTALI

# 07



Importante, anche nel corso del 2020, l'**attenzione agli aspetti ambientali** il graduale continuo percorso di riconversione delle coltivazioni di ortaggi in prodotti biologici, la riduzione dell'utilizzo di bottiglie di plastica con l'installazione di erogatori d'acqua naturale e frizzante, la partecipazione ai tavoli per la lotta allo spreco, la formazione rispetto alla raccolta differenziata dei rifiuti a favore dei nostri giovani ospiti richiedenti protezione internazionale, sono solo alcune delle azioni messe in pratica per rispettare la nostra politica in tema di salvaguardia dell'ambiente.

## 7.1 TIPOLOGIE DI IMPATTO AMBIENTALE CONNESSE ALLE ATTIVITÀ SVOLTE

Le **tipologie di impatto ambientale** connesse alle attività della Fraternità riguardano: il consumo di energia elettrica e di fonti non rinnovabili, il consumo di risorse naturali ed energetiche, la contaminazione di acque e suoli, l'effetto lesivo sull'ozono e l'effetto serra, l'inquinamento atmosferico di acque superficiali e del suolo, l'inquinamento acustico e la produzione di rifiuti indifferenziati e speciali, il rischio d'incendio.

# aspetti ambientali

## 7.2 STRATEGIE E POLITICHE DI GESTIONE DI TALI IMPATTI

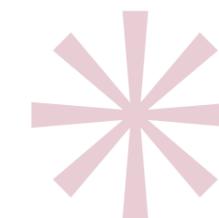
Allo scopo di monitorare e gestire i rischi connessi agli impatti ambientali suddetti, La Fraternità si è dotata del **Registro degli impatti ambientali** (MOD 301), uno strumento che rileva e valuta i seguenti aspetti: le condizioni operative, l'aspetto ambientale, l'impatto ambientale, il Criterio di valutazione, il grado di influenza, la Classe di priorità, i Rischi/opportunità da affrontare relativamente agli aspetti ambientali, gli Indicatori, gli Obiettivi, il Controllo operativo, la Sorveglianza, le Emergenze.

Oltre a ciò, la cooperativa nel 2020 ha adottato delle **strategie interne di gestione degli impatti ambientali**:

-  Generando 115,68 Kw attraverso i 2 impianti fotovoltaici nelle sedi di Ozzano.
-  Acquistando ulteriori n. 2 mezzi di trasporto elettrici.
-  Raccogliendo 3.708.770 Kg e rigenerando 127.155 Kg di abiti per un totale di 3.835.925 Kg
-  Producendo 77.520 Kg di frutta e verdura biologica e servendo 5.783 famiglie.
-  Gestendo 10.992.880 Kg di rifiuti urbani, di cui 65.657 Kg di rifiuti speciali.
-  Optando per il consumo di gas, metano e GPL per il 11,9% degli automezzi (n. 21).

## 7.3 INIZIATIVE DI TUTELA DELL'AMBIENTE

Nonostante la difficoltà nel realizzare iniziative dovuta alla pandemia nel 2020, a fine dicembre la cooperativa ha dato vita ad un **nuovo progetto chiamato AND (A NEW DAY)**.





Si tratta di un'iniziativa che riguarda l'economia circolare "UNA SECONDA OPPORTUNITA' PER GLI ABITI, UNA SECONDA OPPORTUNITA' PER LE PERSONE" AND CIRCULAR, progetto pensato per creare valore da pratiche sostenibili: prolungare la vita di un abito e di un accessorio, impedire che materiali preziosi diventino rifiuti e non distruggere il Pianeta Terra.



Inoltre, La Fraternità ha ricevuto una **menzione Speciale** per l'Agricoltura Sociale ai Welfare Index PMI 2020 venendo premiata durante l'evento dall'allora Presidente del Consiglio Giuseppe Conte e rientrando nel ristretto gruppo (78 imprese, di cui 8 cooperative sociali su oltre 4.000 partecipanti) dei Welfare Champion.





## Indice di figure, tabelle e grafici

Figura 2-1 Principali rapporti di rete de la Fraternità nel 2020	19
Figura 3-1 Composizione base sociale	25
Figura 3-2 Organigramma 2020	27
Figura 3-3. Posizionamento stakeholder nel 2020	33
Figura 5-1 Gerarchia degli esiti delle attività - parte A	47
Figura 5-2 Gerarchia degli esiti delle attività - parte B	48
Tabella 1.1 Raccordo tra Linee Guida e Dimensioni di Valore	10
Tabella 2.1 Unità locali e tipologia	14
Tabella 3.1 Tasso di partecipazione dei soci	29
Tabella 3.2 Tasso di partecipazione di Consiglieri e Sindaci	30
Tabella 6.1 Tipologie entrate	63
Tabella 6.2 Dettagli distribuzione del Valore Aggiunto- anno 2020	64
Grafico 3-1 Composizione CdA	25
Grafico 4-1 Distribuzione degli occupati in base a variabili di genere ed età	35
Grafico 4-2 Resilienza occupazionale	36
Grafico 4-3 Flusso occupazionale	36
Grafico 4-4 Distribuzione ruoli lavoratori-parte A	37
Grafico 4-5- Distribuzione lavoratori-parte B	37
Grafico 4-6 Distribuzione tirocini A+B	38
Grafico 4-7 Distribuzione volontari A+B	39
Grafico 4-8 Distribuzione in base alla tipologia di contratto dei lavoratori	41
Grafico 4-9 Distribuzione in base alla tipologia di contratto dei dipendenti	41
Grafico 4-10 Distribuzione in base alla flessibilità del contratto	42
Grafico 4-11 Distribuzione tipologia di contratto delle donne lavoratrici	42
Grafico 4-12 Distribuzione flessibilità delle donne lavoratrici	43
Grafico 4-13 Distribuzione ore di formazione	44
Grafico 5-1 Distribuzione tipologia di utenza - parte A	49
Grafico 5-2 Realizzazioni degli inserimenti lavorativi	53
Grafico 5-3 Distribuzione lavoratori per tipologia di svantaggio	53
Grafico 5-4 Distribuzione lavoratori con svantaggio e tipologia di contratto	54
Grafico 5-5 Distribuzione tirocinanti per tipologia di svantaggio	54
Grafico 6-1 Valore della produzione - serie storica	61
Grafico 6-2 Costo del lavoro - serie storica	62
Grafico 6-3 Composizione Capitale Sociale	63
Grafico 6-4 Distribuzione fonti delle entrate	63
Grafico 6-5 Incidenze fonti pubbliche e private	64

