# GRUPPO SCUOLA BILANCIO SOCIALE 2021

EDUCHIAMO AL FUTURO

Introduzione ..... 4
Lettera del Presidente ..... 5
Nota metodologica e riferimenti legislativi ..... 6
2. Identità ..... 7
Il contesto di riferimento ..... 7
3. Storia dell'organizzazione ..... 10
4. Mission/Vision/Valori ..... 12
Mission ..... 12
Valori ..... 12
Vision ..... 12
Come vengono condivisi la mission, la vision e i valori cooperativi ..... 15
5. Struttura e Governance ..... 17
6. Base sociale e Partecipazione ..... 18
FOCUS - I SOCI LAVORATORI ..... 18
COSA SIGNIFICA ESSERE SOCIO DELLA COOPERATIVA GRUPPO SCUOLA? ..... 18
DIRITTI E DOVERI DEL SOCIO ..... 19
7. Gli stakeholder ..... 20
8. Politiche del lavoro ..... 23
Formazione ..... 26
9. I nostri servizi ..... 27
Scuola e comunità ..... 27
CASCO - Centro per gli Apprendimenti e lo Sviluppo di Competenze ..... 29
Socio-assistenziale ..... 32
Luoghi collaborativi e Nuove generazioni ..... 33
10. Situazione economico-finanziaria ..... 37
11. Responsabilità sociale d'impresa ..... 40
12. Obiettivi di sviluppo sostenibili ..... 41
13. Innovazione ..... 42
14. Obiettivi di miglioramento e conclusioni ..... 43

## Introduzione

Il bilancio sociale può essere definito come uno "*strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte da un'organizzazione. Questo al fine di offrire un'informativa strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio*"[1].
Ma cosa si intende per "rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali ambientali ed economici"?
Il termine che oggi va per la maggiore è quello "Accountability", che comprende e presuppone oltre al concetto di responsabilità quelli di:
- trasparenza, intesa come accesso alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, fra cui gli indicatori gestionali e la predisposizione del bilancio e di strumenti di comunicazione volti a rendere visibili decisioni, attività e risultati,
- compliance, intesa sia come rispetto delle norme, sia come garanzia della legittimità dell'azione sia come adeguamento dell'azione agli standard stabiliti da leggi, regolamenti, linee guida etiche o codici di condotta.

Da tale definizione di bilancio sociale derivano alcune implicazioni:
✔ la necessità di fornire informazioni ulteriori rispetto a quelle meramente economiche e finanziarie;
✔ la possibilità data ai soggetti interessati, attraverso il bilancio sociale, di conoscere il valore generato dall'organizzazione ed effettuare comparazioni nel tempo dei risultati conseguiti

In questo modo il bilancio sociale si propone di:
- fornire a tutti gli stakeholders un quadro complessivo delle attività, della loro natura e dei risultati dell'ente;
- aprire un processo interattivo di comunicazione sociale;
- favorire processi partecipativi interni ed esterni all'organizzazione;
- fornire informazioni utili sulla qualità delle attività dell'ente per ampliare e migliorare le conoscenze e le possibilità di valutazione e di scelta degli stakeholders;
- dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'ente e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali, nei loro risultati ed effetti;
- fornire informazioni sul bilanciamento tra le aspettative degli stakeholders e indicare gli impegni assunti nei loro confronti;
- rendere conto del grado di adempimento degli impegni in questione;
- esporre gli obiettivi di miglioramento che l'ente si impegna a perseguire;
- fornire indicazioni sulle interazioni tra l'ente e l'ambiente nel quale esso opera;
- rappresentare il «valore aggiunto» creato nell'esercizio e la sua ripartizione.

[1] Agenzia per il Terzo settore, Linee Guida per la redazione del bilancio sociale delle organizzazioni no profit, 2011.

## Lettera del Presidente

L'anno che si chiude, seppur in misura minore rispetto al precedente, è stato ancora fortemente incentrato sugli sviluppi della pandemia: l'andamento altalenante dei contagi nei vari periodi dell'anno ci ha costretto a ricorrenti revisioni della pianificazione delle attività dei servizi e a mantenere un costante controllo delle misure di prevenzione: ciò ha comportato per tutto il primo semestre e per quasi tutti i servizi un funzionamento in presenza ma con un'utenza ridotta, frequenti assenze tra gli utenti spesso costretti alla quarantena per esposizioni al contagio avvenute nel contesto scolastico, un continuo adattamento ai cambiamenti nelle disposizioni normative nella programmazione di attività.
Ciò nonostante, i nostri servizi sono sempre stati aperti e fruibili, con un progressivo ritorno al normale assetto organizzativo nel corso dell'anno. Ciò ha consentito un riallineamento, in termini di risultati economici, ai volumi di attività e di fatturato precedenti alla pandemia con un deciso incremento dell'area della formazione, soprattutto per quanto riguarda l'ambito digitale e gli interventi formativi a distanza per il personale docente, ancora sostenuta dalla forte necessità di adeguare strumenti e metodologia didattica per rispondere adeguatamente ai cambiamenti portati nell'organizzazione scolastica dal Covid. Tutto ciò, associato ad un costante ed efficace controllo di gestione e contenimento delle spese e alla ricerca di fonti di entrata straordinarie (come il bando di Fondazione Cariparma a sostegno degli Enti del Terzo Settore, attraverso cui abbiamo ottenuto un importate contributo che, essendoci stato liquidato a bilancio ormai chiuso, andrà a sostenere le entrate del 2022) ha ricondotto il bilancio ad un segno positivo, riprendendo il trend precedente la pandemia che ci ha permesso di conseguire un risultato che ci stava molto a cuore, ossia la chiusura dello stato di crisi a beneficio anche dei soci che non hanno dovuto nuovamente rinunciare alla corresponsione della tredicesima mensilità per sostenere la cooperativa, come accaduto nel 2020.
Dal punto di vista dell'assetto aziendale, si è portato a termine il processo riorganizzativo avviato nella seconda metà del 2020: dal mese di gennaio sono entrate in ruolo le figure manageriali dei cinque settori operativi della Cooperativa ed il direttore generale, accompagnati per i primi sei mesi da un percorso formativo e di coaching necessario alla piena assunzione di tutte le prerogative dei rispettivi ruoli.
Contemporaneamente, i consulenti che ci hanno supportato nella riorganizzazione esterna ci hanno aiutato anche ad approfondire alcune analisi rispetto alla nostra dimensione aziendale e alla necessità di dar vita a forme collaborative stabili e ad aggregazioni societarie e a gestire il confronto con altre realtà cooperative del territorio al fine di verificare compatibilità e comunione d'intenti. Ci proponiamo di riuscire a concretizzare gli esiti di questo percorso, doverosamente lungo e complesso, nel 2022 in modo da attribuire una nuova spinta alla nostra azione di sviluppo.
Abbiamo, infine, chiuso l'anno con un evento simbolico di grande importanza, aprendo di fatto le celebrazioni per il cinquantesimo anniversario dell'attività di Gruppo Scuola con un incontro pubblico dedicato al ricordo di Maria Magnani Munarini, fondatrice e anima del gruppo, e con l'intitolazione alla sua memoria del parco in cui sorge il Centro Giovani Montanara: un momento di viva e sincera partecipazione che ci è servito a trovare slancio e nuove energie per portare avanti i nostri progetti.

La Presidente

Sabrina Fornia

## Nota metodologica e riferimenti legislativi

Il presente Bilancio Sociale fa riferimento all'esercizio 2020, in termini di rendicontazione sia delle attività che dei risultati sociali ed economici raggiunti, nonché di verifica delle responsabilità e degli impegni presi nei confronti dei soci, dei lavoratori, dei destinatari e dei committenti e, in generale, di tutti gli interlocutori con i quali l'ente interagisce.
La Cooperativa Gruppo Scuola ha redatto la presente relazione uniformandosi alle indicazioni delle Linee Guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 2019 e, in particolare, ci siamo ispirati ai principi di:

- rilevanza
- completezza
- trasparenza
- neutralità
- competenza di periodo
- comparabilità
- chiarezza
- veridicità e verificabilità
- attendibilità
- autonomia delle terze parti.

Per la sua realizzazione sono stati coinvolti gli organi di governo, la struttura amministrativa, gli operatori interni all'organizzazione e le diverse categorie di stakeholders.

Il bilancio sociale viene sottoposto all'approvazione dei competenti organi sociali (CdA e Assemblea soci) congiuntamente al bilancio di esercizio e successivamente viene depositato per via telematica presso il Registro delle Imprese entro 30 giorni dalla sua approvazione.

Gruppo scuola dà ampia pubblicità del bilancio sociale approvato, attraverso i canali di comunicazione a disposizione, sia cartacei sia telematici, in particolare:
- Consiglio di Amministrazione e Assemblea dei soci
- Distribuzione ai dipendenti e collaboratori dell'impresa
- Pubblicazione sul sito internet https://www.grupposcuola.it/

***Le fonti***

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DECRETO 4 luglio 2019 - Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore.

Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, Codice del Terzo settore

Legge 6 giugno 2016, n. 106, «Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale»

Determinazione Giunta Regionale Emilia-Romagna n°13930 del 28 ottobre 2016

Delibera Giunta Regionale Emilia-Romagna n°2113 del 21 dicembre 2015

Legge Regionale Emilia-Romagna n°12 del 17 luglio 2014.

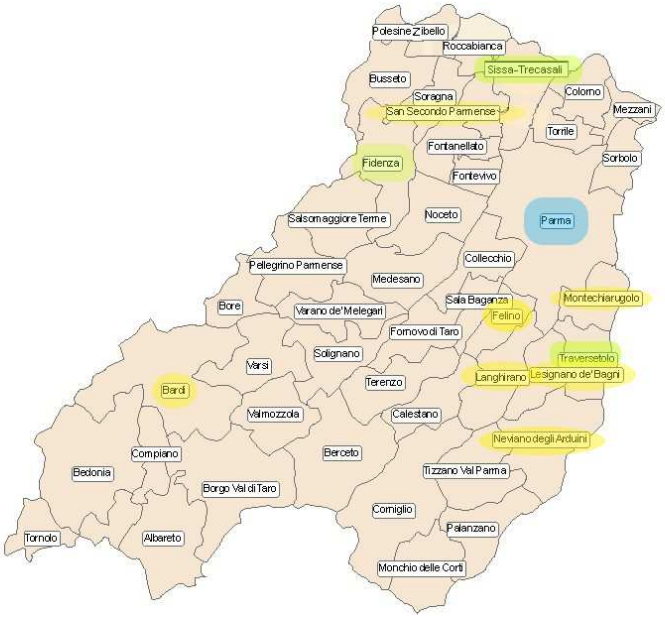
## 2. Identità

| | |
|---|---|
| DENOMINAZIONE | "GRUPPO SCUOLA società cooperativa sociale a responsabilità limitata - ETS"; |
| SEDE LEGALE | VIA MONSIGNOR ANTONIO SCHIAVI 1 - Parma |
| FORMA GIURIDICA | Cooperativa sociale di tipo A |
| DATA DI COSTITUZIONE | 2004 |
| CODICE FISCALE/P.IVA | 02326420342 |
| Tel | 0521244855 |
| SITO WEB | https://www.grupposcuola.it/ |
| E-MAIL | info@grupposcuola.it |
| LOGO | GRUPPO SCUOLA |

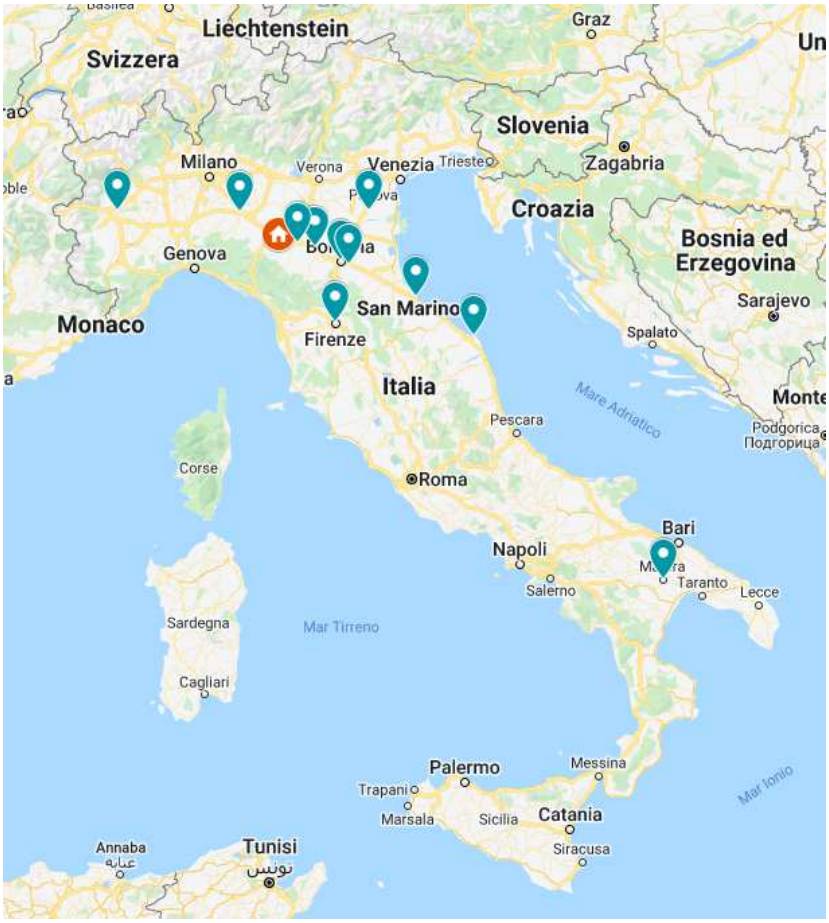
*Da statuto*: "…la Cooperativa ha come oggetto:
svolgere direttamente e/o in appalto o convenzione con enti pubblici, realtà pubbliche e/o private, locali, nazionali o internazionali, anche in collaborazione, attività specifiche in quelli che la cooperativa considera ambiti privilegiati della sua azione:
⇒ il settore socio-educativo,
⇒ il settore socio-assistenziale,
⇒ la scuola e la formazione."

### Il contesto di riferimento

Il territorio di riferimento privilegiato è il Comune di Parma e alcuni Comuni della Provincia. Nel 2021 la sede di Ippovalli si è spostata a Lesignano de Bagni.



Nel corso del 2021 la cooperativa ha ulteriormente allargato il suo raggio d'azione a livello regionale e nazionale, arrivando ad operare in quasi tutto il territorio regionale e in diverse regioni italiane.




**Reti nazionali**
Libera
Associanimazione Associazione Nazionale per l'Animazione Sociale e Culturale

**Reti locali**
Ecosistema collaborativo per la cogestione di spazi e progetti: APS ON/OFF
APS Distretto Collaborativo
Associazione Con-Tatto
ConfCooperative
Legacoop
Consorzio Solidarietà Sociale di Parma

L'Organizzazione determina il contesto esterno e interno che può esercitare un'influenza sulla propria capacità di perseguire la propria Mission e obiettivi. Il contesto nel quale la Cooperativa agisce viene monitorato, analizzato e riesaminato per verificarne i mutamenti che possono determinare rischi da gestire e opportunità da cogliere.
Gli elementi cardine del contesto considerati sono i seguenti:

| Fattori del contesto ESTERNO | Fattori del contesto interno |
|---|---|
| Territoriali | Politica aziendale |
| Normativo istituzionali | Personale |
| Socio-culturali | Beni materiali |
| Ambientali | Capitali |
| Competitivi di mercato | Prodotti e servizi erogati |
| Economici | |

Molti di questi ambienti sono tra loro correlati e interagenti e di questo l'Organizzazione è cosciente e si adopera per cogliere nessi e tendenze di breve, medio e lungo periodo che possono aprire alla possibilità di gestire nuovi rischi e cogliere nuove opportunità.
Nel 2021, oltre al perdurare della pandemia che ha continuato ad essere un fattore rilevante per l'organizzazione dei nostri servizi, si è aggiunto come fattore interno la riorganizzazione della nostra cooperativa.

## 3. Storia dell'organizzazione

1972 ⇒ nel quartiere Montanara, agglomerato di case popolari alla periferia di Parma, nasce l'Associazione "Gruppo Scuola", il nome dell'Associazione trae origine dal contesto che accomunava i fondatori del Gruppo, in gran parte insegnanti o genitori che vivevano la realtà scolastica in un momento di grande fermento partecipativo, e dalla consapevolezza che la scuola è una fondamentale opportunità di formazione e di valorizzazione dell'individuo ma, allo stesso tempo, uno dei più forti strumenti di selezione e di emarginazione sociale.
La volontà dei fondatori del gruppo era quella di creare uno "spazio" di incontro e di riflessione al fine di diventare sempre più capaci di leggere criticamente la realtà e di impegnarsi a modificarla se necessario.
La matrice culturale e pedagogica dell'Associazione fa riferimento a Don Milani e all'esperienza della Scuola di Barbiana, all'esperienza del Villaggio di Corea a Livorno, a Mario Lodi, a Paulo Freire.
Lo strumento fondamentale dell'attività del Gruppo – per dirlo con le parole di Maria Munarini, che lo ha fondato e ne è stata l'anima – è "la partecipazione che presuppone una vera uguaglianza di valori fra tutti gli uomini, e che è ritenuta l'unica possibilità di crescita dell'uomo e della comunità" (tratto da "Tutti protagonisti – ABC della Partecipazione" a cura del "Gruppo Scuola" di Parma).
Ben presto il Gruppo passa dalla riflessione all'azione, prendendo spunto dalle problematiche dei propri componenti e degli abitanti del quartiere, promuovendo veri e propri percorsi di emancipazione sociale e culturale: scuole popolari, corsi di alfabetizzazione e per l'acquisizione del diploma di licenza media, sostegno scolastico all'interno della scuola dell'obbligo.
Nel corso degli anni, l'Associazione ha poi sostenuto le iniziative di alcuni suoi componenti, volte alla realizzazione di diversi progetti, tra cui la realizzazione di attività di educazione ed animazione rivolte ai bambini e agli adolescenti del Quartiere.
1986 ⇒ nasce "Villa Ghidini", primo Centro Aggregativo della città,
1997 ⇒ nasce il Centro Giovani Montanara.
Questi centri, inizialmente gestiti in maniera completamente autonoma dall'Associazione, vennero in seguito riconosciuti e sostenuti, attraverso convenzioni, dal Comune di Parma che ne ha fatto un modello per l'istituzione di analoghe strutture in altri quartieri. In anni più recenti, l'attività dell'Associazione si è diffusa con progetti che hanno coinvolto anche alcune realtà della provincia.
2004 ⇒ L'esigenza di gestire progetti ed attività sempre più numerosi e complessi ha portato alla costituzione della Cooperativa Sociale "Gruppo Scuola" in continuità di valori, metodi e prassi educative con l'Associazione, che ha proseguito le sue attività di incontro e confronto socio-culturale.
La cooperativa ha portato avanti negli anni diversi progetti rivolti in particolare a bambini, adolescenti e giovani in ambito scolastico ed extrascolastico su tutto il territorio della provincia di Parma.
2012 ⇒ è stata operata una fusione per incorporazione tra la Coop. Soc. GRUPPO SCUOLA, che ha mantenuto la denominazione, e la Cooperativa Sociale IPPOVALLI – nata nel 2003 per volontà di un gruppo di persone che decidono di impegnarsi nel settore Riabilitazione Equestre (RE) per persone disabili, la cui mission consiste nella promozione umana e nella integrazione dei cittadini attraverso la attivazione e gestione di servizi, basati sull'utilizzo del cavallo e sull'avvicinamento alla natura, in favore di persone in particolari condizioni di ordine fisico, psichico, economico, familiare e sociale.
Le due Cooperative hanno trovato nelle rispettive origini, mission, metodologie educative e di impresa sociale, i tratti comuni che le hanno portate a condividere le esperienze e a progettare insieme il proprio sviluppo futuro.
2013 ad oggi ⇒ è iniziata la stagione degli spazi collaborativi e dell'ibridazione delle competenze. Con il progetto "Officine On/Off", Gruppo Scuola si è fatta carico di concretizzare l'obiettivo dell'Assessorato Politiche Giovanili del Comune di Parma di dar vita al primo spazio di co-working della città innestato all'interno di un Centro di Aggregazione Giovanile. La sfida da cogliere era rappresentata dal legame collaborativo da creare tra queste due realtà, fondato sullo scambio di opportunità di formazione esperienziale, di co-generazione di iniziative e di progetti tra i giovani coworker (operanti per lo più nell'ambito delle tecnologie digitali), gli educatori ed i ragazzi frequentanti il Centro. Nel giro di pochi anni "Officine On/Off" si è dotato di un proprio FAB LAB, laboratorio di fabbricazione digitale condiviso, ed ha consolidato la sua

posizione di rilevanza nell'ambito provinciale per l'educazione digitale. Qualche anno dopo è stata riproposta l'esperienza, sempre su mandato del Comune di Parma, attraverso la creazione di Officina delle Arti Audiovisive, spazio di co-working, di promozione culturale e di formazione nell'ambito delle arti fotografiche, cinematografiche e documentaristiche. Ultimo in ordine di tempo, su iniziativa autonoma di Gruppo Scuola, è nato "CASCO - Centro per gli Apprendimenti e lo Sviluppo delle Competenze" che aggrega professionalità diversificate nell'ambito dell'educazione, della formazione e delle nuove tecnologie applicate alla didattica e propone percorsi altamente specializzati nell'ambito dell'acquisizione del metodo di studio, della plusdotazione cognitiva, della formazione al personale scolastico (didattica digitale integrata, realtà aumentata, digital e visual storytelling, ecc.) e alle imprese.
La stretta interazione che si è sviluppata tra gli educatori della cooperativa ed i collaboratori tecnici nell'ambito digitale e audiovisivo ha portato ad un'ibridazione delle competenze che è risultata fondamentale per affrontare il periodo di lockdown, trasferendo in brevissimo tempo gran parte delle attività educative e formative della Cooperativa su piattaforme on line, salvaguardando quindi la continuità dei nostri interventi e aprendo prospettive molto interessanti nell'ambito della formazione a distanza.
Nel 2021 i nuovi servizi nati in risposta all'emergenza (in particolare la formazione a distanza) diventano strutturali.

## 4. Mission/Vision/Valori

### Mission

Gruppo Scuola è una piattaforma di impresa sociale che punta ad attivare reti collaborative e generative per la costruzione di benessere e futuro per il territorio, mettendo al centro il lavoro e la persona e agendo sull'innovazione nell'educazione come leva preferenziale di cambiamento. Gruppo Scuola risponde e anticipa i bisogni sociali attraverso competenze professionali di alto livello e sviluppa forma innovative di imprenditorialità sociale.

### Valori

Le parole valoriali sulle quali Gruppo Scuola focalizza la sua attenzione sono:

⇒ **relazioni**: è nella relazione con l'altro (educativa, d'aiuto, collaborativa, generativa, promotrice di cambiamento) che si esplica l'essenza della nostra esperienza cooperativa; i nostri progetti mettono radici grazie ad un ecosistema strettamente interconnesso e stratificato di relazioni e collaborazioni con il territorio.

⇒ **luoghi**: fin dalle origini Gruppo Scuola si è fortemente identificata con i suoi luoghi di azione, intesi sia come contesti territoriali e comunità di riferimento, sia come spazi fisici dai quali partire nella sperimentazione di opportunità e proposte educative e innovative.

⇒ **competenze:** Gruppo Scuola si propone come un aggregatore di competenze, il cui *core* è fondato sulle metodologie e le pratiche pedagogiche ed educative, ma sempre aperto ai saperi tecnici, artistici ed esperienziali, in un processo di costante scambio, crescita e ricerca.

⇒ **futuro**: precorrere i tempi, anticipare i bisogni, intraprendere percorsi innovativi prima che diventino *mainstream*, costruire il cambiamento, sono alcune delle azioni attraverso cui si esplica il claim "educare al futuro" che la Cooperativa ha scelto di scrivere nel proprio logo come manifesto della propria tensione ideale.

### Vision

A partire da questa enunciazione di valori, il Piano Strategico Triennale ha individuato quattro pilastri fondamentali della strategia per l'immediato futuro e i relativi programma d'azione. Per ciascun programma, sono state indicate le azioni prioritarie su cui occorrerà concentrarsi, e che costituiranno la base per il monitoraggio e valutazione delle performance individuali e di gruppo.

**1. Cura alle relazioni**

Il lavoro di comunità si regge su una presa in carico allargata delle persone e delle loro relazioni nello spazio e nel tempo. Gruppo Scuola questo lavoro l'ha svolto dal primo giorno, diventando un punto di riferimento imprescindibile. Nello stesso tempo, un'eccessiva focalizzazione sull'oggetto della cura ci ha allontanato dalla ricerca di noi stessi, del soggetto che siamo e che vogliamo essere. Per questo, la cura di ciò che siamo e della rete di relazioni in cui siamo immersi deve essere il primo obiettivo da porsi nei prossimi tre anni.

*Rafforzare la comunicazione*

La comunicazione efficace è uno degli elementi più rilevanti per stabilire relazioni personali di senso e sviluppare percorsi formativi. La comunicazione è anche una componente principale di ogni sistema organizzativo. Una ampia fetta dei problemi e delle incoerenze dell'organizzazione possono essere messe in relazione, in ultima analisi, a problemi di comunicazione interni.
Dobbiamo:

- Supportare in modo sistematico l'ascolto delle persone, dedicare all'ascolto il 'tempo dovuto' e la giusta attenzione, fare in modo che le attività lavorative non

vengano messe in contrapposizione ad un sincero interesse verso l'altro, sia egli un nostro collega, un collaboratore, un socio della cooperativa.
Individuare nuove soluzioni – in particolare spazi digitali – in grado di supportare la comunicazione tra i livelli della cooperativa, dare voce in modo diretto alle diverse anime dell'organizzazione, al fine di condividere problemi, proposte innovative, soluzioni e buone pratiche. Mettere in relazione e riportare ad un unico fattore i diversi vissuti presenti nella cooperativa, attraverso azioni in grado di generare una consapevolezza condivisa e diffusa sulla vita della cooperativa.

*Consolidare l'immagine aziendale*
La comunicazione verso l'esterno è di vitale importanza. Curarla è fondamentale per evitare che la percezione degli altri di ciò che siamo diverga da quello che noi siamo convinti di essere. La comunicazione verso l'esterno è particolarmente importante in funzione dell'evoluzione del modello organizzativo, laddove nuovi soggetti saranno incaricati di rapporti con i committenti e di relazioni commerciali.
Dobbiamo:
- Curare la comunicazione esterna e l'immagine che la cooperativa offre all'esterno, stabilendo linee guida che fungano da vincoli per i soggetti incaricati di relazioni commerciali e per tutti gli operatori a contatto con il pubblico.
- Riformulare il tono della nostra principale vetrina (il sito web) mettendo mano ai messaggi veicolati, rendendoli coerenti con quanto formulato in questo documento e integrandolo con CASCO.

## 2. Anima ai luoghi

La creazione degli spazi è da sempre stata improntata, nella logica della cooperativa, all'attivazione di luoghi collaborativi, di attivazione civica e di rafforzamento delle competenze individuali e della comunità. Nella gestione dell'ordinario, tuttavia, non sempre siamo riusciti a massimizzare il nostro vero 'vantaggio competitivo', il fatto cioè di essere ben radicati negli spazi chiave della comunità, riuscendo solo in parte a dare vita ad un sistema imprenditoriale ad alto impatto sociale. È tempo di tornare ai luoghi considerandoli singolarmente e insieme la piattaforma fisica su cui basare la nostra azione di innovazione sociale.

*Tornare a investire sulle radici*
Animare i luoghi, nella visione di Gruppo Scuola, vuol dire immergersi profondamente nel tessuto sociale. Vuol dire immaginare mondi possibili mantenendo i piedi ben piantati per terra, portando al massimo livello la consapevolezza rispetto ai bisogni e le aree di sofferenza del territorio. Serve rafforzare e dare nuova linfa al radicamento nel contesto.

Dobbiamo:
- Fare in modo che i servizi della cooperativa siano sempre di più un cardine della vita di comunità dei micro-territori.
- Assumere un ruolo centrale nelle reti territoriali attraverso il dialogo, la presenza, il presidio delle iniziative.
- Sviluppare progettualità che continuino un percorso di recupero, valorizzazione, riattivazione dei luoghi del territorio attraverso le relazioni, mettendo a sistema le energie e la capacità di aspirare latenti.

*Fare innovazione sociale partendo dai vuoti*
Adottare una prospettiva di innovazione sociale significa allargare gli orizzonti specialistici sui quali abbiamo costruito la nostra storia. Significa assumere le proprie competenze tecniche – imperniate sull'educazione – al servizio del cambiamento della società, a partire dalle grandi sfide che questa pone. Una di queste sfide riguarda i 'vuoti' urbani che con la pandemia

tendono e tenderanno a diventare sempre di più e sempre più pressanti. Quegli spazi fisici rappresentano un terreno di confronto e messa alla prova della nostra capacità progettuale, di cui il mercato e le politiche faranno sempre maggiore richiesta.

Dobbiamo:

- Codificare un modello di intervento per il riuso di spazi sottoutilizzati o non utilizzati, in stretta collaborazione con le amministrazioni.
- Mappare le opportunità esistenti e gli usi potenziali, valorizzando quanto fatto negli anni ed estendendo queste 'best practice' ad altri casi.

## 3. Valore alle competenze

Gruppo Scuola non è diventata una realtà di riferimento nel suo settore solo in forza dell'impegno volontaristico e della passione dei propri membri. Questi elementi sarebbero inerti in mancanza di valori indispensabili nel lungo periodo: le competenze e la professionalità. Le esigenze gestionali, i processi di governance interna e i vincoli economici possono spesso relegare in secondo piano questi fattori. Bisogna, invece, avere la forza di riconoscere la loro importanza, insistere nella loro valorizzazione e nel loro continuo accrescimento.

*Incentivare la proattività*

- Le competenze non possono essere considerate come un valore stabile e acquisito una volta per tutte. Così come accade per l'organizzazione in senso lato, anche i singoli devono confrontarsi con un ambiente in continuo mutamento investendo sulla formazione, sulle loro capacità, sullo sviluppo del proprio profilo professionale. Gli sforzi devono essere altresì riconosciuti dall'organizzazione in termini sistemici ed anche economici, in particolare quando i lavoratori si spingono al di fuori della loro zona di comfort.

Dobbiamo:

- Incentivare la formazione continua dei lavoratori; supportare l'adozione nella cultura aziendale e nella mentalità dei soci del concetto di *lifelong learning*, della necessità di un accrescimento delle competenze ad ampio spettro, anche su tematiche connesse alle esigenze gestionali della cooperativa.
- Strutturare un sistema di incentivazione economica, in cui la valutazione sia legata al raggiungimento di obiettivi e alla creazione di valore aggiunto per la cooperativa.

*Puntare all'eccellenza delle persone*

Valorizzare le competenze vuol dire in primo luogo mettere al centro i depositari delle competenze stesse, ovvero le persone che collaborano in Gruppo Scuola. Un'impresa che offre servizi relazionali gioca gran parte della sua credibilità e della sua capacità progettuale sulla valorizzazione delle persone, sulla loro passione professionale e sul loro attaccamento alla cooperativa.

Dobbiamo:

- Strutturare il sistema di gestione delle risorse umane in modo da favorire la crescita personale e professionale dei lavoratori, a partire dalla collocazione dei singoli nei servizi e nelle aree più coerenti con il loro percorso.
- Creare una mappa delle competenze dell'organizzazione, in modo da far emergere in modo più netto percorsi professionali, aree non valorizzate, aree da implementare e su cui investire in formazione.
- In modo coordinato con il punto precedente, creare una mappa dei metodi e degli strumenti utilizzati nell'erogazione dei servizi e favorire un continuo confronto su questi elementi per mantenere il più possibile elevata la qualità dei servizi e la coerenza metodologica

degli interventi.

## 4. Realtà al futuro

La capacità di vedere più avanti è un valore caratteristico che ci viene riconosciuto da sempre, e che negli anni si è consolidato rendendo l'ecosistema Gruppo Scuola un punto di riferimento per una platea molto più ampia del solo terzo settore. Il ruolo svolto in città di apripista sui metodi di uso degli spazi ci hanno reso un interlocutore credibile per la politica e il mondo delle imprese. Occorre capitalizzare questo posizionamento alto canalizzando su questo filone innovativo gli sforzi di crescita del fatturato.

*Differenziare i canali*

È necessario in primo luogo assumere un atteggiamento proattivo e capace di vedere oltre l'ordinario rispetto a tutte le possibili fonti di sostentamento e produzione di reddito derivante dall'attività caratteristica della cooperativa. La dipendenza dal canale pubblico, infatti, in assenza di un ventaglio ampio di alternative commerciali, non consente di programmare la crescita aziendale.

Dobbiamo:

- Rafforzare l'azione di ricerca e sviluppo delle diverse aree di attività, in stretta collaborazione e integrazione con quelle più consolidate sotto questo profilo e a beneficio dei servizi più tradizionali.
- Predisporre a cura dei manager e sotto la supervisione della direzione generale un progetto di espansione commerciale sulle diverse aree.

*Diversificare l'offerta*

Ciò che facciamo oggi è ciò che abbiamo imparato in questi decenni di vita aziendale. Rappresenta l'esito di un'azione di innovazione consolidata, che ha dato vita a una zona di comfort che è giusto preservare ma dalla quale è necessario uscire progressivamente per non perdere l'abitudine all'innovazione e per diventare meno 'dipendenti dal sentiero' che abbiamo percorso.

Dobbiamo:

- Testare nuovi servizi e nuovi modelli di erogazione di quelli esistenti, rendendo i diversi 'cantieri' laboratori permanenti di sperimentazione.
- Internalizzare una prassi 'futurologica' in grado di anticipare i tempi, partendo da quegli ambiti in cui siamo commercialmente riconosciuti
- Dotarci di un'azione formativa motivazionale permanente che diffonda a tutti i livelli una mentalità per il cambiamento e di apertura alle nuove richieste.

### Come vengono condivisi la mission, la vision e i valori cooperativi

Il piano strategico di Gruppo Scuola vuole dare forma e rendere esplicita la visione che la cooperativa ha di sé stessa e del ruolo che svolge nel contesto sociale con le sue attività.
Prende le mosse dall'idea secondo cui, in una qualsiasi azione sociale, è fondamentale mettere a fuoco il 'perché', la motivazione ultima dell'esistenza della cooperativa, e fare in modo che il sistema e le sue attività siano conseguenti, coerenti, e in grado di dare seguito a quella visione fondativa.
Questa operazione risulta essenziale, perché nel tempo i sistemi tendono a replicare modelli di comportamento senza riflettere a sufficienza sull'efficacia e sulla loro coerenza a fronte di un ambiente esterno in continuo mutamento.
Il piano strategico, pertanto, vuole essere uno strumento di stimolo e di sfida rispetto a valori e obiettivi impegnativi, uno strumento di ispirazione per non lasciarsi schiacciare dalla

quotidianità e migliorare il contesto in cui lavoriamo, una piattaforma di ragionamento su cui stimolare la capacità di aspirazione dei soci.
Il piano strategico è stato realizzato in modo collaborativo dai membri del Consiglio di Amministrazione, ma è uno strumento vivo rivolto a tutti i soci e i lavoratori della cooperativa.

**Dal mandato al futuro**

Il piano strategico (ri)afferma i valori di Gruppo Scuola e il suo ruolo nella società, ma è anche un documento di indirizzo che il Consiglio di Amministrazione definisce a favore della struttura interna, a cui dovranno fare riferimento le decisioni dell'organizzazione.
E' stato elaborato dal nuovo CdA in carica dal 2020 e la sua durata coincide con i tre anni del suo mandato.
Al Piano strategico si affianca un programma attuativo annuale che dettaglia gli obiettivi per il management dell'azienda.

## 5. Struttura e Governance

| CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE | COLLEGIO SINDACALE |
|---|---|
| PRESIDENTE<br>Sabrina Fornia *Socia Lavoratrice* | Sindaco CAVALLI FELICE |
| VICEPRESIDENTE<br>Benedetto Campione *Socio Lavoratore* | Sindaco MINARI GIANPIETRO |
| CONSIGLIERI<br>Livia Grasselli *Socia Volontaria* | Sindaca UGOLOTTI SARA |
| Daniele Khalousi *Socio Lavoratore* | Sindaco Supplente CONTI GIAN LUCA |
| Laura Lilith Mussini *Socia Lavoratrice* | Sindaca Supplente CULPO LIDIA |

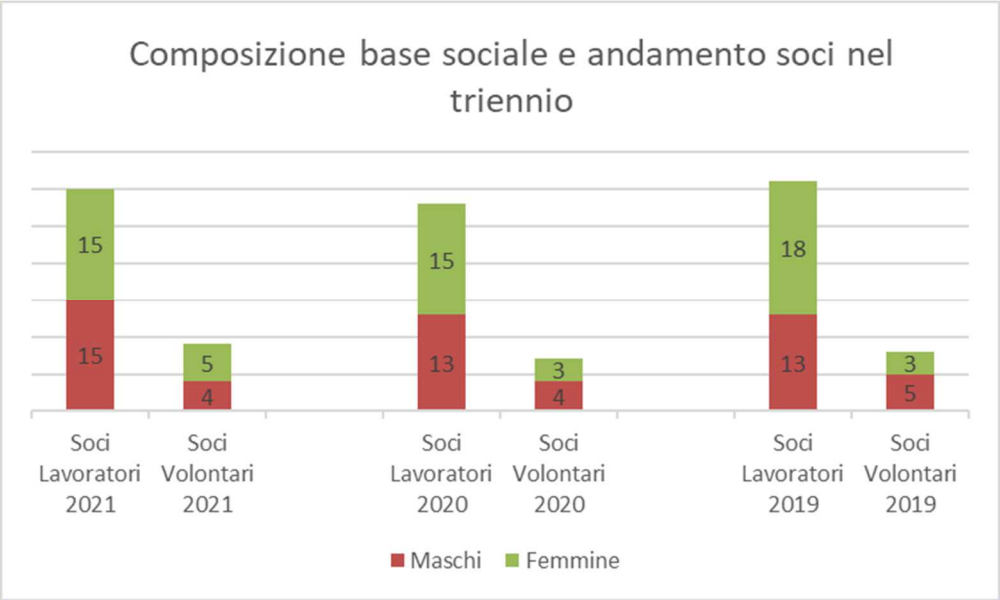
Il Consiglio d'Amministrazione, che si riunisce mensilmente, ha il ruolo di indirizzo e di controllo dell'azienda ed è garante della tutela degli interessi dei soci, dei valori e dell'identità della cooperativa. Il CdA è in carica dal 06/10/2020 e la Presidente sta svolgendo il suo primo mandato. E' un CdA "giovane", in quanto tutti i membri sono nella fascia d'età tra i 30 e i 50 anni.
A fine 2021 è stato nominato anche il collegio sindacale, che rimarrà in carica per tre anni.

Per il lavoro che svolge il CdA è stata stabilita l'indennità con la formula dei gettoni di presenza; mentre nel 2021 sarà riconosciuto un compenso solo al Sindaco Felice Cavalli (800€), agli altri membri del collegio sindacale sarà riconosciuto dal 2022.

| COMPENSO CDA | € | GETTONE DI PRESENZA |
|---|---|---|
| Presidente | 675 € | 45€ |
| Vicepresidente | 280 € | 35€ |
| Consiglieri | 375 € | 25€ |
| **TOTALE 2021** | **1330 €** | |

## 6. Base sociale e Partecipazione

La figura del socio è l'elemento fondamentale dell'impresa cooperativa, che nasce ed opera in funzione degli obiettivi che i soci si pongono, tra i quali, attraverso lo scambio mutualistico, quello di raggiungere un vantaggio economico e sociale per i soci stessi.
Sono presenti due categorie di soci, Lavoratori e Volontari, mentre le altre tipologie non sono rappresentate nella base sociale (persone giuridiche, soci sovventori, soci fruitori); nell'ultimo triennio c'è stato un aumento dei soci lavoratori, mentre quelli volontari risultano in diminuzione, con una leggera controtendenza per il 2021; negli ultimi anni, la cooperativa ha fatto la scelta di mantenere solo i soci volontari in grado di partecipare attivamente alla cooperativa.




Durante il 2021 si sono svolte 2 assemblee con un'alta percentuale di partecipazione (79,49%)

| Data | a.d.v. | presenti | delega | % | Modalità |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 luglio | 39 | 25 | 5 | 76,92% | presenza |
| 13 dicembre | 39 | 25 | 7 | 82,05% | presenza |

### FOCUS - I SOCI LAVORATORI

Il socio lavoratore è il soggetto centrale dell'impresa cooperativa assieme al quale la cooperativa persegue finalità mutualistiche. Il socio presta la sua opera lavorativa e la cooperativa si propone di garantirgli continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.
Nelle cooperative sociali possono essere ammessi come soci volontari coloro che intendono prestare gratuitamente la loro opera di lavoro per contribuire al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa, nel corso degli anni il numero di soci volontari è diminuito, in linea con la volontà di trattenere nella base sociale chi ha un ruolo attivo nella stessa.

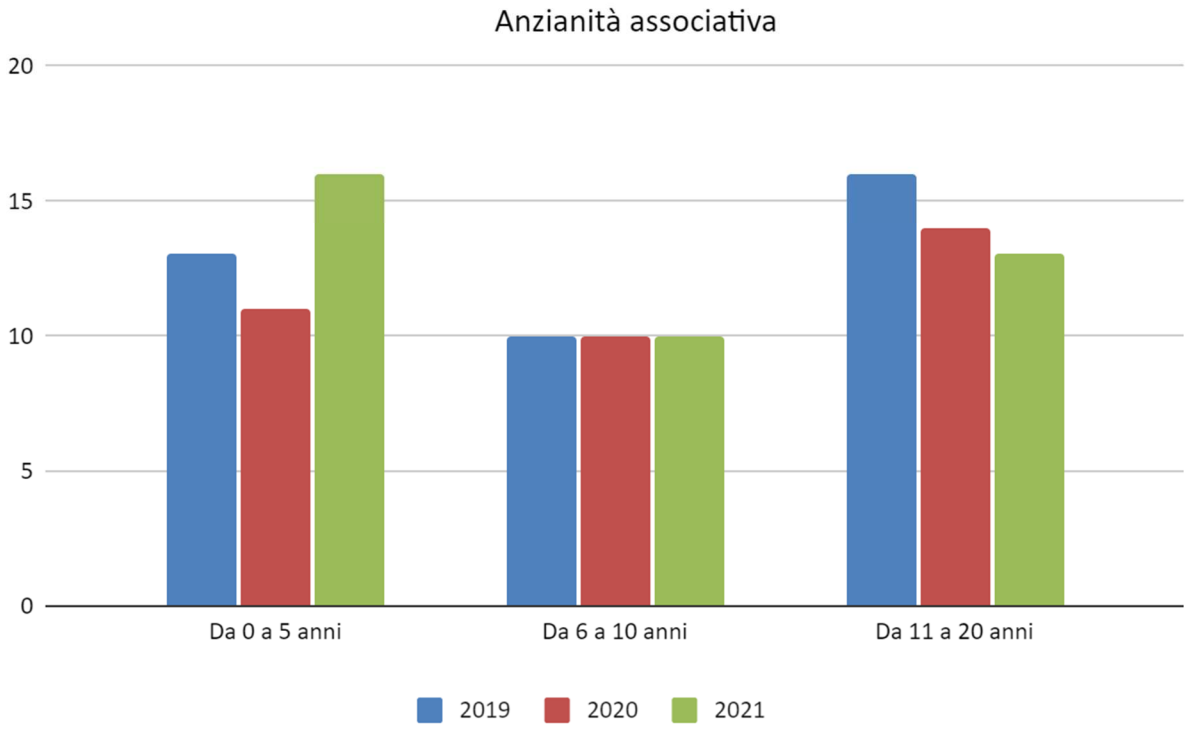
### COSA SIGNIFICA ESSERE SOCIO DELLA COOPERATIVA GRUPPO SCUOLA?

Gruppo Scuola fa proprio il principio cooperativo della porta aperta: per diventare soci è necessario soddisfare i requisiti indicati in statuto, fare richiesta di adesione al Consiglio d'Amministrazione, sottoscrivere e versare la quota sociale di 1000€ per i soci lavoratori (con possibilità di rateizzarla) e di 300€ per i soci volontari. La motivazione è fondamentale e

l'adesione libera e volontaria, per questo la cooperativa non subordina il rapporto di lavoro alla qualifica di socio: l'obiettivo è allargare la base sociale, ma solo con soci consapevoli e motivati.

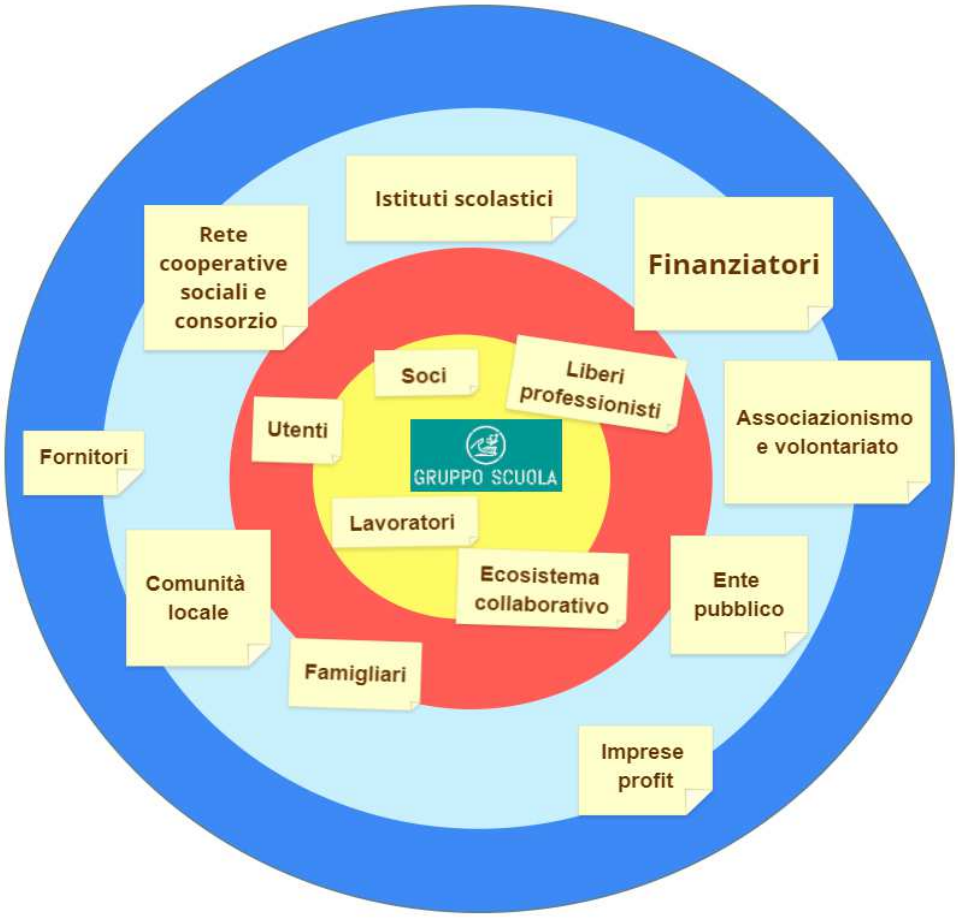
## DIRITTI E DOVERI DEL SOCIO

⇒ Versa la quota sociale, diventando proprietario della cooperativa stessa.
⇒ Osserva lo statuto e i regolamenti interni, nonché le delibere assembleari e del CdA.
⇒ Partecipa attivamente alla vita della cooperativa e votando in Assemblea, in maniera autonoma e indipendente, contribuisce a definire le politiche e le decisioni dell'impresa.
.



## 7. Gli stakeholder

La Cooperativa è un'organizzazione che opera non solo in virtù delle proprie forze interne, ma anche attraverso le relazioni e i contatti con una pluralità di soggetti esterni presenti sul proprio territorio di appartenenza, interagendo, tramite rapporti di partenariato, di collaborazione e di co-progettazione con una moltitudine di cosiddetti 'portatori di interesse' definiti anche 'stakeholders' che di fatto entrano a far parte direttamente o indirettamente della associazione medesima.
Al fine di comprendere meglio questo primario aspetto possiamo rappresentare l'intreccio di queste relazioni tramite la rappresentazione grafica seguente.




**Stakeholder primari:**

- Base sociale
- Lavoratori
- Utenti
- Comunità locale
- Famigliari
- Finanziatori (Fondazioni e Istituti finanziari)

**Stakeholder terziari**

- Fornitori
- Imprese profit/privati

**Stakeholder secondari:**

- Altri collaboratori, liberi professionisti **INTER**NI
- Ecosistema collaborativo: Con-tatto, Distretto collaborativo, On Off

---

- Istituzioni scolastiche
- Ente pubblico committente **ESTERNI**

### *Una mamma*

Trovo le loro iniziative molto interessanti, in quanto questo luogo e le responsabili che lo gestiscono permettono ai ragazzi del paese di ritrovarsi, studiare, scambiarsi pareri, mettersi in discussione, giocare insieme, relazionarsi ed integrarsi con tanti tipi di realtà diverse.

È molto bello che in un paese come il nostro esistano questi spazi perché permettono ai ragazzi del paese di crescere in maniera responsabile, seguiti dalle educatrici che collaborano anche con le famiglie.

Le educatrici sono molto attente alle esigenze dei ragazzi e anche ai problemi che l'adolescenza e questo mondo sempre meno sicuro possono portare i ragazzi/e su strade sbagliate.

Ringrazio quindi le educatrici e tutto il gruppo officina per quello che fanno per i ragazzi/e del nostro paese.

*Romilda Ferrari, mamma di M.K. Officina Giovani Sissa Trecasali*.

### *Le scuole*

Sono entusiasta delle attività legate al progetto Teseo e ringrazio le esperte che hanno lavorato nelle mia scuola, in particolare l'educatrice del punto di ascolto che con competenza, pazienza e tanta umanità ha supportato noi insegnanti e i nostri studenti in questo complesso anno scolastico.

Un'esperienza che mi piacerebbe confermare anche in futuro!

*Stefania Conardi, docente IC Verdi Corcagnano*

È difficile e soprattutto riduttivo affidare a poche parole la ricchezza della collaborazione con Gruppo Scuola. Da anni lavoriamo con educatori di questa cooperativa e non hanno mai deluso le nostre aspettative in ordine di professionalità, serietà, empatia con ragazzi e docenti, collaborazione e accoglienza. Anche alla fine di questo anno Scolastico diciamo un super grazie a tutto il gruppo!!!!

*Ines Parisini, docente IC Micheli*

### *Una nuova assunta*

La mia esperienza all'interno della Cooperativa Gruppo Scuola è iniziata a settembre 2021 e mi ha visto sin dal momento conoscitivo con la cooperativa piacevolmente colpita, percezione confermata e rafforzata nel corso dei mesi di lavoro all'interno della cooperativa.

Uno dei primi aspetti che ho ritrovato, ed è stato per me prezioso e non sempre scontato in un ambiente di lavoro, è stato il mettere al centro le relazioni, rapportarsi e relazionandosi tra colleghi valorizzando l'aspetto umano e che mi fa fatto sin da subito sentire parte integrante di questo contesto.

Ho trovato all'interno di Gruppo Scuola un ambiente stimolante, un gruppo coeso di persone che mette al centro del proprio lavoro valori importanti in cui crede, passione e competenze, che si riflettono e riconoscono nel relazionarsi con le persone e i servizi con cui si lavora quotidianamente; sono felice di aver trovato un contesto motivante che permette anche a giovani professionisti come me di valorizzare e dare spazio alle proprie competenze e voglia di mettersi in gioco, alla propria crescita professionale e personale.

*Valentina Ruggeri, educatrice assunta a settembre 2021*

### *Consorzio Solidarietà Sociale*

Cosa rappresenta la cooperativa sociale *Gruppo Scuola* per il Consorzio Solidarietà Sociale e per la sua dimensione associativa?

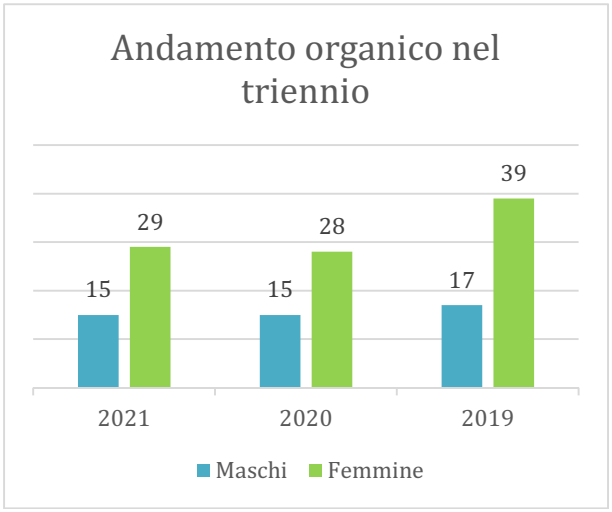
- La garanzia di un apporto imprenditivo e di pensiero critico: sicuramente la logica del soggetto gestore di servizi non è nell'identità del *Gruppo Scuola* .
- La capacità di apportare un pensiero innovativo dentro ad un equilibrio tra una storia legata ad un territorio e uno sguardo curioso di orizzonti più ampi.
- Professionisti competenti e in grado di gestirsi tra imprevisti, richieste di flessibilità e di progettazione di un lavoro educativo che incontra bisogni sempre più complessi.

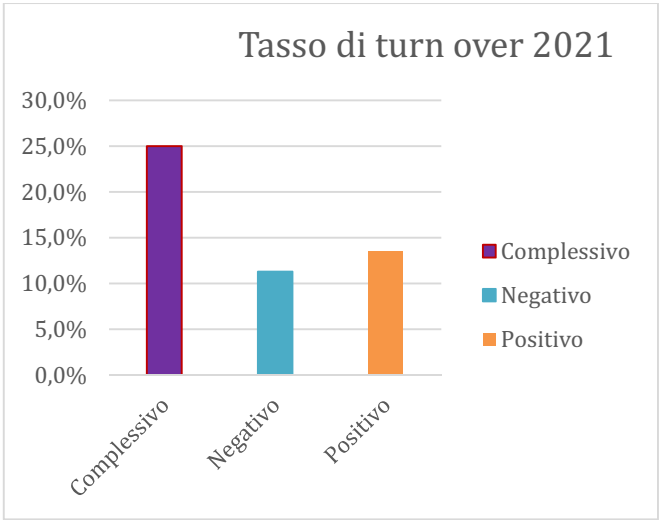
*Federica Montani, Responsabile Area Promozione e sviluppo*

## 8. Politiche del lavoro

La politica del personale è centrata sulla valorizzazione dei soci lavoratori e dei dipendenti: la cooperativa favorisce il miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali dei propri lavoratori e, in particolare, promuove l'avviamento al lavoro, l'inserimento e la crescita professionale degli stessi.
I principali obiettivi, per quanto riguarda la politica del personale sono:

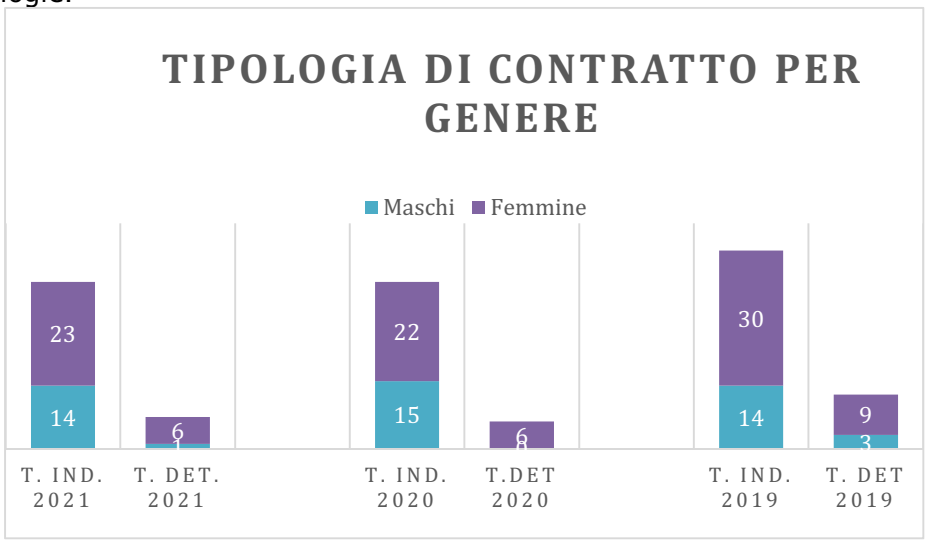
- l'aumento relativo dell'occupazione dei soci e dei dipendenti
- favorire percorsi di crescita.

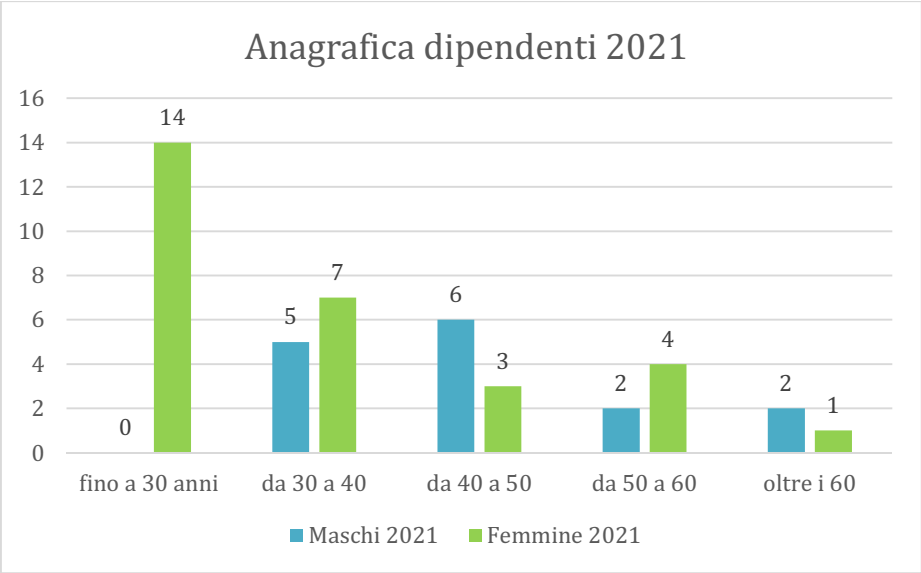


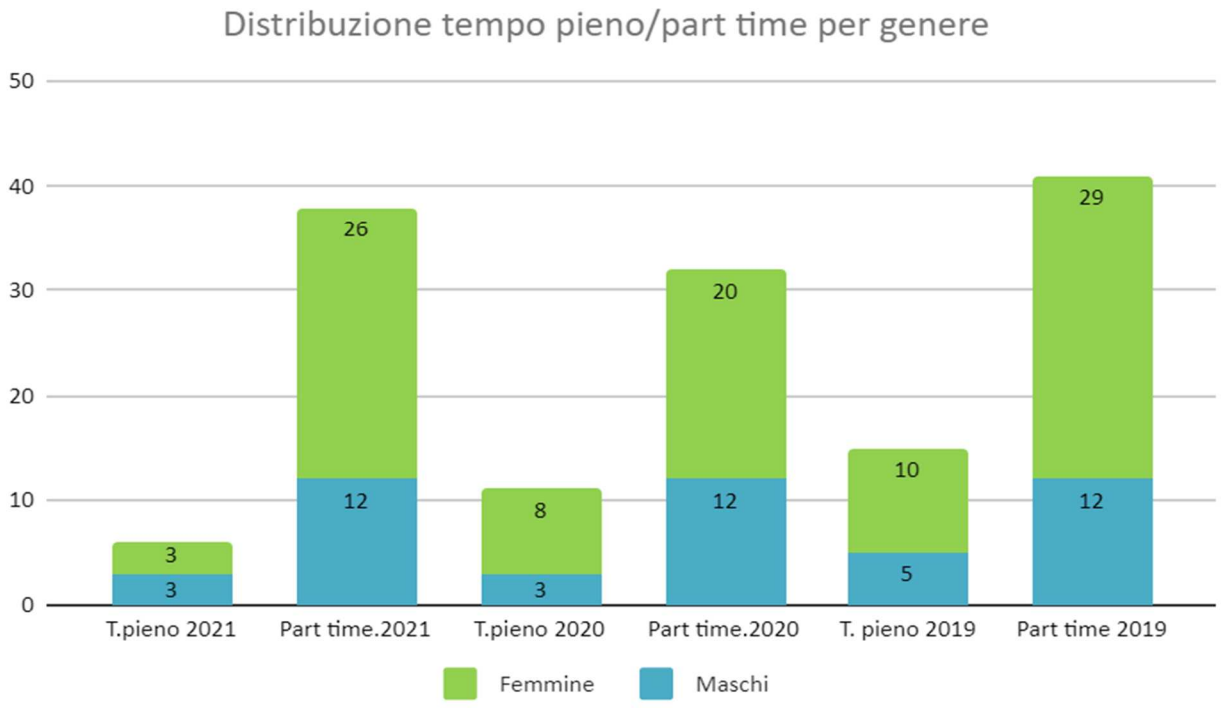

Nel corso del triennio si può osservare una diminuzione del numero degli occupati, soprattutto dal 2019 al 2020, questo anche a seguito della perdita in gara di appalto di una importante commessa.
Il capitale umano rappresenta l'asset principale della cooperativa; selezione, formazione e in generale investimento sulle persone rappresentano gli strumenti attraverso i quali incrementare il proprio vantaggio sui competitor; a dimostrazione di ciò la stabilizzazione offerta dalla cooperativa, con una netta prevalenza di tempi indeterminati su quelli determinati, tipologia quest'ultima riservata ai neoassunti per un periodo di tempo limitato.

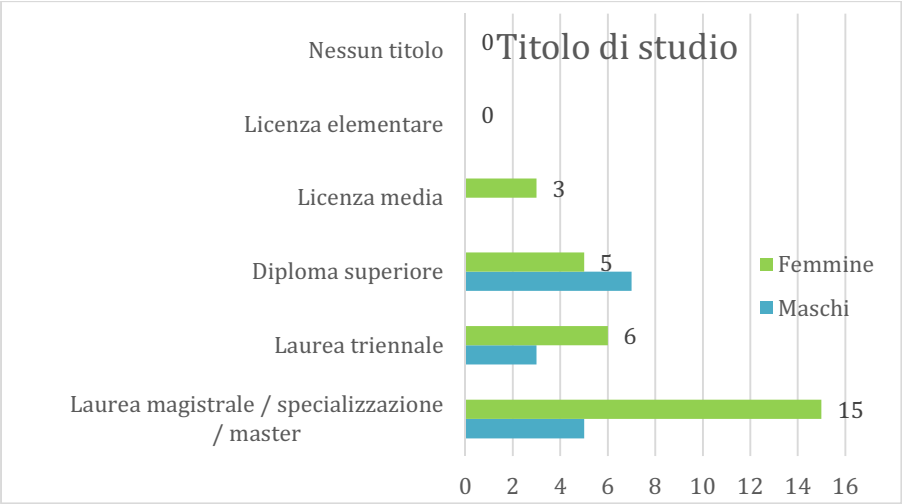
L'organico dei dipendenti è piuttosto giovane, anche per la tipologia di servizi che vengono erogati, che vedono come destinatari ragazzi giovani e che sono caratterizzati per l'impiego di nuove tecnologie.






Nonostante la pluralità dei nostri servizi (scuole, centri di aggregazione, centri per disabili, formazione…) sia caratterizzata da orari lavorativi molto diversi e da competenze professionali molto specifiche, si è sempre cercato di conciliare da una parte l'esigenza di aumentare le ore lavorative per garantire una maggiore stabilizzazione retributiva (prevalenza dei tempi pieni sui part time), dall'altra di accogliere il più possibile le richieste di orario ridotto per esigenze personali/famigliari (prevalenza dei part time nella componente femminile).






## Tipologia contrattuale adottata

Il contratto di riferimento è quello delle cooperative sociali, rinnovato di recente a livello nazionale.

Le categorie maggiormente utilizzate sono la D1, la D2 e la E1 che totalizzano il 70% dell'intera forza lavoro. Dal punto di vista delle pari opportunità, a fronte dell'unica posizione con inquadramento F2 in capo alla componente maschile, gli altri inquadramenti dirigenziali (E2 e E1) sono per la maggioranza rivestiti da donne.

| | | 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CONTRATTO** | cat | **Maschi** | **Femmine** | **tot** | **Maschi** | **Femmine** | **tot** | **Maschi** | **Femmine** | **tot** |
| **CCNL COOP SOCIALI** | **A1** | 0 | 2 | **2** | 0 | 2 | **2** | 0 | 2 | **2** |
| | **A2** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| | **B1** | 0 | 1 | **1** | 0 | 1 | **1** | 1 | 1 | **2** |
| | **C1** | 0 | 0 | **0** | 0 | 2 | **2** | 0 | 2 | **2** |
| | **C2** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| | **C3** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** |
| | **D1** | 1 | 11 | **12** | 2 | 7 | **9** | 3 | 14 | **17** |
| | **D2** | 6 | 9 | **15** | 4 | 9 | **13** | 4 | 11 | **15** |
| | **D3** | 3 | 1 | **4** | 4 | 1 | **5** | 4 | 3 | **7** |
| | **E1** | 3 | 4 | **7** | 3 | 5 | **8** | 3 | 5 | **8** |
| | **E2** | 0 | 1 | **1** | 0 | 1 | **1** | 0 | 1 | **1** |
| | **F1** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| | **F2** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** | 1 | 0 | **1** |

| RETRIBUZIONE (rapportata al tempo pieno) | 2020 | Maschi | Femmine |
|---|---|---|---|
| Retribuzione annua lorda minima | **17.065,36 €** | **19.646,12 €** | **17.065,36 €** |
| Retribuzione annua lorda massima | **35.408,10 €** | **35.408,10 €** | **28.459,73 €** |

### LIBERI PROFESSIONISTI

Un importante contributo viene dato alla cooperativa dai liberi professionisti, personale non dipendente ma con una presenza costante e continuativa nel nostro ambito lavorativo, si tratta di figure che hanno P.IVA e una alta specializzazione.

| 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Maschi** | **Femmine** | **tot** | **Maschi** | **Femmine** | **tot** | **Maschi** | **Femmine** | **tot** |
| 8 | 2 | **10** | 9 | 2 | **11** | 7 | 3 | **10** |

## Formazione

Per la cooperativa la formazione è di importanza fondamentale: il lavoro con i giovani e l'utilizzo delle nuove tecnologie richiedono un aggiornamento continuo.
Dopo la sospensione quasi totale della formazione in presenza nell'anno 2020, anche per il 2021 si è continuato a partecipare a corsi con modalità quasi esclusivamente da remoto. Inoltre i nostri lavoratori hanno partecipato di loro iniziativa a numerosi webinair sulle tematiche più differenti e dei quali non siamo riusciti a tenere traccia.
Per quanto riguarda la formazione obbligatoria sicurezza sono stati rispettati gli obblighi di legge, anche grazie al fatto che nostro docente privilegiato è un dipendente è stato più facile riuscire ad organizzarla e garantirla.

## 9. I nostri servizi

### Scuola e comunità

In tutta la nostra attività, a partire dalla scelta del nome, la scuola è sempre stata uno dei fulcri dell'attività della cooperativa, elemento centrale ed imprescindibile dell'esperienza educativa. Da molti anni *Gruppo Scuola* collabora con le scuole, nella convinzione che **l'integrazione** di competenze, professionalità e approcci diversi, nonché la **continuità dell'intervento educativo** tra l'ambito scolastico e quello extrascolastico possano essere utili a rafforzare la motivazione e l'interesse dei ragazzi, a creare un clima sereno ed inclusivo nei gruppi-classe, a sviluppare **l'apprendimento esperienziale** delle competenze. Le proposte per le scuole si caratterizzano per progetti flessibili in grado di adattarsi alle esigenze specifiche del contesto in cui vengono attuati.
Ai progetti scolastici si affiancano i progetti di comunità orientati all'empowerment dei soggetti coinvolti per far emergere le proprie competenze e risorse in modo da rispondere ai bisogni e desideri che emergono dal contesto sociale nel quale vivono.
I Centri educativi pomeridiani, infine, sono orientati al potenziamento delle capacità e dell'autonomia dei minori coinvolti e al sostegno e alla responsabilizzazione dei loro nuclei familiari.

| Progetto | Descrizione | Cliente | Beneficiari | Altri soggetti coinvolti | Obiettivo | Risultato |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Un'estate da Circo | Centro estivo | Privati | Minori 6/11 | Associazione Circolarmente | favorire il benessere psicofisico; promuovere stili di vita positivi; favorire la socializzazione; favorire l'inclusione; sperimentare attività espressive | n. 96 bambini, 427 ore di attività |
| Officina giovani | Centro giovani | Comune di Sissa Trecasali | Minori e giovani 11-21 anni | Istituto comprensivo, associazioni del territorio, ASP Fidenza, Servizi sociali, società sportive, Unità di Strada-ASL | Protagonismo giovanile, socializzazione e aggregazione, sviluppo competenze, promozione del benessere e prevenzione, informazione e orientamento, animativa territoriale e promozione welfare di comunità | n. 260 ragazze/i coinvolti, 2000 ore di attività, nuove progettualità (Family Corner e Animazione-riqualificazione area verde) |
| Welfare 2021 | Progetto di comunità | Forum Solidarietà | cittadinanza | CCV, associazioni del territorio, volontari | accompagnare lo sviluppo dei punti.com supportando nell'organizzazione e nell' attività i volontari; mappatura del territorio, coinvolgimento del territorio, promozione delle attività del punto.com attraverso luoghi e canali specifici dei quartieri di riferimento; | n. 570 ore di attività |
| Cittadinanza Attiva | Laboratori scolastici | Comune di Parma | studenti primaria e secondaria di I grado | Scuole primarie e secondarie di I grado | promuovere occasioni di riflessione, scambio e acquisizione di competenze sul senso e valore dell'essere cittadini appartenenti a una comunità, favorire spazi di dialogo per migliorare le competenze | 6 scuole, 7 classi, 167 studenti, 7 docenti coinvolti |

| Progetto | Descrizione | Cliente | Beneficiari | Altri soggetti coinvolti | Obiettivo | Risultato |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Con-cittadini | Laboratori scolastici | Libera | studenti secondaria di I grado | Scuole secondarie di I grado | relazionali e la dimensione affettiva, favorire opportunità di dialogo per condividere la cultura della legalità, della corresponsabilità civile e dell'accoglienza | 7 scuole, 13 classi, 350 studenti e 13 docenti coinvolti |
| Teseo | Punti ascolto, educatori scolastici, laboratori | Consorzio Solidarietà Sociale Parma | studenti secondaria di I grado | Comune di Parma | promuovere il benessere dei ragazzi a scuola, motivare all'apprendimento, sostegno nel percorso di crescita individuale, attraverso laboratori espressivi, sportelli d'ascolto, supporto di figure educative dedicate e attività di orientamento scolastico e formativo | 9 educatori scolastici, 4 punti di ascolto, 8 scuole, 90 classi, 2100 studenti e 180 docenti coinvolti. |
| Maestro Pegaso | Centro educativo pomeridiano | Comune di Parma | 18 ragazzi 11-17 anni | Centro Interculturale di Parma, Polo Sociale Lubiana, Scuole secondarie di I° e II° grado, | Sostegno alla genitorialità, socializzazione, promozione del benessere e prevenzione del rischio, contrasto all'abbandono scolastico, collaborazione e co-progettazione con Poli Territoriali di Servizio Sociale | 18 ragazze/i e famiglie coinvolte, 1200 ore di attività in presenza |
| Pablo | Centro educativo pomeridiano | Comune di Parma | 18 ragazzi 11-17 anni | Polo Sociale Pablo, Scuole secondarie di I° e ii° grado, ASP Parma, AIMA, Ass. Tuttimondi, Punto di comunità Oltretorrente, Liceo Scientifico Marconi | | 18 ragazze/i e famiglie coinvolte, 1200 ore di attività in presenza, |
| SeM | Centro educativo pomeridiano | Comune di Parma | 17 bambini 6-10 anni | Scuole primarie, Polo Sociale Montanara, Parrocchia Sacre Stimmate | | 17 bambine/i e famiglie coinvolte, 1200 ore di attività in presenza |
| Orientamente | percorsi individuali o a piccolo gruppo | Consorzio di Solidarietà Sociale | 12 studenti secondaria di I grado | Comune di Parma, scuole secondarie di I grado | Contrasto all'abbandono scolastico, rimotivazione allo studio | 12 studenti, 8 scuole coinvolte |

## CASCO - Centro per gli Apprendimenti e lo Sviluppo di Competenze

CASCO è un servizio innovativo della cooperativa che realizza percorsi di ricerca, formazione e innovazione aperta con istituzioni, imprese e organizzazioni. Con il lavoro del nostro team multidisciplinare, composto da professionisti esperti negli ambiti dell'educazione, della formazione e della comunicazione, aiutiamo persone, gruppi e organizzazioni a raggiungere obiettivi di cambiamento e innovazione, favorendo la produttività e il benessere dei singoli e delle realtà in cui operano. Le persone e le loro esigenze sono il fulcro dei nostri progetti, costruiti "su misura" dopo un'attenta fase di ascolto e definizione condivisa degli obiettivi. Flessibilità ed esperienza sono la base dei percorsi che organizziamo, sempre all'insegna della massima qualità. Metodi di apprendimento innovativi, uso di tecnologie avanzate e supervisione di un coordinamento scientifico permettono ai nostri percorsi di impattare in modo diretto e positivo sugli individui, i sistemi sociali e ambientali coinvolti nei percorsi.
CASCO si propone di affiancare le Scuole e i Poli formativi regionali nella realizzazione di percorsi formativi innovativi per accrescere le competenze tecniche, trasversali e digitali del personale docente nonché per promuovere l'apprendimento e l'applicazione di metodologie didattiche innovative.
I percorsi formativi intendono accompagnare i percorsi/processi di innovazione didattica, trasformazione digitale dell'organizzazione scolastica e adozione della didattica digitale integrata favorendo l'acquisizione, lo sviluppo e la certificazione delle necessarie competenze sia tecniche che trasversali.
L'approccio metodologico pone particolare attenzione agli aspetti didattico-pedagogici oltre che a quelli strettamente tecnici e digitali, in quanto elementi ritenuti necessari per favorire la partecipazione attiva, lo sviluppo di competenze digitali e del 21mo secolo e un'effettiva ricaduta degli apprendimenti nell'agire educativo e nella didattica dei partecipanti.
I percorsi formativi – innovativi, interdisciplinari e complementari alla didattica curricolare – sono validati e supervisionati da un coordinamento scientifico, alla luce dei principi delle neuroscienze e delle scienze dell'apprendimento, e realizzati da formatori in grado di coniugare una profonda conoscenza pedagogica e metodologica a competenze tecniche e digitali.
Gli interventi proposti da CASCO intendono promuovere l'apprendimento significativo attraverso la realizzazione di percorsi per apprendere in modo attivo, costruttivo, intenzionale, autentico e collaborativo

| Tipologia di risultato | |
|---|---|
| **Atteso** | **Ottenuto** |
| Rafforzamento delle competenze didattiche e digitali del personale di cooperativa e dell'ecosistema collaborativo | **Formazione del personale interno e tutoraggio sul campo con esperti esterni CASCO** |
| Innovazione dei modelli formativi | **Ideazione e realizzazione di percorsi formativi costruiti su misura e su tematiche emergenti** |
| Applicazione sul campo | **Sperimentazione dei percorsi formativi innovativi nei contesti in cui opera la cooperativa** |
| Efficacia del modello formativo | **Riconoscimento dell'efficacia del modello formativo da riscontri raccolti tramite customer satisafction ed interviste.** |
| Attivazione di una campagna di marketing commerciale a livello nazionale | **Ideazione e realizzazione di una strategia di comunicazione e digital marketing** |
| Raccolta nuove commesse | **Ampliato il numero e le tipologie dei clienti e delle commesse** |

| Progetto | Descrizione | Cliente | Beneficiari | Altri soggetti coinvolti | Obiettivo | Risultato |
|---|---|---|---|---|---|---|
| BRIGHT SIDE A.I Educational Academy | A.I. Summer school | Beatreex | Adolescenti | x | Formazione A.I. Skills | n.10 ragazzi coinvolti<br>n.10 open badge |
| Consulenza ART-ER "Orientamenti generativi" | Formazione ed elaborazione di nuovi modelli d'intervento nell'ambito dell'orientamento | ART-ER S. cons. p. a. | Operatori servizi per i giovani | Regione E.R. | Acquisizione nuove metodologie e competenze | n.60 operatori<br>n.2 eventi<br>n.1 laboratorio esperienziale |
| Respira con il cuore | Percorsi pedagogici ed espressivi (TED ED) | Chiesi Farmaceutici | Classi scuole sec. di II° | CAMST<br>Comune di Parma<br>Unsocials | Ri-elaboazione del vissuto post-pandemico e protagonismo giovanile | n.8 classi<br>n.160 studenti<br>n.8 laboratori<br>n.1 evento |
| | | | | | | |
| Erasmus+ Ka2 project INCLUMAP | Progetto europeo | CISITA Parma Scarl | Docenti e studenti | Partner Eu | Acquisizione nuove metodologie e competenze | n.2 laboratori<br>n.2 visite EU<br>n.4 ncontri |
| Digital Skills Summer Camp | Summer camp per bambini e adolescenti | Comune di Parma | Bambini e adolescenti | x | Acquisizione competenze digitali e trasversali | n.62 ragazzi/e |
| InnovHack | Hackathon sul turismo promosso dall'Urban Digital Center di Rovigo | Comune di Rovigo | Giovani e adulti | Vari | Protagonismo e partecipazione | N.28 partecipanti<br>N.8 team/idee |
| Web radio "La storia continua" | Percorsi formativi di web radio | Comune di Traversetolo | Studenti e docenti scuola sec. I° | Comune di Traversetolo | Acquisizione competenze digitali e trasversali | N.80 studenti<br>N.12 docenti |

| Progetto | Descrizione | Cliente | Beneficiari | Altri soggetti coinvolti | Obiettivo | Risultato |
|---|---|---|---|---|---|---|
| BE STEAM | Progettualità STEAM | Consorzio di Solidarietà Sociale | Studenti e docenti scuole primaria e sec. I° e II° | Comune di Parma Regione E.R. | Acquisizione nuove metodologie STEAM e competenze digitali | N.620 studenti N.92 docenti |
| PBL Convitto nazionale Umberto I | Convitto Nazionale Umberto I | Convitto Nazionale Umberto I | Docenti | x | Acquisizione nuove metodologie e competenze | n.30 docenti |
| Formazione Innovazione sociale | Percorsi formativi per imprese | Formindustria Emilia Romagna | Imprenditori e dipendenti | CISITA | Promozione iniziative di RSI | N.16 partecipanti N.2 percorsi |
| Future Labs "Hand On" Ozzano E. | Formazione personale docente e ATA | IC Ozzano Emilia | Docenti e personale ATA | MIUR | Acquisizione nuove metodologie e competenze | N.30 percorsi N.620 docenti N.110 ATA |
| | | | | | | |
| Future Labs Matera | Formazione personale docente e ATA | IC Torraca Matera | Docenti e personale ATA | MIUR | Acquisizione nuove metodologie e competenze | N.36 percorsi N.860 docenti N.120 ATA |
| Percorsi formativi cyberbullismo | Percorsi di prevenzione | ISISS Galilei-Bocchialini S. Secondo | Studenti Sc. Sec. II° | x | Prevenzione e promozione benessere | N.148 studenti N.7 classi |
| Future Labs Ancona | Formazione personale docente e ATA | IIS Savoia Benincasa Ancona | Docenti e personale ATA | MIUR | Acquisizione nuove metodologie e competenze | N.32 percorsi N.580 docenti N.96 ATA |
| Life Skills | Formazione di rete sulle life skills | Liceo Statale Respighi di Piacenza | Docenti Studenti Operatori dei servizi | Vari | Acquisizione nuove metodologie e competenze | N.200 studenti N.80 docenti N.45 operatori dei servizi |

| Progetto | Descrizione | Cliente | Beneficiari | Altri soggetti coinvolti | Obiettivo | Risultato |
|---|---|---|---|---|---|---|
| "Girls code it better" | Laboratori digitali per ragazze | MAW Man at work Agenzia per il lavoro spa | Studentesse Sc. Sec. I° | Scuole | Acquisizione nuove metodologie e competenze digitali | N.4 club<br>N.60 studentesse |
| NEFESH | Formazione dirigenti di cooperativa | Nefesh Coop. Soc. | Dirigenti | x | Sviluppo competenze organizzative e relazionali | N.5 dirigenti |

## Socio-assistenziale

L'avvio di quest'area risale ad una decina di anni fa con l'apertura del Centro Socio-Occupazionale "Laboratorio Con-Tatto" a Traversetolo e con l'incorporazione della Cooperativa Sociale "Ippovalli" che ci ha portato in dote la sua esperienza negli Interventi Assistiti con gli Animali. Il 2021 è stato un anno piuttosto complesso per l'area: da una parte il Laboratorio Con-Tatto ha dovuto funzionare a regime orario ridotto e con l'impostazione a "bolla", dividendo gli utenti in piccoli gruppi stabili che si avvicendavano senza alcun contatto tra loro nelle diverse giornate di attività; solo nel mese di ottobre è stato possibile ripristinare un regime organizzativo sostanzialmente simile all'ordinario, pur mantenendo tutte le misure di prevenzione e di sicurezza legate al Covid, tornando in questo modo a garantire agli utenti e alle famiglie una più ampia copertura del servizio e a ristabilire un clima maggiormente sereno e disteso. Per quanto riguarda, invece, il Centro Ippovalli l'attività ha in parte risentito sia delle fluttuazioni dei contagi nel corso dell'anno, sia del recente trasferimento dalla sede storica di Marore ad una sede provvisoria a S. Ilario d'Enza che ha portato alla necessità di individuare strategie di fidelizzazione dell'utenza e di promozione delle nostre attività verso nuovi gruppi di utenti. Nonostante ciò, abbiamo registrato un sostanziale incremento rispetto all'anno precedente (condizionato dal lockdown e dalle periodiche restrizioni) nel numero degli utenti e degli interventi erogati.

| Progetto | Descrizione | Cliente | Beneficiari | Altri soggetti coinvolti | Obiettivo | Risultato |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Laboratorio Con-Tatto | Centro socio-occupazionale | Pedemontana Sociale | adulti con disabilità | Associazione Con-Tatto | acquisire e consolidare abilità, competenze ed autonomia operativa; consolidare capacità espressive, comunicative, relazionali; consolidare consapevolezza di sé, benessere e autostima; favorire autonomia e responsabilità personale; favorire partecipazione attiva e inclusione sociale. | 12 utenti inseriti<br>1776 ore di apertura del servizio e 5187 ore lavorate |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Progetto Riuso | Tutoring educativo rivolto alle persone inserite in tirocinio formativo al Mercatino dell'Ass. Con-Tatto | Associazione Con-tatto | adulti con disabilità | Pedemontana Sociale | consolidare autonomie, competenze e abilità operative, in funzione di un possibile inserimento al lavoro | 3 utenti inseriti<br>936 ore di attività |
| Interventi assistiti con animali individuali e a piccolo gruppo in ambito scolastico | Attività assistite con animali | IC Neviano Arduini, IC Montechiarugolo, IC Felino, IC Langhirano, ASP Langhirano | minori con disabilità | Ufficio di Piano Distretto Sud Est | favorire il benessere e lo sviluppo personale attraverso la relazione intraspecifica uomo-animale; stimolazione cognitiva, emotiva e sensoriale attraverso il contatto con l'animale; stimolazione alla relazione e al contatto positivo con sé stessi e con l'altro attraverso l'attenzione ed il prendersi cura dell'animale. | 16 utenti inseriti,<br>9 percorsi realizzati,<br>97 interventi |
| Centro Educativo e di Riabilitazione Equestre Ippovalli | Attività assistite con animali, attività educative e riabilitative con il cavallo | Privati, AIAS | minori e adulti con disabilità o in situazione di disagio | AUSL Parma | favorire il benessere e lo sviluppo personale attraverso la relazione intraspecifica uomo-animale; stimolazione cognitiva, emotiva e sensoriale attraverso il contatto con l'animale; stimolazione alla relazione e al contatto positivo con sé stessi e con l'altro attraverso l'attenzione ed il prendersi cura dell'animale. | 16 utenti privati e16 utenti in convenzione e 163 interventi rivolti ai privati e 124 interventi in convenzione |
| Centro Educativo e di Riabilitazione Equestre Ippovalli | Cavalgiocare, Equigiochiamo ed Equimozione | privati | bambini, adolescenti e adulti | | approccio naturale all'attività equestre basato sulla conoscenza dell'animale e sullo scambio comunicativo e relazionale tra essere umano e animale. | 57 utenti,<br>261 interventi e 20 percorsi trimestrali |

## Luoghi collaborativi e Nuove generazioni

I Centri di Aggregazione Giovanile sono l'anima dell'esperienza educativa della Cooperativa. A partire dal 1986 e dalla fondazione di Villa Ghidini, i Centri si sono caratterizzati come punti di riferimento per i ragazzi, le loro famiglie e le comunità, come risposta alle esigenze di aggregazione, socializzazione ed educazione nel "tempo" extrascolastico di bambini ed adolescenti.
Negli ultimi anni i progetti dedicati ai giovani si sono sempre più orientati a diventare veri e propri luoghi collaborativi e progetti che puntano all'apprendimento di competenze tecniche e trasversali. La possibilità di accedere ad Officine legate al mondo digitale, musicale e audiovisivo consente di proporre spazi di aggregazione ad un orientamento formativo. L'aspetto culturale, nel senso più ampio del termine, è diventato cruciale

nell'operatività quotidiano come stimolo di riflessione e possibilità di pensiero al fine di costruire percorsi in cui i giovani possano vivere concretamente una dimensione di protagonismo attivo.

| Progetto | Descrizione | Cliente | Beneficiari | Altri soggetti coinvolti | Obiettivo | Risultato |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Officina Arti Audiovisive | Centro Giovani e coworking dedicato alle arti audiovisive | Comune di Parma | 11-35 anni, cittadini | Scuole secondarie di I° e II° grado, APS Distretto Collaborativo, Pecado Lab, Swonderful, Argento Vivo, 24FPS, Montanara Laboratorio Democratico, Osterie di Parma, Teatro Regio, ANFASS, Outspoken, Ruolo Terapeutico, Lucky Red, Co Gruppo, Consulta studentesca provinciale, Ruolo Terapeutico, CNA, Coop. La Bula, Asd Gioco Polisportiva, Ecipar. | Protagonismo giovanile, sviluppo di competenze | 3707 ragazzi e giovani coinvolti<br>Attività strutturate: 212 in presenza, 9 iniziative/eventi |
| Centro Giovani Montanara | Centro Giovani | Comune di Parma | 13-21 anni e cittadini | Centri Giovani Parma, APS Distretto Collaborativo, Scuole secondarie di I° e II° grado, Tuttimondi aps, Ass. Un posto dove ci piove dentro, Polo territoriale Montanara, Centro per le Famiglie, ANPI, Spazio Giovani, Libera Parma, Ideando, Tempo Consulting, Villa Parma, Tavolo di quartiere Una comunità che cresce, Teatro delle Briciole, Amnesty International, Montanara Laboratorio Democratico, CSM Ovest, Regione ER - GiovaZoom,<br>ANG - Agenzia Nazionale Giovani, Rotaract Giovani Parma<br>Est, Doppia Elica, Parmì, CPIA, Revep Studio, Radio 106, CSS Parma, Teatro Regio, Arci Minerva, MEI Meeting Etichette Indipendenti. | Protagonismo giovanile, sviluppo di competenze | 5981 ragazzi e giovani coinvolti<br>Attività strutturate: 286 in presenza, 20 iniziative / eventi |
| Villa Ghidini | Centro aggregativo | Comune di Parma | 6-12 anni, famiglie, cittadini | Scuole primarie, Spazio Giovani Parma, Scout, Rugby Parma, Parrocchia Sacre Stimmate, Tavolo di quartiere Una comunità che cresce, Parmì | Socializzazione, sviluppo di competenze, promozione benessere | 2937 bambine/i e ragazze/i coinvolti<br>Attività strutturate: 88 in presenza; 5 iniziative/eventi |
| Casa nel Parco | Centro giovani | Comune di Parma | 13-21 anni e cittadini | APS ON OFF, Centri Giovani Parma, Scuole di I° e II° grado, Polo San Leonardo, Polo Montanara, Università degli Studi di Parma, Meeting Giovani, Festival della Storia, CCV, Hikikomori, Loft, Amici della Biblioteca San Leonardo, CIAC, IBO, Formart, | Protagonismo giovanile, sviluppo di competenze, promozione benessere | 4031 ragazze e giovani coinvolti<br>Attività strutturate: 117 |

| Progetto | Descrizione | Cliente | Beneficiari | Altri soggetti coinvolti | Obiettivo | Risultato |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Formafuturo, Arte Migrante, Ideando, Torototela, Comunità Betania, ACER, Società calcio San Leonardo, Regione Emilia Romagna, Comune di Bergamo Settore giovani, Unità di strada Sert Parma, Verdi Off, La Galleria dei Pensieri, Laboratorio famiglia San Martino, Biblioteca Venturini, Associanimazione, Girocla, Captcha, Cinemino Itinerante, Comunità Solidale, Artemis danza, Ass. Pianeta Verde, Ass. Perché no?, Polizia Municipale, Tavoli territoriali, Segnali di vita | | in presenza, 60 iniziative/eventi |
| Educativa di Strada | Educativa di Strada nel territorio di Parma | Comune di Parma | adolescenti e giovani | Arte Migrante, Ideando, Centri giovani Parma, Loft, Teatro Regio, Parmì, APS Distretto Collaborativo, Captcha, Cinemino Itinerante, Montanara Laboratorio Democratico, FabLab Parma, GAER, Tavoli territoriali, Polizia Municipale, UNIPR, Scuole Secondarie di II Grado, Casa delle Donne, Rete Think Big, ASL, Teatro Migrante, Artemis danza, Captcha, Torototela, ANPI | Protagonismo giovanile, sviluppo di competenze, promozione benessere, prevenzione | 3150 giovani coinvolti, 66 iniziative/eventi |
| Parma Ritrovata 2021 | Portale di storytelling online | Comune di Parma | Cittadinanza | Centri Giovani Parma, A.P.S. QUOD LIBET, ADA odv - associazione donne ambientaliste, ANCFARGL - Associazione Nazionale Combattenti Forze Armate Guerra di Liberazione, aps Le Giraffe, ARTETIPI, ass. MICRO MACRO FESTIVAL<br>Associazione "Ars Canto" Giuseppe Verdi, Associazione Culturale "MYTH", Associazione Culturale Aplphacentauri, Associazione Culturale Europa Teatri, Associazione Nazionale Combattenti Forze Armate Guerra di Liberazione (ANCFARGL), Barezzi Festival, C.N.G.E.I. Sezione di Parma, Centro immigrazione asilo e cooperazione internazionale, Collettivo #Metterinsema, Compagnia Artemis Danza / Monica Casadei<br>Solares Fondazione delle Arti, Concerto D'Armonia Valtaro, Conservatorio di Musica "Arrigo Boito", Coro Ars CAnto "Giuseppe Verdi", EFSA, Europa Teatri, Festina Lente Teatro e Vagamonde, Fondazione Archivio Antonio Ligabue, Fondazione Barilla Center for Food and Nutrition, Fondazione Cariparma, Fondazione Prometeo, Fondazione Teatro Due, FONDAZIONE TEATRO REGIO, Gruppo Amici di | Salvaguardare spazi, ancorché virtuali, di socialità e di relazioni significative ai tempi del Coronavirus, utilizzando la tecnologia. Realizzazione di un portale di storytelling collaborativo per dare voce alle giovani generazioni e alle realtà sociali e culturali della città. Dare protagonismo alle giovani generazioni e alle produzioni culturali cittadine, offrire alla cittadinanza contenuti di informazione/sensibilizzazione, intrattenimento, formazione, divulgazione scientifica, approfondimento culturale. | 7300 utenti unici, 13650 visualizzazioni |

| Progetto | Descrizione | Cliente | Beneficiari | Altri soggetti coinvolti | Obiettivo | Risultato |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Giovannino Guareschi, IL RUOLO TERAPEUTICO DI PARMA, Istituto Nazionale di Studi Verdiani, Istituto storico della Resistenza e dell'et… contemporanea di Parma, L.O.F.T. associazione culturale, La Toscanini, Lenz Fondazione, Libreria Diari di bordo, Libreria Piccoli Labirinti, MADEGUS - Maestri del Gusto, Milady Ilaria, Musei del Cibo della provincia di Parma, Museo d'Arte Cinese ed Etnografico, Outspoken aps, Piccoli Archivi di Quartiere / Archivio Storico Comunale di Parma, Progetti&Teatro associazione culturale, Quadrilegio 2020, QuantoBasta di RadiorEvolution Parma, Rumori Di Scena, Scuola Agostino Chieppi, Seminario Vescovile di Bedonia, Societ… dei Concerti di Parma APS, Swonderful, Teatro del Cerchio, Teatro del Tempo, Teatro delle Briciole, Teatro Migrante Parma –APS, Teatropoli, Università Popolare di Parma | | |
| Ed. Scolastica superiori | Educatori scolastici nelle scuole secondarie di II° grado | Comune di Parma, Liceo Statale Attilio Bertolucci, ISISS Galilei-Bocchialini S. Secondo, Itis Leonardo Da Vinci, ISISS Giordani | Studenti sec II° grado | | promozione del benessere di ogni singolo studente, nel rispetto della personalità e dei bisogni individuali e di gruppo; rispondere ai bisogni emergenti all'interno del contesto scolastico attraverso la coprogettazione di interventi mirati; favorire la sperimentazione di attività trasversali e il collegamento con l'extrascuola | Circa 1000 studenti coinvolti, 5 scuole |

## 10. Situazione economico-finanziaria

| 1 FATTURATO | Totale (Euro) | Valore % | in Regione ER (€) | fuori Regione ER (€) | sotto soglia UE (€) | sopra soglia UE (€) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Fatturato da Enti Pubblici (A.1) | 1.003.087,60 | 73,79 | 889.397,60 | 113.690,00 | 290.149,11 | 712.938,49 |
| Fatturato da Privati (A.1) | 226.694,58 | 16,68 | 226.694,58 | | | |
| Fatturato da Consorzi e/o altre Cooperative (A.1) | 127.166,10 | 9,36 | | 2.386,14 | | |
| Donazioni (compreso il 5 per mille) | 2.386,14 | 0,18 | | | | |
| Altri ricavi e proventi della gestione caratteristica e Contributi in Conto Esercizio (A.5) | 53.893,71 | | 42.355,71 | 11.538,00 | | |

Totale compreso 5 x mille ed escluso A,5 **1.359.334,42**

| 2 PATRIMONIALIZZAZIONE | € |
|---|---|
| Capitale Sociale | 50.667,66 |
| Totale Riserve | 462.239,84 |
| Totale Patrimonio Netto | 512.907,50 |

| 3 CONTO ECONOMICO | € |
|---|---|
| Valore del risultato di Gestione (A - B bil. CEE) | 46.698,00 |
| Risultato Netto di Esercizio | 46.440,05 |

| 4 Distribuzione del VALORE AGGIUNTO Globale Netto | | | |
|---|---|---|---|
| Valore Aggiunto Globale Netto (Totale) | | 992.087,00 | |
| **4.A. Remunerazione ai lavoratori** | | **soci** | **non soci** |
| costo del lavoro: subordinato, parasubordinato, autonomo | VA ai lavoratori normodotati € | 679.471,00 | 248.661,00 |
| | VA ai lavoratori svantaggiati ex art. 4 L 381 € | | |
| **4.B. Remunerazione ai soci** | | **€** | |
| interessi su prestito sociale € | | | |
| ristorno € | | | |
| **4.C Remunerazione agli Enti Pubblici** | | **€ 2.541,00** | |
| imposte dirette *(Ires, Irap ...)* € | | 2.541,00 | |
| **4.D Remunerazione Movimento Cooperativo e ai Privati** | | **€ 1.393,00** | |
| 3% dell'utile sui Fondi Mutualistici (Legge 59/92) € | | 1.393,00 | |
| **4.E Remunerazione Capitale di credito ai Finanziatori** *(oneri per finanziamenti)* | | **€ 1.611,00** | |
| Istituti di Credito € | | 1.604,00 | |
| Soci Sovventori € | | | |

| | |
|---|---|
| Altri Finanziatori esterni Istituzionali e non € | 7,00 |
| **4.F Remunerazione Capitale di rischio** | **€** |
| Dividendi distribuiti | |
| Rivalutazione del capitale sociale | |
| **4.G Remunerazione dell'azienda** | **€ 58.410,00** |
| +- Utile accantonato a Riserva | 45.047,00 |
| Ammortamenti e accantonamenti | 13.363,00 |

| **5 Mix dei ricavi per tipologia di attività COOP A** | **Totale (Euro)** | **Valore %** |
|---|---|---|
| **Ambito di utenza** | | |
| **Anziani** | | |
| **Disabili** | 85.962,12 € | 6,33 |
| **Infanzia 0-6 anni** | | |
| **Minori e Famiglie** | 815.109,62 € | 60,07 |
| **Disagio sociale adulti** (carcere, nomadi, senza dimora, ecc) | | |
| **Immigrati** (sportelli, centri acc. ecc.) | | |
| **Salute mentale** | 35.507,90 € | 2,62 |
| **Tossicodipendenti** | | |
| **Utenti Servizi Sanitari** (ambulatori, ospedale, domiciliare, trasporti, medicina del lavoro) | | |
| **Persone che partecipano a corsi di formazione realizzati da coop che operano nel settore** | | |
| **Altri ambiti** | 420.368,64 € | 30,98 |
| **Totale RICAVI Annui** | **1.356.948,28 €** | 100 |

## Riclassificazione del Valore Aggiunto

Il parametro del valore aggiunto misura la ricchezza prodotta dall'azienda nell'esercizio, con riferimento agli interlocutori (stakeholder) che partecipano alla sua distribuzione. Il processo di calcolo riclassifica i dati del conto economico in modo da evidenziare la produzione e la successiva distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder di riferimento. Nel processo di distribuzione si tiene conto anche dell'effettiva attribuzione del risultato di esercizio. (Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale - GBS). Tecnicamente il valore aggiunto è la differenza tra il valore di beni e servizi acquisiti dall'ambiente (input) ed il valore di beni e servizi venduti al termine della sua attività produttiva (output). Il valore aggiunto rappresenta dunque la ricchezza creata in un determinato periodo dalla attività dell'impresa sociale a vantaggio della collettività (intesa come insieme di tutti gli stakeholders, compresi i soci ed i dipendenti), e ripartita secondo criteri economicamente e socialmente rilevanti. Il processo di riclassificazione del valore aggiunto prevede due fasi, rappresentate da due diverse tabelle. Nella prima viene esaminata la costruzione del valore aggiunto, cioè della ricchezza distribuibile. Ritroviamo quindi la rassegna dettagliata della composizione del valore della produzione, ovverosia della ricchezza conferita all'impresa dai clienti in cambio dei servizi resi. Da questa cifra, una volta detratti i costi sostenuti per beni e servizi necessari alla produzione ed alla gestione, le

componenti finanziarie e straordinarie di reddito (in positivo ed in negativo) e gli ammortamenti, si ottiene il valore aggiunto globale netto, vale a dire la ricchezza distribuibile generata dall'impresa con la propria attività. La ricchezza effettivamente distribuita dovrà comprendere altresì le risorse sociali costituite da eventuali contributi erogati da enti pubblici, donazioni, liberalità, etc… La seconda fase evidenzia invece come tale ricchezza sia stata distribuita ai diversi interlocutori strategici quali i lavoratori, la comunità locale (che comprende i lavoratori destinatari/protagonisti di progetti di integrazione socio-lavorativa), i collaboratori, gli enti pubblici (sotto forma di riscossione di tasse ed imposte di varia natura).

| **CONTO ECONOMICO** | **31/12/2021** |
|---|---|
| **VALORE DELLA PRODUZIONE** | |
| ricavi delle vendite e prestazioni | 1.356.948,00 |
| variazione rimanenze di prodotti | |
| altri ricavi e proventi | **59.538,00** |
| **totale valore della produzione** | **1.416.486,00** |
| **COSTI DELLA PRODUZIONE** | |
| costi per mat.prime suss.cons. | 19.520,00 |
| costi per servizi | 360.614,00 |
| costi per god.beni di terzi | 16.075,00 |
| variazione rimanenze di materie | |
| oneri diversi di gestione | 32.084,00 |
| **Totale costi esterni** | **428.293,00** |
| **Valore aggiunto** | **988.193,00** |
| **costi per il personale** | |
| salari e stipendi | 690.524,00 |
| oneri sociali | 178.702,00 |
| trattamento fine rapporto + altri costi | 58.906,00 |
| altri costi del personale | |
| ammortamenti e svalutazioni | 13.363,00 |
| **totale** | **941.495,00** |
| **Reddito lordo della gestione caratt.** | **46.698,00** |
| **PROVENTI E ONERI FINANZIARI** | |
| proventi | 2.304,00 |
| interessi passivi e oneri finanziari | -1.611,00 |
| rettifiche di valore di attività finanziarie | 1.590,00 |
| **totale** | **2.283,00** |
| **utile lordo della gestione corrente** | **48.981,00** |
| **PROVENTI E ONERI STRAORDINARI** | |
| proventi straordinari | |
| oneri straordinari | |
| **totale** | **0,00** |
| **risultato prima delle imposte** | **48.981,00** |
| **IMPOSTE DELL'ESERCIZIO** | **2.541,00** |
| **RISULTATO DELL'ESERCIZIO** | **46.440,00** |

## 11. Responsabilità sociale d'impresa

Pur non avendo un Piano Welfare formalizzato, Gruppo scuola è sempre molto attento alle esigenze dei propri lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

⇒ Flessibilità di orario: fatte salve le esigenze del servizio in cui si opera, ognuno ha un orario da rispettare come monte ore, lasciando libertà di ingresso e di uscita per conciliare le esigenze personali con i tempi del lavoro.

⇒ Rimane formalizzato lo smart working, compatibilmente con le esigenze dei servizi.

⇒ Part-time: sono sempre state accolte le richieste fatte dal personale sulla riduzione di orario.

⇒ Per i dipendenti della cooperativa è previsto un accesso privilegiato ai propri servizi.

⇒ La cooperativa ha stipulato una convenzione con Unipegaso che prevede uno sconto del 50% a chi si è iscritto per ottenere la qualifica da educatore.

⇒ Tutela della maternità: oltre al rispetto della normativa, la Cooperativa ha sempre una attenzione particolare alle esigenze dei neogenitori, in particolare per il momento di rientro al lavoro.

## 12. Obiettivi di sviluppo sostenibili

Nonostante gli ambiti lavorativi e progettuali di Gruppo scuola non siano prettamente legati alle tematiche ambientali, abbiamo sempre cercato di riservare una attenzione particolare al rispetto dell'ambiente, cercando di diffondere una cultura ambientale all'interno dei nostri uffici e dei nostri centri.

⇒ Abbiamo scelto un fornitore di energia elettrica che utilizza al 100% energia proveniente da fonti rinnovabili

⇒ Sono state eliminate le bottiglie di plastica e abbiamo introdotto i boccioni di acqua

⇒ Utilizziamo cialde compostabili per le macchinette del caffè

⇒ Abbiamo dotato i nostri Centri Estivi di vassoi compostabili per i pranzi/merende

⇒I rifiuti vengono differenziati e abbiamo attivato il servizio con cooperativa sociale del territorio per la raccolta dei toner.

## 13. Innovazione

Il 2021 si è caratterizzato per il completamento del percorso di riorganizzazione interna. L'attività è stata maggiormente incentrata nel supporto al personale incaricato con nuovi ruoli organizzativi con consulenze di tipo individuale, legato agli aspetti motivazionali e alla predisposizione personale, oltre che alle capacità relazionali e di corretta comunicazione. Parallelamente, il supporto è stato profuso anche nei confronti delle unità organizzative e degli organi collegiali, cercando di lavorare su metodi di lavoro e pianificazione e sulla razionalizzazione dei flussi informativi.
Successivamente alla fase di empowerment, i ruoli preposti agli aspetti più manageriali sono stati oggetto di un preciso percorso di sviluppo rivolto all'innovazione incrementale dei servizi. Il percorso ha avuto un ruolo di analisi e migliore comprensione di dinamiche legate alle aree gestite e, soprattutto, di verifica concreta di un metodo di lavoro improntato al miglioramento continuo, alla gestione di dinamiche progettuali e alla selezione di idee innovative.
Obiettivi principali del percorso sono stati:

- valorizzazione del contributo di tutti i ruoli verso il raggiungimento degli obiettivi
- aumento della capacità di vendita e propensione imprenditoriale
- standardizzazione e proceduralizzazione delle componenti strutturali dei processi
- velocizzazione dei processi decisionali
- aumentare la capacità di ragionamento sul medio e lungo periodo
- acquisizione di un metodo di lavoro e pianificazione per CdA e Presidenza
- miglioramento del rapporto delle persone con le richieste del ruolo organizzativo
- migliorare le modalità di confronto e di lavoro di gruppo
- aumento dell'efficacia mediante la leva delle competenze individuali e di gruppo
- consolidamento di partnership con Casco per lo sviluppo di un sistema di formazione e miglioramento continuo
- verifica e standardizzazione dei flussi informativi verso la Direzione

Il nuovo modello organizzativo adottato ed implementato estende le responsabilità e l'ampiezza dello sforzo rivolto allo sviluppo di nuovi progetti e all'apertura di nuovi canali commerciali

## 14. Obiettivi di miglioramento e conclusioni

Nel 2022 l'azione della Cooperativa si focalizzerà su tre obiettivi principali.

Innanzi tutto sarà necessario rafforzare il legame interno con la base sociale: veniamo da due anni particolarmente difficili ed impegnativi, in cui abbiamo fronteggiato le ricadute sulla nostra impresa di una crisi di scala globale, da cui siamo usciti grazie ad un impegno corale. Ciò nonostante, è inevitabile che in situazioni che richiedono un continuo adattamento a fattori esterni mutevoli ed una costante e rapida ridefinizione della pianificazione dei servizi, si finiscano per trascurare gli aspetti relazionali e comunicativi interni all'organizzazione.

Siamo, tuttavia, consapevoli che proprio in queste fasi di difficoltà e nei processi di cambiamento intrapresi negli ultimi due anni è indispensabile che la base sociale sia coesa e orientata verso un comune obiettivo. Cercheremo, pertanto, di dedicare maggiore attenzione a questi aspetti sia individuando strumenti e occasioni per rinsaldare la comunicazione ed il confronto con i soci, sia proseguendo con le celebrazioni del cinquantesimo anniversario di attività del Gruppo Scuola per rivitalizzare dal punto di vista simbolico e valoriale i nostri progetti e le nostre attività.

Secondariamente, punteremo a consolidare le nostre attività di sviluppo: dovremo rafforzare le partnership esistenti con i numerosi soggetti presenti nel nostro ecosistema collaborativo, ridefinendo gli accordi di collaborazioni e ricercando le risorse per dare concretezza alle progettualità comuni; dovremo puntare con maggiore decisione ad ambiti di sviluppo innovativi, attrezzandoci dal punto di vista dell'acquisizione delle competenze necessarie e delle risorse organizzative per strutturare nuove proposte commerciali; dovremo gestire, dal punto di vista dell'assetto organizzativo e imprenditoriale, le ricadute della crescita esponenziale, decisamente superiore alle aspettative, che l'area formativa ha registrato in questi due ultimi anni.

Infine, punteremo a portare a termine il processo di aggregazione, avviato nel 2021, con un'altra importante realtà cooperativa del nostro territorio: si tratta di un obiettivo ambizioso attraverso il quale vorremmo dar vita ad un nuovo soggetto cooperativo in grado di caratterizzarsi sul territorio provinciale per la versatilità che deriverà dall'unione di due realtà diverse per ambito e metodologia di intervento ma accomunate dallo stesso background valoriale e da analoga visione di impresa.

Questa operazione perseguirà l'intento di renderci strutturalmente più forti e competitivi, nonché di permetterci di sperimentare ambiti di sviluppo innovativi e di rafforzare la cultura della cooperazione e del terzo settore.