

Bilancio sociale

OASI TANDEM

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE



Esercizio 2022



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

In continuità con le modalità di rendicontazione sociale adottate lo scorso anno, anche per l'esercizio 2022 la cooperativa sociale OASI TANDEM si è avvalsa per la redazione del presente Bilancio sociale del metodo **ImpACT** realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento e promosso in collaborazione con organismi di secondo livello nella provincia autonoma di Trento, in Friuli Venezia Giulia, ma anche a livello nazionale. Si tratta quindi di uno strumento condiviso con molte altre cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile che si permette di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nell'anno.

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

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

cooperativa composto da una parte dei membri del CdA e da un gruppo eterogeneo di portatori di interesse della cooperativa, e nello specifico da lavoratori ordinari e lavoratori svantaggiati. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

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

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



OASI TANDEM è una cooperativa sociale di tipo B e come tale **ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate** operando in vari settori di attività.

Carta di identità della cooperativa

Nome dell'ente	OASI TANDEM
Forma giuridica	cooperativa sociale di tipo B
Codice Fiscale/P. Iva	02020190225
Sede Legale	VIA VENEZIA 47, RIVA DEL GARDA (TN)
Altre Sedi	VIALE S.PIETRO 8 b, MADRUZZO (TN)

Nello specifico, la cooperativa sociale si occupa della gestione dei seguenti servizi: manutenzione del verde: manutenzione aree verdi pubbliche e private; manutenzioni alberature, siepi e arbusti con interventi di potatura, concimazione, consolidamento; installazione, manutenzione e ripristino di arredi in parchi e giardini (panchine, staccionate, ecc.); servizi vari (tinteggiatura, spalo neve, ecc.). Committenti principali: Comune di Riva del Garda, Comune Valledlaghi, Comune Madruzzo, Cassa Rurale Alto Garda, Comunità della Valle dei Laghi, privati. Settore pulizie: Servizi di pulizia e sanificazione locali presso A.P.S.P (Aziende Provinciali Servizi alla Persona), uffici comunali, palestre, scuole, uffici privati, condomini e supermercati. Committenti principali: Comune di Arco, Comune Riva del Garda, Apsp Città di Riva, Apsp Giacomo Cis, Apsp Molino, Supermercati Poli, Orvea, Amort e Regina, Itea condomini, residence turistici, Cantina Toblino, Finglas. Gestione intervento 3.3.D e 3.3.F - L'intervento 3.3.D e 3.3.F sostengono l'occupazione di soggetti deboli attraverso l'attivazione di iniziative di utilità collettiva. Committenti principali: Apsp Città di Riva, Apsp Giacomo Cis, Apsp Molino, Comune Arco, Comune Mezzocorona, Comune Madruzzo, Comune Nago-Torbole, Comune Riva del Garda, Comune Tenno, Comune Valledlaghi, Comunità della Valle dei Laghi e Comunità Alto Garda e Ledro. Gestione Progettone sociale - La cooperativa gestisce una squadra progettone sociale a Valledlaghi presso il parco del Teatro. Questa squadra svolge lavori di manutenzione verde del parco e semplici attività. La cooperativa ha gestito inoltre 5 operatori con progetti individualizzati nell'ambito delle custodie, archivi, servizi bar. Settore riordino archivi e vari La cooperativa si occupa del riordino degli archivi e di attività di segreteria e centralino. Committenti: Itea, Comune Nago-Torbole, Seven spa, Comune di Arco e Siemens. Gestione Bar: La cooperativa ha in gestione il Bar "Pausa caffè" sito all'interno dell'ospedale di Arco. Servizi vari La cooperativa ha consolidato nel 2022 il servizio di gestione lavanderia presso la Apsp Valle dei Laghi di Cavedine, il servizio di custodia campeggi gestiti da AMSA, il servizio di custodia sale della Cassa Rurale Alto Garda.

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

- attività di produzione di biomassa combustibile, consistente in materiale vegetale prodotto da interventi selvicolturali, da manutenzione forestale e da potatura di aree verdi pubbliche e private, prevedendone il deposito, la triturazione, la vagliatura ed il controllo delle caratteristiche del materiale prodotto;
- attività di assemblaggio anche per conto di terzi di manufatti; di custodia e gestione di parcheggi ed autorimesse;
- attività di gestione di strutture ed aree destinate ai ricoveri di animali;
- attività di lavorazione e commercializzazione di prodotti del legno (mobili e arredi ed altri manufatti);
- attività di riordino e catalogazione archivi;
- attività di front office, gestione centralini;
- attività di segreteria e di tipo tecnico amministrativo in genere;
- attività tipografiche;
- gestione di discariche di inerti e non, isole ecologiche, centri di compostaggio e centri di raccolta di rifiuti nonché la raccolta e il trasporto dei rifiuti;
- gestione dei cicli di rigenerazione di toner, nastri e cartucce a getto d'inchiostro;
- gestione di attività nel campo della ristorazione ed alberghiera, bar ed esercizi pubblici e di strutture di accoglienza in genere;
- Gestione di aziende agricole in proprietà od in affitto, attività di produzione, conservazione, trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli realizzati in proprio od acquistati;
- gestione di edifici ed impianti pubblici e non, quali palestre, piscine, teatri, auditorium, centri sportivi, locali di intrattenimento, compresa la vendita al dettaglio ed all'ingrosso dei prodotti normalmente venduti nei suddetti esercizi pubblici;
- lavori di pulizia, di sgombero, di traslochi, di riciclaggio dell'usato, nonché di manutenzione del patrimonio pubblico e privato;
- manutenzioni e realizzazione di aree verdi pubbliche o private, attività di giardinaggio; recupero e valorizzazione di aree di particolare interesse ambientale;
- gestione di rifornimento di scaffali in supermercati e negozi;
- erogazione di servizi a privati, imprese e non, ed in particolare ad Enti pubblici quali Comuni, Province e Regioni.

Le tappe della nostra storia

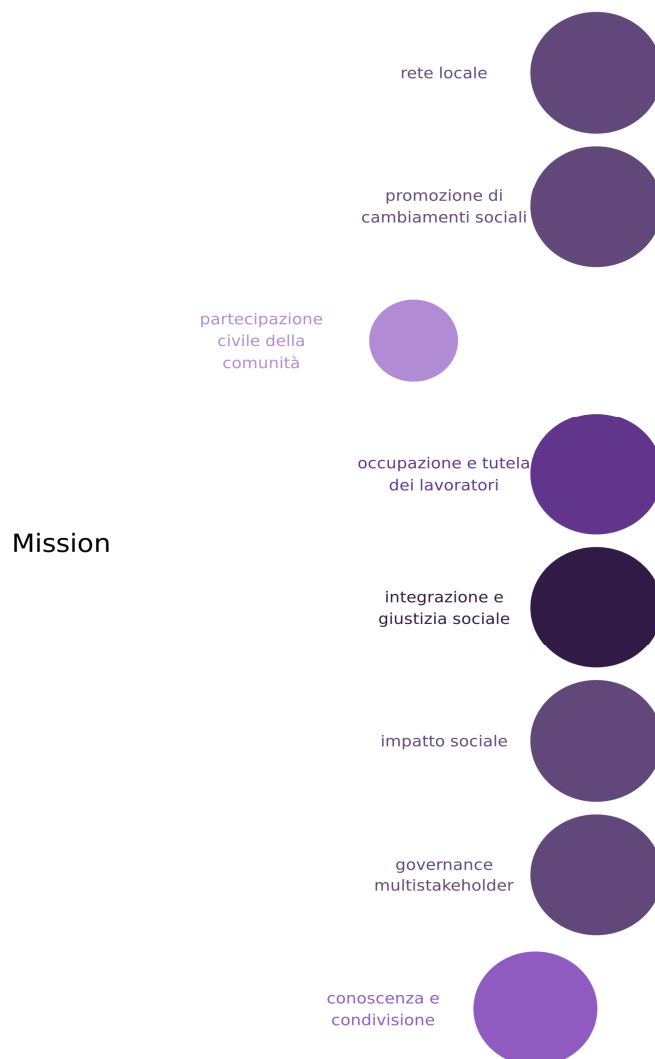
1999 – nasce Oasi S.o.s. lavoro

2007 – nasce Tandem S.c.s.

2013 – fusione e nascita Oasi Tandem S.c.s.

L'attuale offerta ed aree di intervento sono frutto di motivazioni pro-sociali presenti fin dalla nascita della cooperativa. La cooperativa sociale OASI TANDEM nasce nel novembre 2013 dall'unione di due cooperative sociali presenti sul territorio. In particolare: Oasi sos lavoro

presente dal 1997 nella zona Valle dei Laghi e Tandem operante dal 2007 nella zona dell'Alto Garda e Ledro. Tandem nasce su spinta della cooperativa sociale di tipo A Eliodoro per dare risposte occupazionali alle persone che frequentano i laboratori. Oasi sos lavoro nasce su spinta dell'associazione di volontariato Oasi che opera nel territorio con attività varie per le persone con disabilità e per creare per loro progetti di inserimento lavorativo.



Una storia che si rinnova nella definizione specifica degli obiettivi organizzativi e nella **mission** che la cooperativa si è data. Quale obiettivo primario la Cooperativa si propone di rispondere ad uno specifico bisogno, ossia quello di svolgere attività in grado di concorrere all'inserimento lavorativo di persone deboli e/o svantaggiate in qualsiasi settore produttivo, commerciale o di servizi, sia direttamente che mediante la sottoscrizione di contratti/convenzioni con soggetti pubblici e/o privati, partendo dal presupposto che il lavoro rappresenta uno strumento molto efficace per il recupero personale e l'integrazione sociale di persone in difficoltà, che altrimenti rischierebbero di rimanere dipendenti a vita del sistema socio-assistenziale. Gli obiettivi nel particolare riguardano:

- offrire un'esperienza di lavoro regolare e continuativo in un ambiente protetto come opportunità per uscire dalla condizione di marginalità e come momento di crescita personale e professionale in vista, ove possibile, di un inserimento nel mondo del lavoro;

- accompagnare la persona svantaggiata a costruire il proprio ruolo di lavoratore e successivamente accompagnarlo ad inserirsi nel mondo del lavoro, attraverso un percorso personalizzato di valorizzazione delle potenzialità e attitudini esistenti, di promozione di relazioni positive e di acquisizione di abilità professionali e di affidabilità;
- fare del lavoro uno strumento di prevenzione e contenimento del disagio e dell'emarginazione sociale.

Alla luce di questi elementi identitari e finalità trasversali della cooperativa, si è lavorato nell'ultimo triennio con alcuni specifici e prioritari **obiettivi**, del cui raggiungimento si renderà conto anche nel presente bilancio sociale: Lo sviluppo di tre aree che sono strettamente legate alla mission della cooperativa e che sono le seguenti:

1. Identità
2. Organizzazione
3. Inserimenti lavorativi

Ogni area di sviluppo è collegato ad un preciso obiettivo strategico:

1. Identità: Accreditarci a livello territoriale come luogo di riferimento per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate aumentando la visibilità e diffondendo la propria identità
2. Organizzazione: Sviluppare una cultura d'impresa proiettata all'innovazione con ruoli e processi definiti e attenta all'economicità
3. Inserimenti lavorativi: Aumentare gli inserimenti lavorativi sviluppando l'offerta di servizi.



STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

Essere una cooperativa sociale significa innanzitutto essere un'organizzazione fatta di persone cui è assegnato un paritario potere nel processo decisionale. La presentazione della struttura di governo della cooperativa e dei suoi meccanismi di rappresentanza e di amministrazione risulta quindi funzionale a comprendere la socialità dell'azione, i livelli di partecipazione e rappresentanza dei diversi interessi che ruotano attorno alle attività dell'ente.

Governare La Cooperativa

Soci	33
Tasso di Partecipazione alle Assemblee	47%
Membri del Consiglio di Amministrazione	9
Nr. di Riunioni all'Anno del CdA	5

Sono organi della società:

- a) l'Assemblea dei soci;
- b) il Consiglio di amministrazione;
- c) il Comitato di Controllo.

Funzioni dell'Assemblea:

- 1) approva il bilancio e destina gli utili;
- 2) delibera sull'eventuale istanza di ammissione proposta dall'aspirante socio ai sensi dell'articolo 7, comma 5, del presente statuto;
- 3) procede alla nomina e revoca degli Amministratori;
- 4) procede alla eventuale nomina dei Sindaci e del Presidente del Collegio sindacale e del soggetto deputato alla revisione legale dei conti;
- 5) determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e al soggetto deputato alla revisione legale dei conti ed ai componenti del Comitato di Controllo;
- 6) approva i regolamenti che determinano i criteri e le regole inerenti lo svolgimento dell'attività mutualistica, con le maggioranze previste dall'art. 2521, u.c., del codice civile;
- 7) delibera sull'eventuale erogazione del ristorno ai sensi dell'articolo 22 del presente statuto;
- 8) delibera, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, con le relative forme d'apporto, anche economico, da parte dei soci lavoratori ai fini della soluzione della crisi, nonchè, in presenza delle condizioni previste dalla legge, il programma di mobilità;
- 9) delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei componenti il Comitato di Controllo;
- 10) delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dal presente statuto;

- 11) stabilisce su proposta motivata degli Amministratori l'importo massimo degli impegni passivi di natura finanziaria che la Società può assumere nel corso dell'esercizio;
- 12) autorizza gli Amministratori al superamento dell'importo massimo degli impegni passivi di cui al punto precedente, qualora nel corso dell'esercizio se ne ravvisi la necessità, ferma restando la responsabilità degli Amministratori ai sensi dell'art. 2364 c.c.;
- 13) autorizza il recesso della società dalla Federazione Trentina della Cooperazione, da Legacoop e/o dal Consorzio a cui la stessa aderisce, ferma restando la responsabilità degli Amministratori ai sensi dell'art. 2364 c.c.. Essa ha luogo almeno una volta all'anno nei tempi indicati all'articolo 23.

L'Assemblea inoltre può essere convocata tutte le volte che l'Organo amministrativo lo creda necessario, ovvero per la trattazione di argomenti che tanti soci che rappresentano almeno un decimo dei voti spettanti a tutti i soci sottopongano alla loro approvazione, facendone domanda scritta agli Amministratori. In questo ultimo caso, la convocazione deve avere luogo senza ritardo e comunque non oltre trenta giorni dalla data della richiesta. La convocazione su richiesta dei soci non è ammessa per argomenti sui quali l'Assemblea delibera, a norma di legge, su proposta degli Amministratori o sulla base di un progetto o di una relazione da essi predisposta. Sono riservate all'Assemblea straordinaria:

- le deliberazioni sulle modifiche dello Statuto e sullo scioglimento della Cooperativa;
- la nomina dei liquidatori e la determinazione dei relativi poteri;
- le altre materie indicate dalla legge.

Funzioni degli Amministratori (durata in carica 3 anni, rieleggibili): Gli Amministratori sono investiti dei più ampi poteri per la gestione della Società, esclusi solo quelli riservati all'Assemblea dalla legge e dallo statuto. A norma dell'art. 2365 comma secondo del codice civile è attribuita al Consiglio di amministrazione la competenza all'adeguamento dello statuto a disposizioni normative. Il Consiglio di amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni, ad eccezione delle materie previste dall'art. 2381 del codice civile, dei poteri in materia di ammissione, recesso ed esclusione dei soci e delle decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci, ad uno o più dei suoi componenti, oppure ad un Comitato esecutivo formato da alcuni dei suoi componenti, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega. Il comitato esecutivo ovvero l'amministratore o gli amministratori delegati, potranno compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione che risulteranno dalla delega conferita dal Consiglio di amministrazione, con le limitazioni e le modalità indicate nella delega stessa. Almeno ogni centottanta giorni gli organi delegati devono riferire agli Amministratori e al Comitato di Controllo sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, nonché sulle operazioni di maggior rilievo, in termini di dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Cooperativa e dalle sue controllate.

Funzioni del Comitato di Controllo: Il Consiglio di Amministrazione stabilisce il numero dei componenti del Comitato di Controllo sulla gestione e li nomina scegliendoli tra gli Amministratori. I membri del Comitato di Controllo devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla Legge e non possono essere membri del Comitato Esecutivo. Ad essi non possono essere attribuite deleghe o cariche particolari, nè essi possono svolgere, anche di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa o di società che la controllano o ne sono controllate. Almeno uno dei componenti del Comitato di Controllo deve essere iscritto nel Registro dei Revisori legali dei conti. Il Comitato di Controllo:

- a) elegge al suo interno, a maggioranza assoluta dei suoi membri, il Presidente;

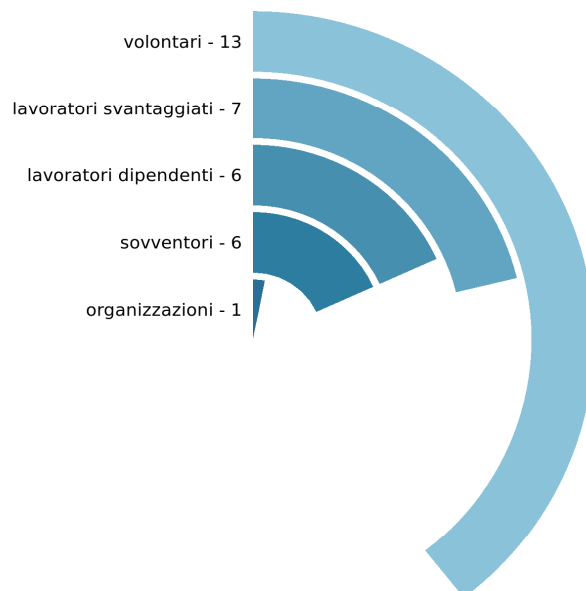
- b) vigila sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo e contabile, nonché sulla sua idoneità a rappresentare correttamente i fatti di gestione;
- c) svolge gli ulteriori compiti affidatigli dal Consiglio di Amministrazione, con particolare riguardo ai rapporti con il soggetto incaricato della revisione legale dei conti.

Il Comitato di Controllo deve riunirsi almeno ogni 90 (novanta) giorni e dalla riunione deve redigersi verbale sottoscritto dagli intervenuti e trascritto nel Libro dei verbali del Comitato di Controllo. Le riunioni del Comitato sono regolarmente costituite con la presenza della maggioranza dei suoi membri e le delibere sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. I membri del Comitato di Controllo devono assistere alle adunanze del Consiglio di Amministrazione, alle assemblee e alle riunioni del Comitato Esecutivo.

Al 31 dicembre 2022, la cooperativa sociale include nella **base sociale** 33 soci e durante l'anno si è registrata l'uscita di 3 soci.

OASI TANDEM si è dotata di una base sociale **multi-stakeholder**, cercando di promuovere il coinvolgimento e l'inclusione nelle proprie strutture di governo democratico di portatori di interessi diversi e di esponenti della collettività e del territorio. Tra gli stakeholder formalmente coinvolti nel processo decisionale particolare attenzione meritano i lavoratori: il 5.41% dei lavoratori ordinari con posizione stabile in cooperativa è socio. La natura di cooperativa sociale di tipo B trova compimento anche nella presenza nella base sociale di 7 lavoratori svantaggiati, soddisfacendo in tal modo non solo dei requisiti giuridici, ma anche proprie politiche di empowerment e rappresentatività democratica dei lavoratori svantaggiati.

Suddivisione soci per tipologia



Il dato sulla composizione della base sociale va letto anche alla luce delle specificità del **rapporto associativo** e nelle politiche adottate verso i soci. Chi intende essere ammesso

come socio dovrà presentare all'Organo amministrativo domanda scritta che dovrà contenere:

- a) l'indicazione del nome, cognome, residenza, data e luogo di nascita ed eventualmente il numero telefono fisso o mobile, di fax, l'indirizzo di posta elettronica o PEC;
- b) l'indicazione della effettiva attività svolta, della eventuale capacità professionale maturata nei settori di cui all'oggetto della Cooperativa, delle specifiche competenze possedute nonché dell'ulteriore rapporto di lavoro che il socio intende instaurare in conformità con il presente statuto e con l'apposito regolamento dei quali dichiara di avere preso visione; nel caso di ammissione di soci già lavoratori tale indicazione nella domanda di ammissione non è necessaria;
- c) l'ammontare del capitale che propone di sottoscrivere, il quale non dovrà comunque essere inferiore, né superiore, al limite minimo e massimo fissato dalla legge;
- d) la dichiarazione di conoscere e di accettare integralmente lo statuto compresa la parte relativa alla clausola di conciliazione così come proposte nell'articolo 43, i regolamenti sociali e di attenersi alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali.

L'Organo amministrativo, accertata l'esistenza dei requisiti, delibera sulla domanda secondo criteri non discriminatori, coerenti con lo scopo mutualistico e l'attività economica svolta. La deliberazione di ammissione deve essere comunicata all'interessato e annotata, a cura dell'Organo amministrativo, sul libro dei soci. L'Organo amministrativo deve, entro 60 giorni, motivare la deliberazione di rigetto della domanda di ammissione e comunicarla agli interessati. Qualora la domanda di ammissione non sia accolta dall'Organo amministrativo, chi l'ha proposta può, entro il termine di decadenza di 60 giorni dalla comunicazione del diniego, chiedere che sulla domanda si pronunci l'Assemblea, la quale delibera sulle domande non accolte, se non appositamente convocata, in occasione della successiva convocazione. L'Organo amministrativo, nella relazione al bilancio, o nella nota integrativa allo stesso, illustra le ragioni delle determinazioni assunte con riguardo all'ammissione di nuovi soci. I soci hanno diritto di:

- a) partecipare alle deliberazioni dell'Assemblea ed alla elezione delle cariche sociali;
- b) usufruire dei servizi e dei vantaggi offerti dalla Cooperativa nei modi e nei limiti fissati dagli eventuali regolamenti e dalle deliberazioni degli organi sociali;
- c) prendere visione del bilancio annuale e presentare agli organi sociali eventuali osservazioni od appunti riferentisi alla gestione sociale;
- d) esaminare il libro soci ed il libro dei verbali delle assemblee e, alle condizioni e con le modalità previste dalla legge, esaminare il libro delle adunanze, delle deliberazioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo ove nominato.

Fermi restando gli altri obblighi nascenti dalla legge e dallo statuto, i soci sono obbligati a:

- a) versare, con le modalità e nei termini fissati dall'Organo amministrativo:
 - o il capitale sottoscritto;
 - o la tassa di ammissione, a titolo di rimborso delle spese di istruttoria della domanda di ammissione, non rimborsabile;
 - o il sovrapprezzo eventualmente determinato dall'Assemblea in sede di approvazione del bilancio su proposta degli Amministratori, non rimborsabile;

- b) mettere a disposizione le proprie capacità professionali e il proprio lavoro in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibile per la Cooperativa stessa, come previsto nell'ulteriore rapporto instaurato;
- c) osservare lo statuto, i regolamenti interni e le deliberazioni adottate dagli organi sociali.

Per tutti i rapporti con la Cooperativa il domicilio dei soci è quello risultante dal libro soci. La variazione del domicilio del socio ha effetto dopo 10 giorni dalla ricezione della relativa comunicazione da effettuarsi con lettera raccomandata alla Cooperativa. Decorso due anni dall'ingresso in Cooperativa il socio può recedere in qualsiasi momento con un preavviso di almeno tre mesi. Il socio che intende recedere dalla Cooperativa deve farne dichiarazione scritta e comunicarla con raccomandata o presentarla personalmente all'Organo amministrativo. Il recesso diviene efficace per quanto riguarda il rapporto sociale decorso il periodo di preavviso. Salvo diversa e motivata decisione dell'Organo amministrativo anche l'ulteriore rapporto mutualistico instaurato con il socio, si risolve con la stessa data del rapporto sociale.

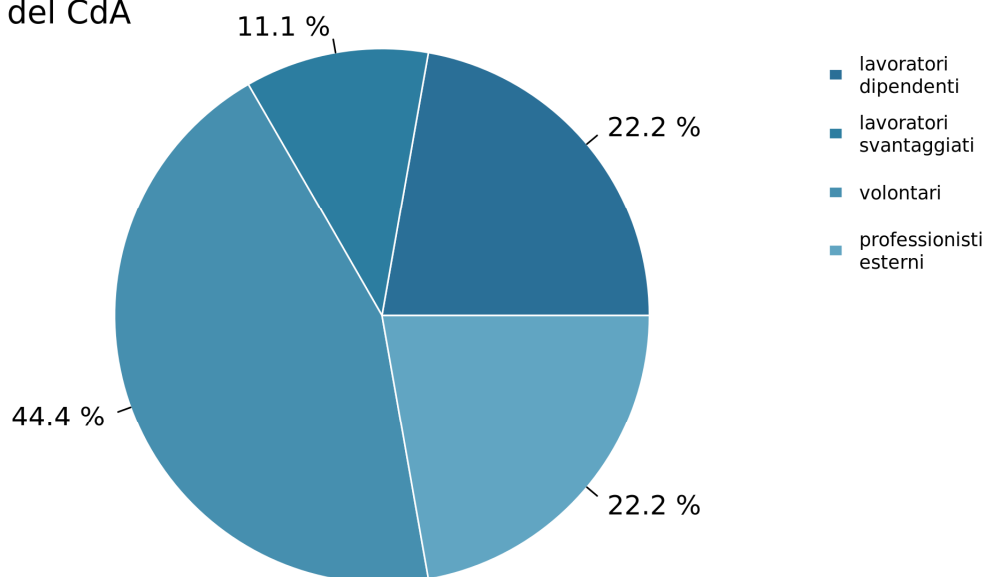
Nel 2022 OASI TANDEM ha organizzato 1 assemblea ordinaria e il tasso di partecipazione è stato complessivamente del 47%, di cui il 4% rappresentato per delega (partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 52.66%).

Il **Consiglio di Amministrazione**, organo amministrativo ed esecutivo della cooperativa, è composto da 9 consiglieri. Essi sono esponenti di categorie diverse di portatori di interesse, dimostrando nuovamente la rilevanza assegnata a portare anche nel processo gestionale le scelte e il confronto tra attori diversi.

Cognome e nome	Ruolo	Data prima nomina	Durata in carica
BUSETTI TANIA	VICE PRESIDENTE	29/10/2013	3
BOTTURA RICCARDO	CONSIGLIERE	10/12/2019	3
CASTAGNERA ROLANDO	CONSIGLIERE	29/10/2013	3
DEGLI ESPOSTI LUCIANO	CONSIGLIERE	29/10/2013	3
IARGUNKINA MARIJA	CONSIGLIERE	10/12/2019	3
MIORELLI ELENA	PRESIDENTE	31/08/2021	3
RIGHI MAURO	CONSIGLIERE	10/12/2019	3
SOMMADOSSI LUCA	CONSIGLIERE	12/05/2022	3
ZINETTI FRANCESCA	CONSIGLIERE	29/10/2013	3

Nell'anno il Consiglio di Amministrazione si è riunito 5 volte e il tasso medio di partecipazione è stato del 77.78%.

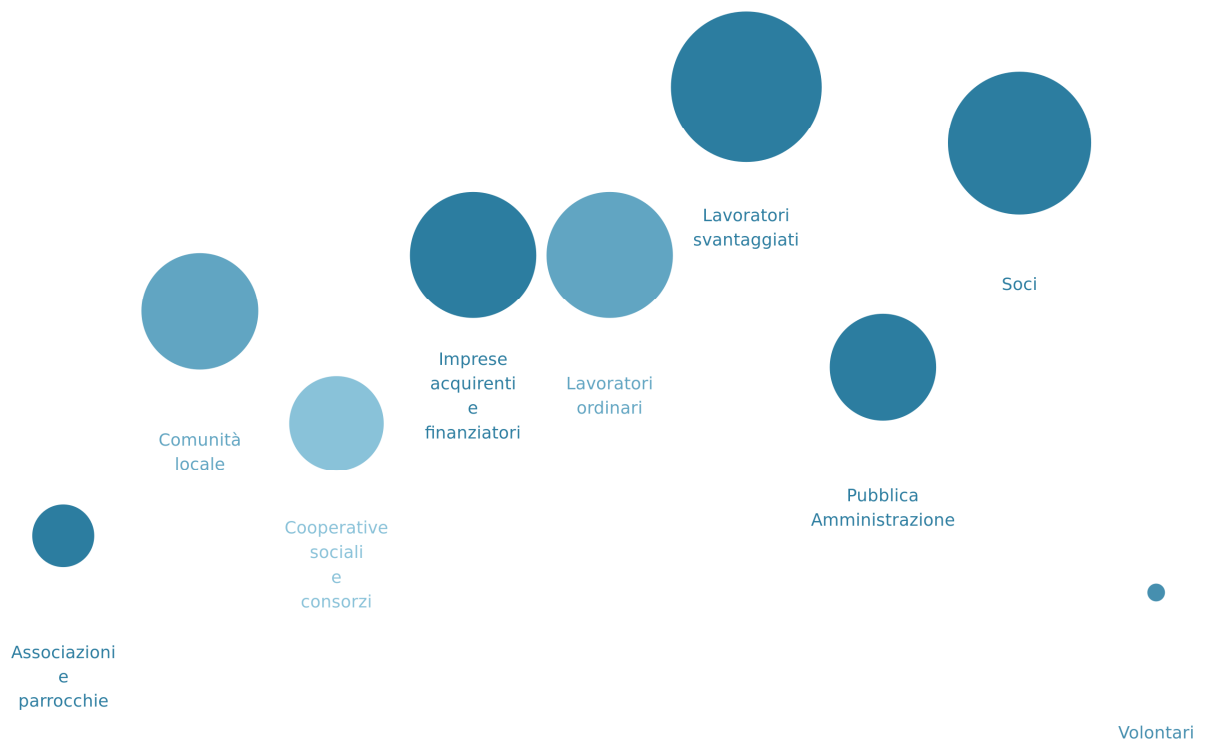
Composizione del CdA



La cooperativa sociale non prevede per nessuna carica (amministratori, revisori, presidente) compensi economici al di là di quanto eventualmente già goduto dalle persone nell'ambito di diversi ruoli all'interno della cooperativa. Inoltre, gli utili conseguiti nel 2021 (ultimo anno disponibile rispetto all'assegnazione di utili da assemblea di bilancio) sono stati completamente accantonati a riserve con l'obiettivo di generare valore per la cooperativa e pensare alla sua crescita, anche in ottica generazionale e di beneficio alla collettività.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi della cooperativa sociale, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, la cooperativa agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con essa si relazionano, dei suoi **stakeholder**.

Stakeholder



In particolare, le modalità di **coinvolgimento dei lavoratori** sono eterogenee e sviluppate: la cooperativa promuove la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività e il coinvolgimento nel processo decisionale e nella pianificazione delle attività dell'organizzazione. Rilevante anche l'investimento nel coinvolgimento degli **altri portatori d'interesse**, attraverso la partecipazione a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività e la promozione dell'ascolto e della comunicazione anche informali o non programmati.



PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Il perseguimento degli obiettivi e della funzione sociale della cooperativa viene garantito dall'impegno quotidiano di lavoratori che anche nel 2022 hanno rappresentato una risorsa fondamentale per OASI TANDEM.

Risorse Umane

Lavoratori ordinari	329
Lavoratori svantaggiati	176

Le persone sono inserite all'interno di un **organigramma** definito e secondo chiare aree, ruoli e funzioni. La struttura organizzativa è la seguente:

PRESIDENTE: Dott.ssa Elena Miorelli. Il Presidente è responsabile verso il Consiglio di Amministrazione dei risultati economico gestionali ed operativi dell'attività della cooperativa, nonché dell'individuazione di piani e strategie necessarie per raggiungere gli obiettivi prefissati. È responsabile dell'attuazione delle politiche di gestione economico/finanziarie approvate dal Cda e ricopre il ruolo di Direttore.

RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (RGI): Dott.ssa Elena Miorelli. Al RGI sono affidate tutte le attività di coordinamento, verifica, manutenzione, aggiornamento ed evoluzione del SGI aziendale

RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP): Dott.ssa Elena Pitton. La RSPP opera al fine di garantire la sicurezza sul luogo di lavoro e la prevenzione degli infortuni.

RESPONSABILE PRIVACY: Dott.ssa Busetti Tania Il responsabile privacy opera al fine di garantire la corretta gestione dei dati in conformità alla legge sulla privacy.

RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE: Sig.ra Francesca Brunelli. E' responsabile delle seguenti mansioni: contabilità clienti e fornitori, attività finanziarie, controllo di gestione, controllo fiscale, contabilità generale, attività segreteria e gestioni amministrative commesse.

RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE PERSONALE: Dott.ssa Miorelli Elena. E' responsabile delle mansioni relative amministrazione del personale: rilevazione presenze, predisposizione documenti necessari all'assunzione e comunicazioni con i dipendenti, organizzazione formazione, visite mediche e rendicontazioni inserimenti lavorativi.

RESPONSABILE CLIENTI: Dott.ssa Tania Busetti. Il responsabile clienti ha il compito di gestire le attività di promozione dei servizi della Cooperativa, di curare i rapporti con i clienti e di gestire le gare d'appalto e i contratti.

RESPONSABILE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE: Dott.ssa Tania Busetti. Ha il compito di sviluppare ruoli e procedure aziendali nell'ottica di una efficiente organizzazione del lavoro. È inoltre responsabile della selezione, formazione e valutazione del personale in collaborazione con i coordinatori e responsabili dei servizi

RESPONSABILE ACQUISTI: Dott.ssa Tania Busetti. Ha il compito di gestire i rapporti con i fornitori, prezzi di acquisto materiale e listini.

RESPONSABILE PRODUZIONE: Dott.ssa Tania Busetti settori vari zona Alto Garda e sig.ra Ricci Sonia settori vari zona Valle dei Laghi.

REFERENTE TECNICO SETTORE VERDE E GIARDINAGGIO: Sig. Sommadossi Cristian. Ha il compito di supportare il Responsabile Produzione nella gestione dei servizi di manutenzione del verde

COORDINATORI CANTIERI: Hanno il compito di coordinare le attività nei cantieri. Sig.ra Tarallo Carmela, Sig.ra Cristina Lutz e Sig.ra Munafò Lucia hanno anche la formazione di tutor dell'inserimento lavorativo.

RESPONSABILE ATTREZZATURE E MAGAZZINO: Sig.ra Ricci Sonia. Provvede al corretto funzionamento delle attrezzature ed automezzi e gestisce l'organizzazione del magazzino.

RESPONSABILE SOCIALE: Dott.ssa Busetti Tania La Dott.ssa Busetti Tania ricopre il ruolo di vice presidente e vice direttore. Gestisce l'attività sociale della cooperativa. E' responsabile di area concentrando la sua attività in particolare nel territorio dell'Alto Garda e Ledro e Rovereto. Si occupa del personale svantaggiato inserito in cooperativa partendo dalle segnalazioni dei servizi, l'ingresso in cooperativa, il monitoraggio del progetto durante la permanenza (colloqui con la persona, con i servizi sociali e sanitari, ecc.) prende contatti con i Centri per l'impiego rispetto a possibili uscite nel mondo del lavoro ordinario. Si occupa dei colloqui e riunioni con i tutor per la verifica dei progetti. È responsabile dei servizi pianificando le attività e le mansioni all'interno delle squadre di lavoro al fine di agevolare i progetti di inserimento lavorativo ed il benessere degli operatori tutti. Sovrintende inoltre i progetti intervento 19 con attività di supporto al coordinatore di cantiere e nelle relazioni con i servizi sociali.

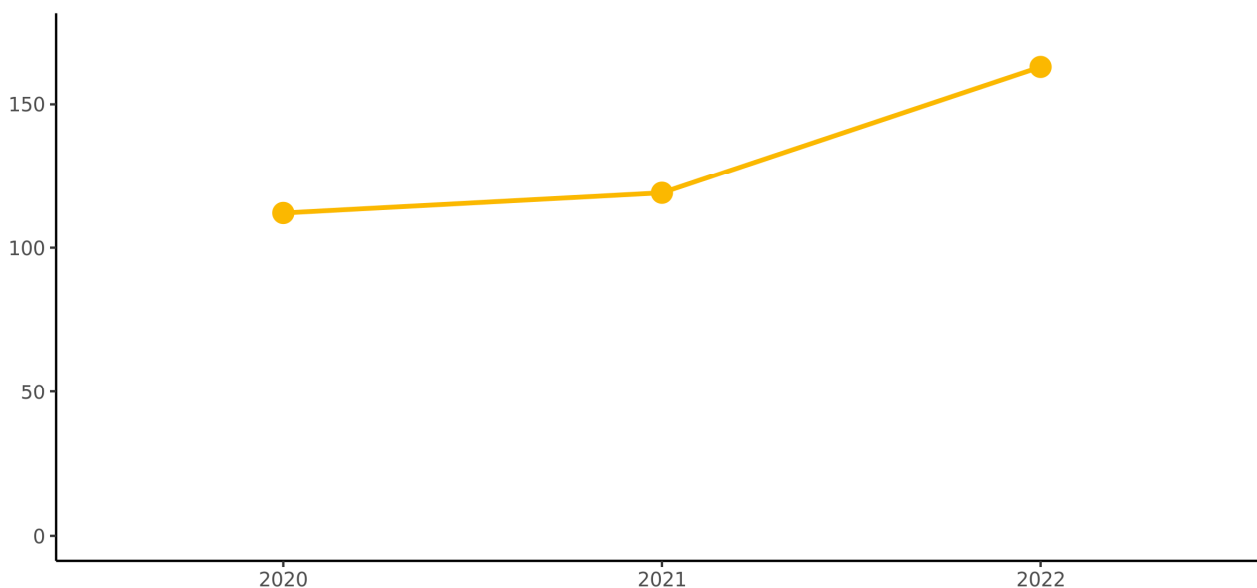
COORDINATORE DI CANTIERE INT. 3.3.D e INT. 3.3.F: Sig.ra Daldoss Sandrina, Sig.ra Federico Romina, Dott.ssa Silvia Berti, Sig. Paissan Luciano. Si occupano dell'organizzazione e gestione dei progetti ex intervento 19 ore denominati progetti 3.3.D.

I DIPENDENTI

I **lavoratori dipendenti**, non inseriti come lavoratori svantaggiati, impiegati dalla cooperativa al 31/12/2022 sono 163, di cui il 68.1% a tempo indeterminato e il 31.9% a tempo determinato. Durante l'anno la cooperativa ha visto l'ingresso di 160 dipendenti rispetto all'uscita di 129 lavoratori, registrando così una variazione positiva. Inoltre, vi è da considerare che nell'arco dell'anno 31 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

Il totale delle posizioni lavorative del 2022 è stato quindi di 329 lavoratori, per equivalenti posizioni a tempo pieno di lavoro (ULA o Unità Lavorative Annue) quantificate nell'anno in 128,06 unità (per un totale di 257.894 ore retribuite).

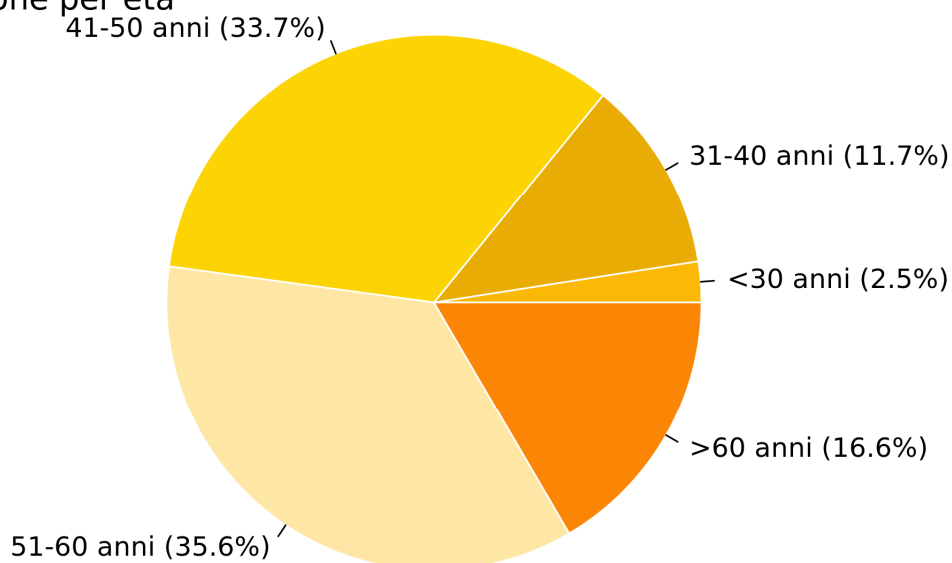
Andamento numero totale lavoratori ordinari



I **tratti socio-demografici** dei lavoratori dipendenti mettono in luce anche l'impatto occupazionale che la cooperativa ha avuto nel territorio e a favore delle varie classi di lavoratori.

La presenza di dipendenti donne è del 77.3%. I giovani fino ai 30 anni sono invece il 2.45%, contro una percentuale del 52.15% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni.

Composizione per età

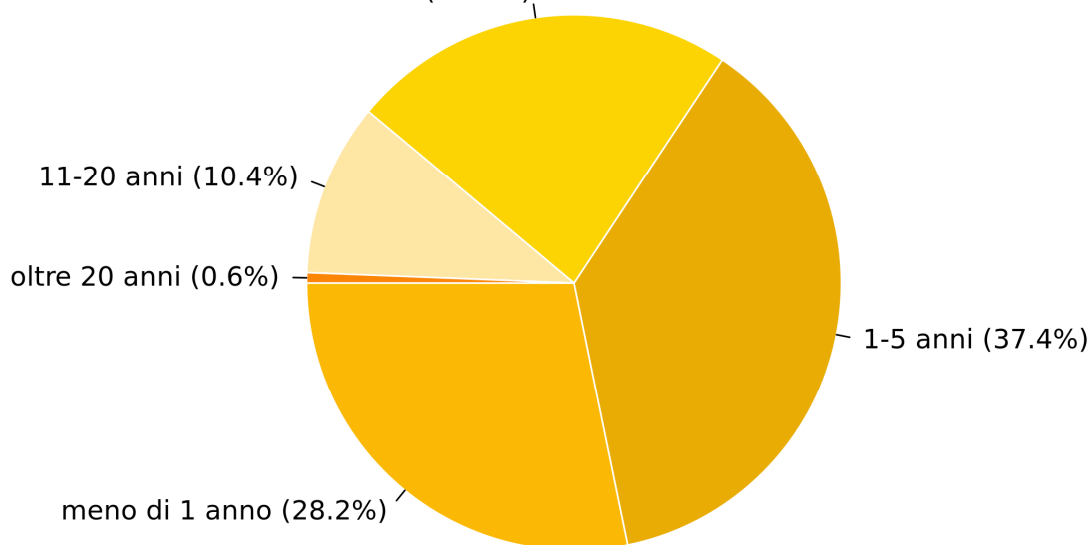


I **profili formativi e la classificazione per ruoli** che i lavoratori ricoprono forniscono informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Rispetto alla formazione, i lavoratori si suddividono in 129 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 30 lavoratori diplomati e 4 laureati.

Rispetto invece ai ruoli ricoperti, la cooperativa conta sulla presenza di 146 operai semplici, 6 coordinatori di cantiere e capisquadra, 5 responsabili, 3 impiegati, 2 tutor e 1 direttori.

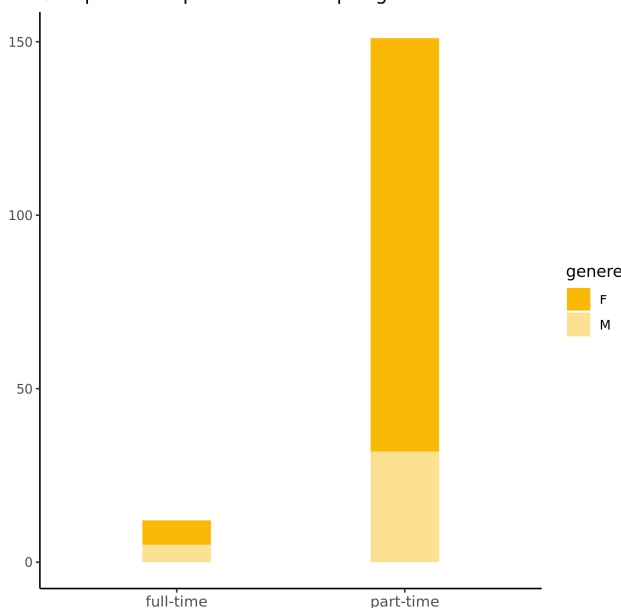
In una lettura dei livelli di **fidelizzazione** alla cooperativa, la fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 34.36% degli stessi lavori in cooperativa da più di 5 anni, 1 lavoratore addirittura da oltre 20 anni.

Anzianità di servizio



Le **caratteristiche contrattuali** permettono di comprendere inquadramenti, elementi di valorizzazione della persona e flessibilità proposte, intercettando dove la cooperativa è capace di garantire elementi di qualità del lavoro e gli eventuali punti di miglioramento nella gestione delle risorse umane. Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 7.36% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time, rispetto alla presenza di 151 lavoratori con una posizione a part-time.

Composizione per contratto e per genere



In coerenza con i servizi prodotti e con la formazione dei lavoratori, i lavoratori sono inquadrati in ruoli e con livelli salariali eterogenei. Nello specifico, per quanto riguarda gli inquadramenti il 100% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne. Rispetto ai contratti, la cooperativa sociale applica ai propri lavoratori sia il contratto collettivo delle cooperative sociali che il MULTISERVIZI - PULIZIA COOPERATIVE SOCIALI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI INTERVENTO 19 RIPRISTINO AMBIENTE – PROGETTONE.

Inquadramento Contrattuale e Retribuzione

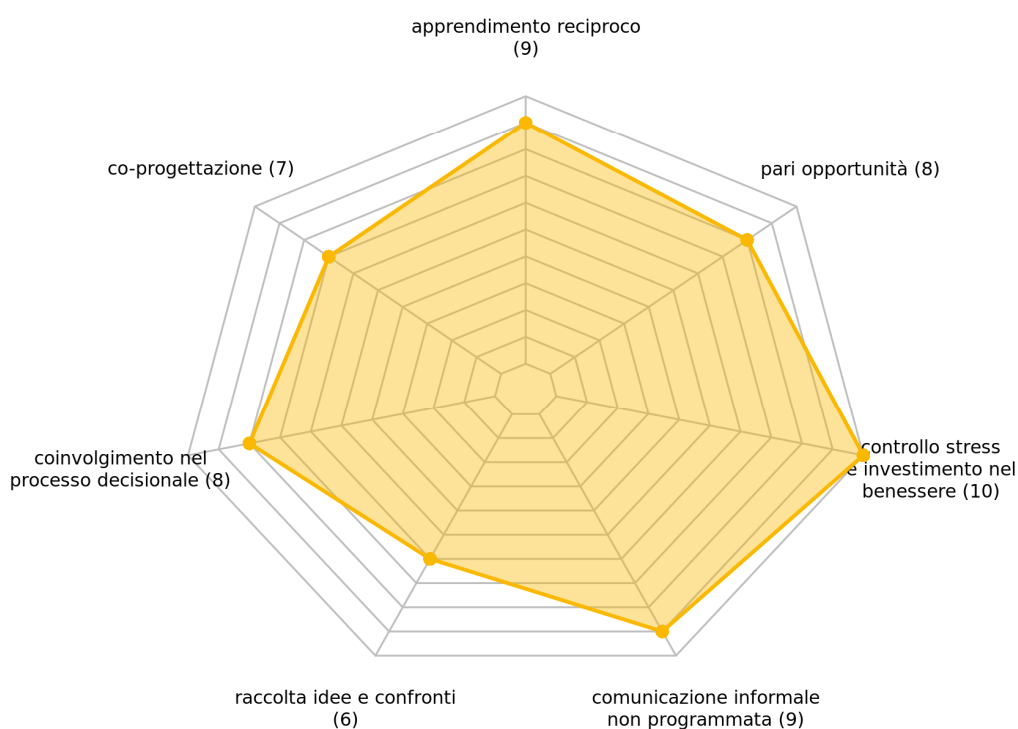
	Minimo	Massimo
Dirigenti		33.535€
Coordinatore/responsabile/professionista	25.920 €	26.269 €
Lavoratore qualificato/specializzato	22.220 €	22.489 €
Lavoratore generico	19.138€	19.289 €

Un modo per valorizzare il lavoro ed i lavoratori dipendenti è quello di garantire incentivi, economici e non, che influenzano anche la **qualità del lavoro** offerto.

Economicamente, oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali premi e riconoscimenti di produzione, fringe benefit come i buoni mensa o il telefonino aziendale e anticipi sullo stipendio. Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere ove compatibile con il servizio una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare OASI TANDEM prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo, banca delle ore, tempo lavoro con flessibilità e posizione ad hoc in base alle esigenze del lavoratore e smart working.

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per le cooperative sociali è sicuramente la sfera del **coinvolgimento** e del **benessere** dei lavoratori. OASI TANDEM investe in pratiche e dispositivi volti a garantire la promozione dell'ascolto e della comunicazione più informali o non programmati e accorgimenti e decisioni che tutelino e supportino le pari opportunità, siano esse di genere, di credo religioso, di provenienza.

Processi di gestione delle risorse umane



Elemento oggettivo del benessere o indicatori di possibili problematiche sono infine rilevabili nei dati su salute e contenziosi.

Salute e Contenziosi

Infortuni	7
Giorni di assenza per malattia totali	2.434
Nr. massimo di giorni di assenza per malattia individuale	152
Ferie non godute complessive	46.56%
Massimo ferie non godute per individuo	100%
Contenziosi	0

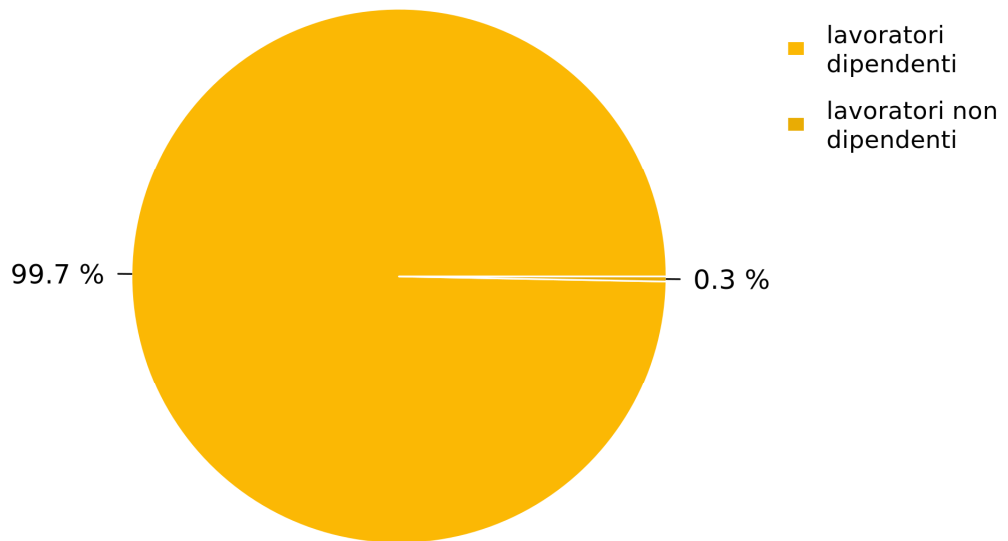
OASI TANDEM crede sia importante tenere controllati la soddisfazione dei propri lavoratori, per cui fa monitoraggio del loro benessere in modo formalizzato e periodico a tutti i lavoratori.

COLLABORATORI E PROFESSIONISTI

Nel corso del 2022, la cooperativa si è avvalsa anche di altre figure professionali a sostegno delle attività, che hanno determinato ricadute occupazionali e formative ulteriori nel proprio territorio. Nello specifico, OASI TANDEM ha fatto ricorso a 1 persona con lavoro intermittente.

Tali numeri spiegano meglio la strutturazione dell'organico nel complesso: mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 99.7%. È possibile quindi affermare che la cooperativa ha investito nella generazione di occupazione stabile, garantendo contratti di dipendenza ad una parte elevata dei propri lavoratori.

Peso lavoro dipendente sul totale



Una attenzione specifica la meritano quelle prassi organizzative che si inseriscono indirettamente in elementi di prima generazione di impatto per le politiche del lavoro a favore di soggetti deboli o dei giovani. Rispetto alle azioni a favore di giovani o nuovi entranti nel mercato del lavoro, nel corso del 2022, la cooperativa sociale ha ospitato 2 tirocini (es: formativi, stage).



OBIETTIVI E ATTIVITÀ

L'obiettivo di garantire l'inclusione occupazionale, anche come riscatto sociale di persone svantaggiate, trova la sua declinazione nella realizzazione di attività produttive che prevedono l'impiego di lavoratori svantaggiati e nella conduzione di processi formativi e lavorativi che pongono al centro la crescita e la valorizzazione della persona.

Necessaria premessa è che OASI TANDEM prevede che i lavoratori svantaggiati accedano alla cooperativa sociale esclusivamente attraverso inserimento con contratti di dipendenza a tempo determinato.

La tabella seguente illustra i numeri complessivi di lavoratori svantaggiati certificati da L.381/1991 o inseriti in cooperativa nell'ambito di politiche territoriali.

I Lavoratori Svantaggiati

Lavoratori presenti ad inizio 2022	61
Lavoratori entrati nel 2022	115
Lavoratori usciti nel 2022	121
Rapporto tra personale svantaggiato e ordinario al 31/12	33.74%,

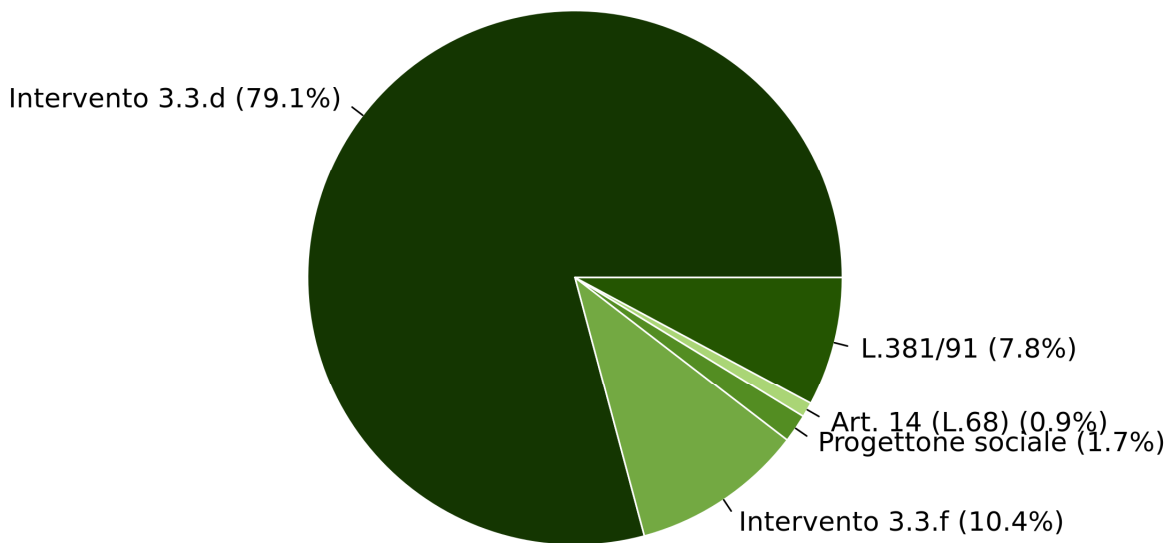
Al 31/12/2022, i lavoratori svantaggiati che risultano inseriti nella cooperativa sociale sono 63.

Un importante elemento da considerare nella lettura dei dati è l'impatto specifico della cooperativa sociale sulle **politiche attive del lavoro territoriali** e il peso che le stesse hanno nella generazione dei flussi di personale inserito in corso d'anno.

Nel corso del 2022, il 79.1% dei lavoratori complessivamente inseriti era beneficiario di Intervento 3.3.d (LSU – Lavori Socialmente Utili) e il 10.4% di Progetto Occupazione - Intervento 3.3.f.

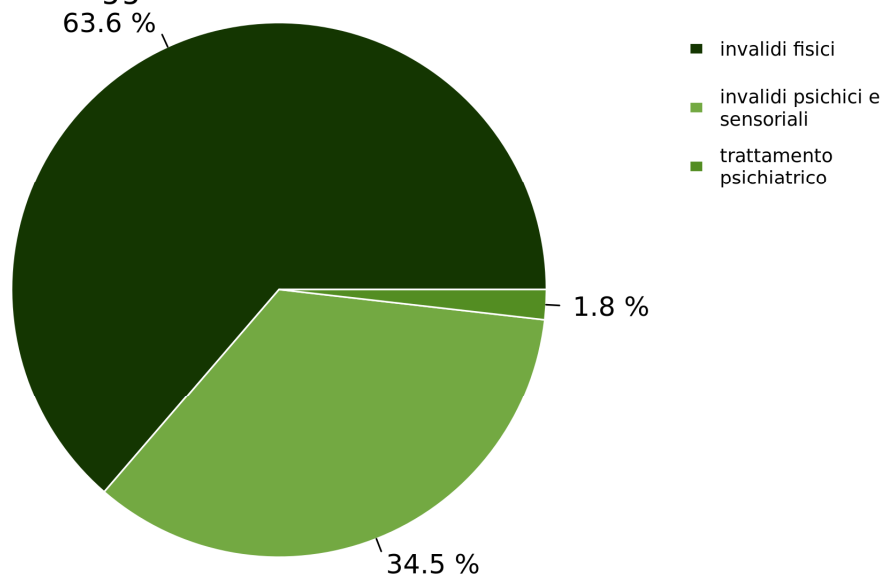
Al 31/12/2022 risultano ancora presenti in cooperativa 27 lavoratori da Art. 14 (L.68), 12 da Intervento 3.3.d (lsu), 5 da Progettone sociale/PAT, 4 da Intervento 3.3.c (voucher) e 2 da Progetto Occupazione - Intervento 3.3.f. A questi si aggiungono 13 lavoratori certificati L. 381/91 e beneficiari di sgravi non inseriti su specifici interventi territoriali.

Lavoratori svantaggiati nell'anno



La fotografia delle **caratteristiche socio-demografiche** dei lavoratori svantaggiati permette di comprendere meglio chi sono stati i beneficiari delle azioni, ma aggiunge allo stesso tempo informazioni sulle persone di cui -accanto ai lavoratori ordinari di cui precedentemente trattato- si è avvalsa la cooperativa: i lavoratori in inserimento sono per il 63.6% invalidi fisici e si conta la presenza di invalidi psichici e sensoriali e persone in trattamento psichiatrico.

Tipologia lavoratori svantaggiati



I lavoratori sono impiegati principalmente nel settore Attività di pulizia e disinfestazione e nessun lavoratore è impiegato in più settori.

Lavoratori per settore

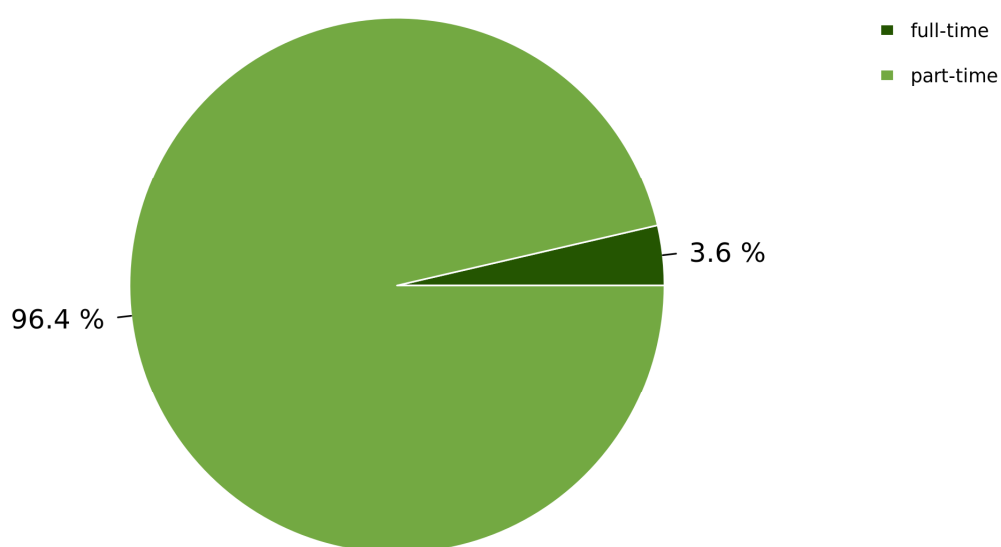
Attività di pulizia e disinfestazione (di edifici e di supporto alle imprese)	65.45%
Altre attività di servizi alla persona	18.18%
Attività artistiche, sportive e di intrattenimento	10.91%

Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	3.64%
Lavanderia	1.82%

Rispetto ai contratti, si applicano prevalentemente contratti a part time, rispondendo alle propensioni individuali delle persone inserite, ma anche in parte alle professionalità su cui i lavoratori svantaggiati sono prevalentemente inseriti.

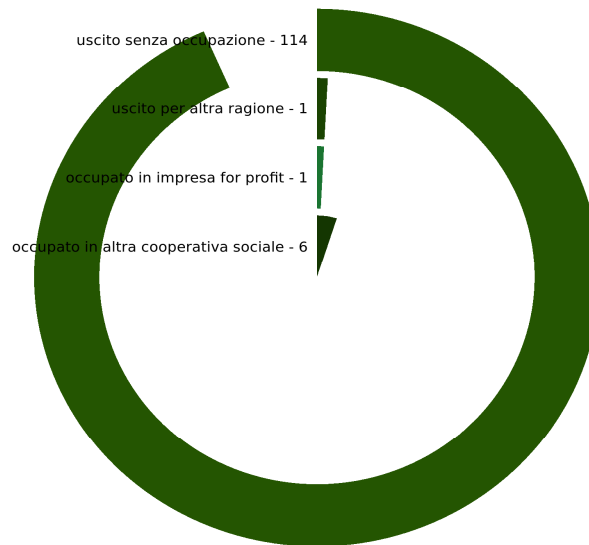
L'effettivo impatto occupazionale dell'anno in termini di tempo pieno di lavoro equivale a complessive 0.38 ULA (Unità Lavorative Annue).

Contratti



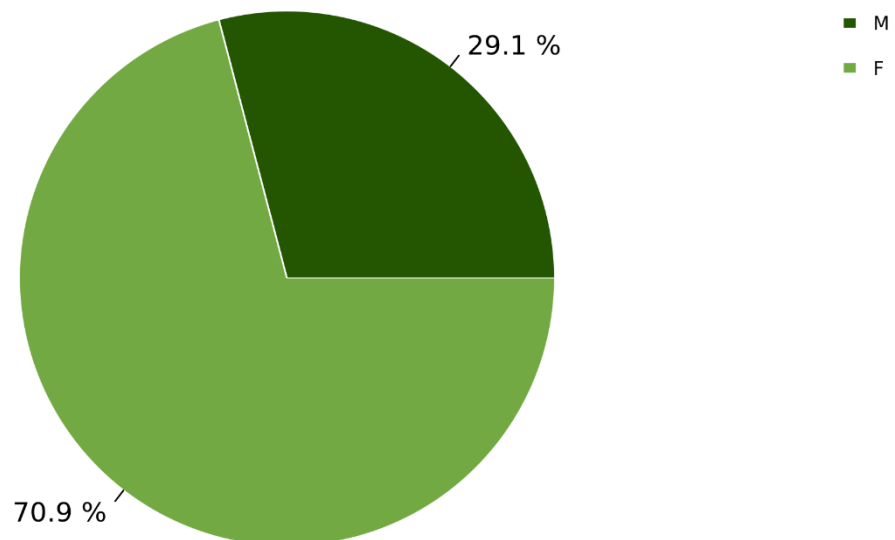
La stabilità dei contratti è un indicatore dell'impatto occupazionale generato, ma accanto a tale dato vanno considerati anche gli eventuali flussi in uscita e le posizioni occupazionali che si sono aperte nel mercato del lavoro esterno: nel 2022 114 lavoratori sono usciti dalla cooperativa senza un'occupazione, 6 hanno trovato occupazione in altra cooperativa sociale e 1 in altra impresa.

Flusso lavoratori svantaggiati nel 2022



Come osservato anche con riferimento ai lavoratori ordinari, l'impatto occupazionale a favore di soggetti svantaggiati ha una ricaduta specifica in termini di occupazione femminile, considerando la presenza di 39 lavoratrici svantaggiate.

Genere lavoratori svantaggiati



Oltre allo stipendio, la cooperativa sociale offre ai lavoratori svantaggiati altri servizi e benefit, quali fringe benefit (buoni mensa, telefonino aziendale) e anticipi sullo stipendio.

L'impegno nei confronti dei lavoratori svantaggiati è riscontrabile in un ulteriore elemento: quando nel triennio 2020/2022 è accaduto che la cooperativa si è trovata a dover decidere in merito alle politiche da adottare di fronte alla perdita di appalti o al ridimensionamento dei servizi, le conseguenze occupazionali nei confronti dei lavoratori svantaggiati sono state oggetto di attenta valutazione e i lavoratori svantaggiati precedentemente inseriti su quell'attività sono stati assunti dall'organizzazione che ha vinto l'appalto, ma sono poi emerse numerose difficoltà per loro nel sostenere il nuovo lavoro e i lavoratori svantaggiati precedentemente inseriti su quell'attività sono stati assunti

dall'organizzazione che ha vinto l'appalto, e hanno dimostrato capacità di inserimento e produttività anche nel nuovo lavoro.

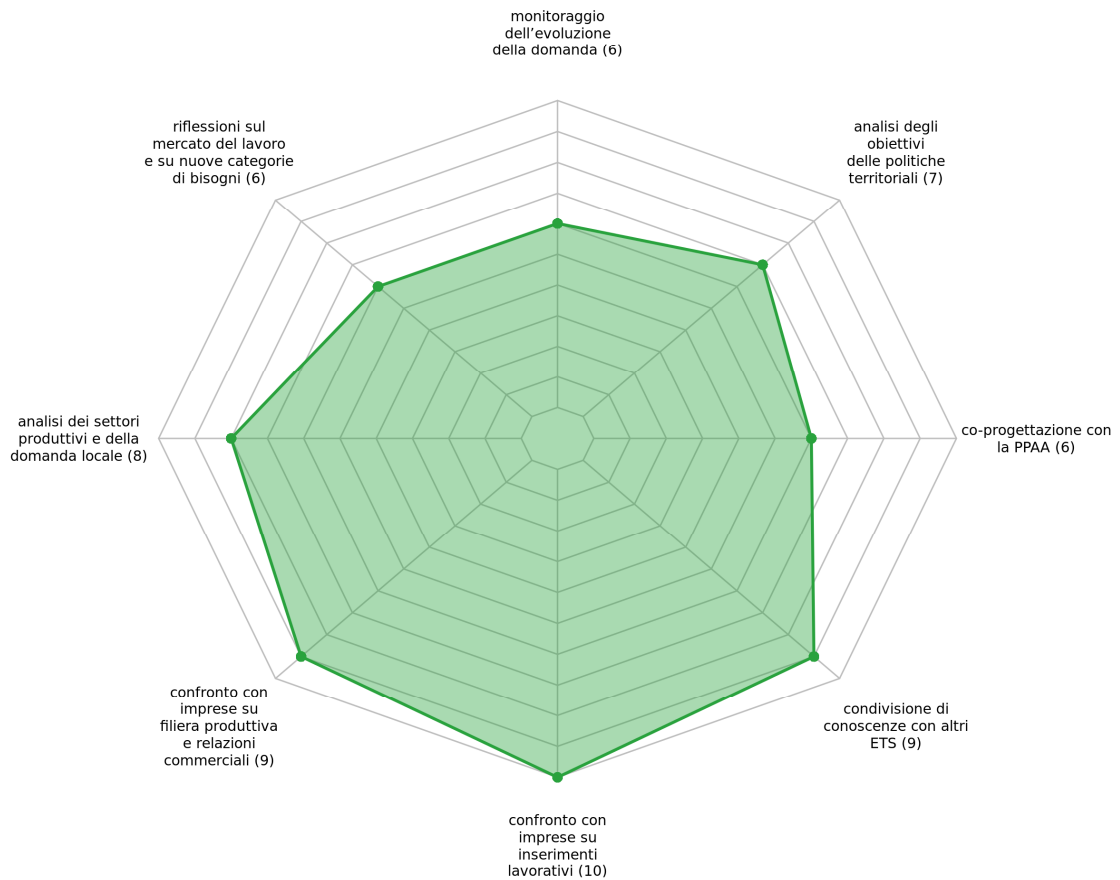
INNOVAZIONE E QUALITÀ DEGLI INSERIMENTI LAVORATIVI

Nel perseguimento degli obiettivi sociali, la dimensione quantitativa sin qui presentata- e quindi la capacità di rispondere ai bisogni di un certo numero di persone e con attività eterogenee- rappresenta di certo un aspetto importante per descrivere i raggiungimenti dell'anno. Ma altrettanto rilevante è riflettere su come la cooperativa sociale investe anche nella qualità degli inserimenti lavorativi. Un dato oggettivo di questo processo è rappresentato dalle certificazioni di cui la cooperativa si è dotata in questi anni, quale in particolare: ISO 9001, ISO 14001 e FAMILY AUDIT.

La cooperativa ha investito significativamente nel monitoraggio dei **bisogni del territorio e della persona** attraverso lo sviluppo di relazioni e confronti con le imprese del territorio attorno al tema dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo e sul tema della filiera produttiva e della relazione commerciale e la condivisione con altre cooperative del territorio di conoscenze utili ad analizzare le nuove sfide e possibilità di intervento.

Le **politiche di filiera e integrazione** con altri enti e imprese del territorio sono state principalmente affidate alla creazione di marchi/sistemi informativi pubblici condivisi a sostegno di fasi produttive.

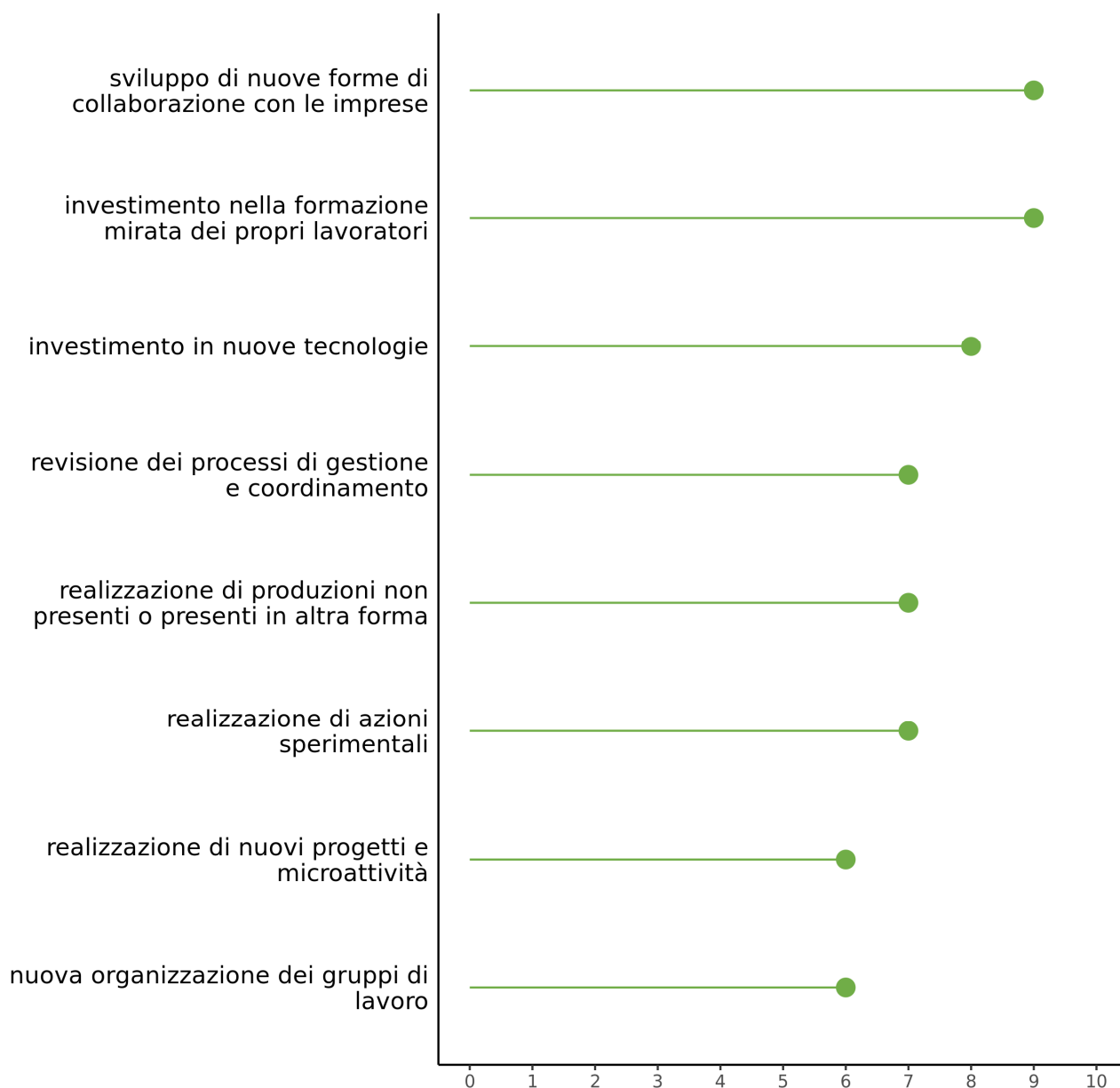
Monitoraggio della domanda



OASI TANDEM punta poi all'**innovazione** attraverso importanti azioni che investono sul miglioramento delle modalità di organizzazione e conduzione delle attività: nel triennio 2020/2022 la cooperativa ha realizzato azioni del tutto sperimentali e innovative nelle modalità di affiancamento ai lavoratori svantaggiati e ha investito in nuove tecnologie e modalità di realizzazione della produzione/dei servizi.

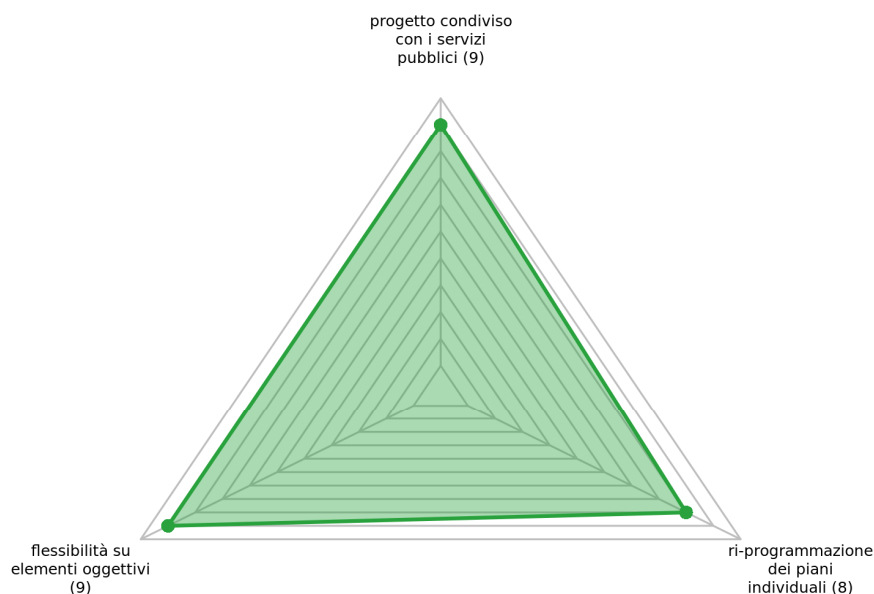
L'innovazione si è strutturata in modo significativo anche in cambiamenti o ampliamenti delle proprie attività attraverso la promozione di modalità di inserimento lavorativo nuove rispetto a quanto offerto da altri attori del territorio e lo sviluppo di nuove forme di collaborazione con le imprese.

Innovazione



Portando lo sguardo sui tratti che possono far riflettere sulla qualità dei degli inserimenti in sé, un indicatore di attenzione è l'elemento della **personalizzazione** piuttosto che della standardizzazione dell'offerta e per OASI TANDEM si ritiene di poter affermare che gli inserimenti sono basati su un progetto condiviso tra l'equipe di cooperativa e i servizi pubblici, gli inserimenti presentano tratti di flessibilità alle esigenze individuali/familiari per quanto riguarda elementi oggettivi e prevedono cambiamenti nei percorsi individuali a seguito di azioni di monitoraggio e valutazione dell'apprendimento/evoluzione dei bisogni del lavoratore.

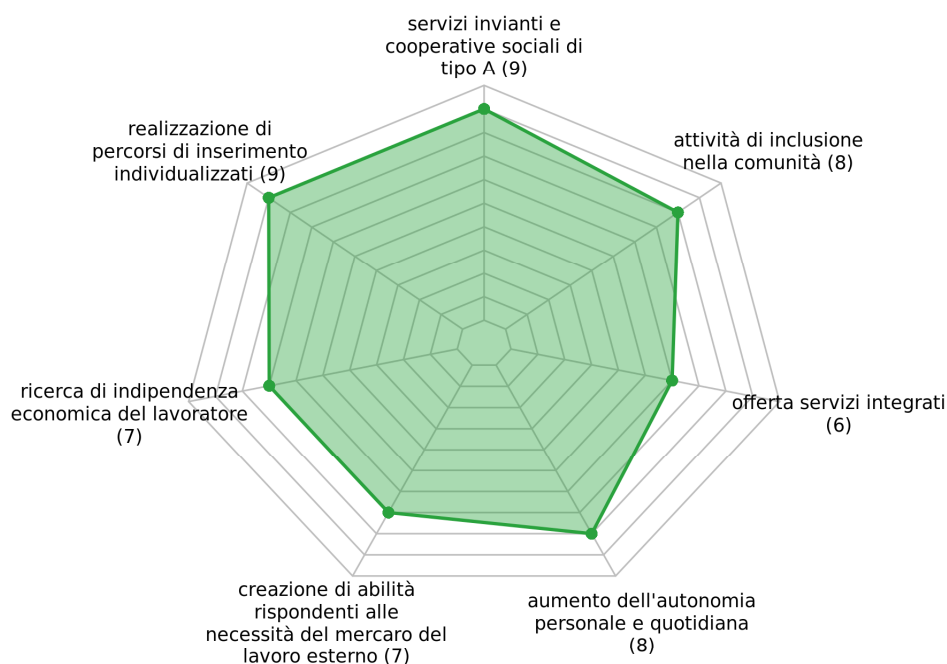
Flessibilità dell'offerta



La qualità procedurale e degli esiti è poi sostenuta da precisi obiettivi di gestione degli inserimenti lavorativi. OASI TANDEM pone al centro delle sue azioni di inserimento lavorativo elementi volti ad aumentarne le ricadute e l'impatto quali la collaborazione con i servizi invianti o cooperative sociali di tipo A per l'identificazione delle abilità e propensioni della persona svantaggiata, la realizzazione di percorsi di inserimento individualizzati, la ricerca di indipendenza economica del lavoratore rispetto alla famiglia e ai supporti dalle pubbliche amministrazioni, l'investimento nella creazione di abilità rispondenti alle necessità del mercato del lavoro esterno, la realizzazione di attività e progetti per aumentare l'autonomia della persona inserita anche su attività esterne all'area lavorativa e di tipo personale e quotidiano e la realizzazione di attività che fanno entrare in contatto il lavoratore svantaggiato con la comunità o categorie specifiche di soggetti con difficoltà diverse.

La cooperativa sociale cerca inoltre di adottare delle politiche per migliorare i processi di inserimento lavorativo attraverso la collaborazione con enti del territorio per offrire servizi integrativi ai lavoratori svantaggiati, la pianificazione e l'azione con l'ente pubblico per coprire le reali necessità del territorio e rispondere più puntualmente ai bisogni, la creazione di marchi/sistemi informativi pubblici condivisi a sostegno degli inserimenti lavorativi e di fasi produttive.

Processi



VALUTAZIONE DI SINTESI SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

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

Rispetto al territorio di riferimento, è necessario premettere che OASI TANDEM svolge la sua azione in aree caratterizzate dalla presenza di altri operatori offerenti servizi simili per oggetto dell'attività di natura privata, dalla presenza di altri operatori offerenti servizi rivolti allo stesso target di beneficiari o utenti di forma giuridica privata e dove comunque la cooperativa si distingue per l'offerta di servizi con caratteristiche tecniche ed operative complementari a quanto offerto dagli altri operatori.

Tali elementi, congiuntamente all'autovalutazione dell'operato e delle modalità gestionali della cooperativa sociale, portano ad identificare in modo schematico nella seguente SWOT analysis la situazione della cooperativa.

Punti di Forza

- Stabilità economica
- Qualità e investimento nel marketing e nella commercializzazione
- Capacità di soddisfare la domanda locale
- Capacità di ricerca e sviluppo
- Capacità di pianificazione pluriennale
- Capacità di avere una comunicazione verso gli stakeholder esterni efficace, aggiornata, bidirezionale
- Apertura della base sociale e rappresentatività di interessi diversi nella governance

Punti di Debolezza



Opportunità

- Realizzare investimenti ed innovazioni che promuovano migliori risultati e sviluppino capacità aggiuntive
- Promuovere network e reti territoriali con soggetti e istituzioni diversi
- Intercettare i nuovi problemi sociali
- Essere attivi nel sostegno della causa
- Coinvolgere maggiormente la società nella mission e nel finanziamento delle attività

Minacce

- Vincoli della PA rispetto alle caratteristiche qualitative dei servizi e alla possibilità di innovazione
- Riduzione drastica della quota di spesa pubblica destinata all'esternalizzazione di servizi
 - Incapacità delle politiche locali di sostenere sufficientemente lo sviluppo degli enti di Terzo settore
- Concorrenza crescente da parte di enti di Terzo settore provenienti da altri territori
- Concorrenza crescente da parte di enti di Terzo settore (in particolare di grandi dimensioni)
- Bassa sensibilità delle imprese private del territorio a creare una rete



SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Leggere i principali dati economico-finanziari della cooperativa sociale permette di comprendere la solidità dell'ente e quindi la garanzia della continuità di realizzazione delle attività, la capacità di intercettazione di risorse economiche pubbliche e private e la conseguente generazione di valore economico, nonché il margine annuale conseguito e quindi l'andamento di breve periodo della cooperativa. I dati economico-finanziari forniscono inoltre indicatori della ricaduta economica della cooperativa sociale sul territorio.

Il Peso Economico

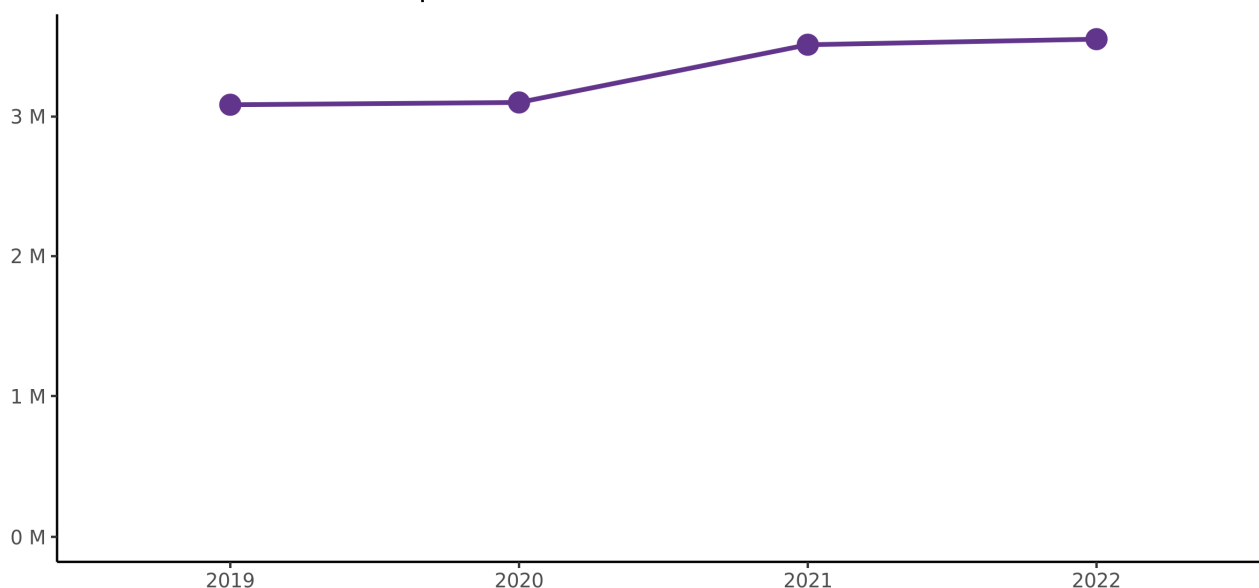
Patrimonio	650.200 €
Valore della produzione	3.552.386 €
Utile o perdita d'esercizio	18.245 €

DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Primo indicatore che permette di comprendere la dimensione della cooperativa e la sua rilevanza economica è il valore della produzione: nel 2022 esso è stato pari a 3.552.386 Euro.

Rilevante è l'analisi del trend dei valori del periodo 2019-2022: il valore della produzione risulta cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione positiva pari all'1.13%.

Andamento valore della produzione



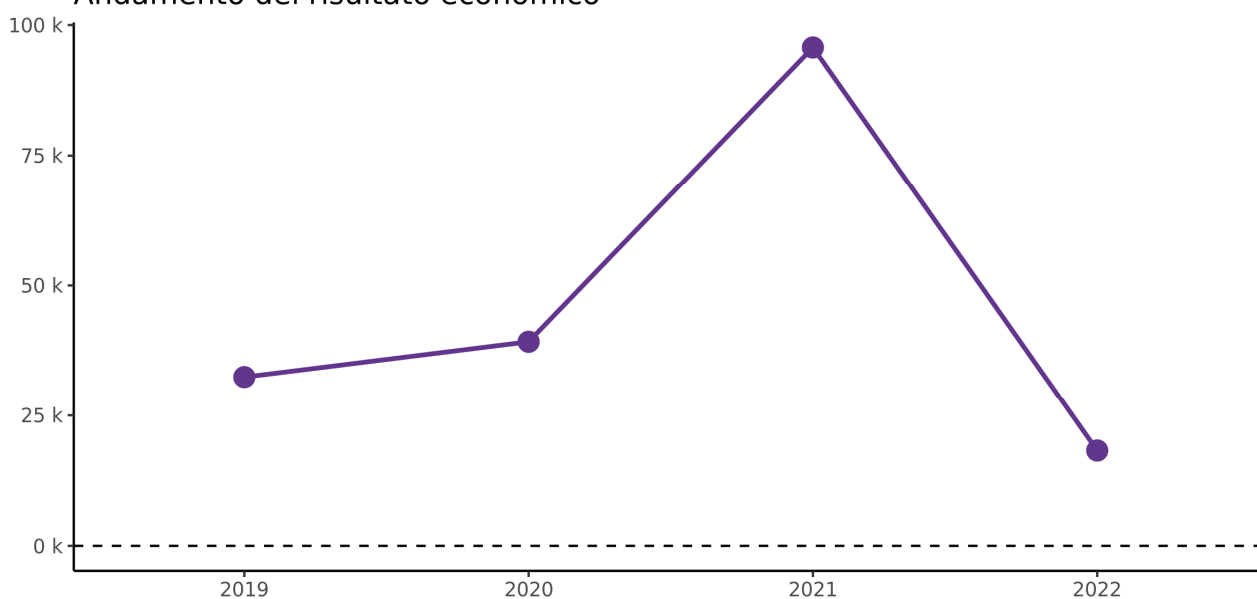
I costi sono ammontati a 3.529.979 Euro, di cui il 87,49% rappresentati da costi del personale dipendente.

I Costi

Costi totali	3.529.979 €
Costi del personale dipendente	3.088.306 €
Costo del personale dipendente socio	221.037 €

La situazione economica della cooperativa, così come brevemente presentata, ha generato per l'anno 2022 un utile pari a 18.245 Euro.

Andamento del risultato economico



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla situazione patrimoniale. Il patrimonio netto ammonta a 650.200 Euro ed è composto per il 20,72% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale.

La Situazione Patrimoniale

Patrimonio netto	650.200 €
Capitale sociale	134.699 €
Riserve	497.256 €

Altra voce significativa che illustra la stabilità della cooperativa è rappresentata dalle immobilizzazioni: nel 2022 le immobilizzazioni totali ammontano a 457.387 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività della cooperativa sociale è rappresentata dalle **strutture** in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa esercita la sua attività in un immobile di sua proprietà e in 1 struttura concessa in gestione dalla pubblica amministrazione.

DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO

A conclusione di questa illustrazione di principali voci del bilancio per l'esercizio 2022 si desidera presentare il valore aggiunto generato dalla cooperativa sociale (prima tabella) e la sua distribuzione ai principali portatori di interesse (seconda tabella). Tale riclassificazione dei dati permette, da un lato, di comprendere la ricchezza generata nell'esercizio in base alle aree di gestione che l'hanno generata e, dall'altro, di verificare su quali stakeholder essa è stata diversamente redistribuita.

VALORE DELLA PRODUZIONE		2022
Ricavi delle vendite e delle prestazioni (al netto di ristorni/omaggi ai soci)		3.487.354
Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti		0
Variazione dei lavori in corso su ordinazione		0
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni		0
Contributi (al netto di ristorni coop. riferiti ai soci)		18.153
Ricavi e proventi diversi (tranne proventi straordinari, plusvalenze cespiti accessori; plusvalenze, sopravv/insuss attive; rimborsi assicurativi)		17
Totale Valore della produzione		3.505.524
COSTI DELLA PRODUZIONE		
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci		171.480
Costi per servizi (tranne Prestazioni di lavoro non dipendente)		184.901
Costi per godimento di beni di terzi		13.755
Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci		-2.559
Accantonamenti per rischi		0
Altri accantonamenti		0
Oneri diversi di gestione (tranne oneri straordinari; oneri tributari; minusvalenze cespiti accessori; minusvalenze, sopravv/ insuss passive, erogazioni liberali)		2.494
Totale Costi della produzione		370.071
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO		3.135.453
VALORE DELLA PRODUZIONE - COSTO DELLA PRODUZIONE		
GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA		
Ricavi e proventi diversi (solo parte esclusa sopra)		46.862
Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilita' liquide		3.505
Oneri diversi di gestione (solo parte esclusa sopra)		941
Proventi da partecipazioni		0
Altri proventi finanziari		32
Rivalutazioni attività finanziarie		0
Svalutazioni attività finanziarie		0
Totale Gestione accessoria		42.448
Ristorni ai soci a "minor ricavo" del valore della produzione		0
VALORE AGGIUNTO GLOBALE		3.177.901
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO +/- GESTIONE ACCESSORIA e/o STRAORDINARIA		

REMUNERAZIONE AI SOCI	
Ristorni/omaggi/altro	0
Interessi passivi su finanzia. di soci	0
Compensi personale dipendente -socio-	278.171
Compensi personale non dipendente -socio-	1.901
Totale Soci (ristorni/compensi/omaggi)	280.073
REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	
Personale dipendente	2.810.135
Personale non dipendente	110
Totale Personale	2.810.244
REMUNERAZIONE DELLA GOVERNANCE	
Rimborsi e/o compensi ad amministratori e sindaci	0
Totale Governance	0
REMUNERAZIONE ALLA COMUNITA'	
Comunità	9.294
Pubblica Amministrazione	3.249
3% mutualità - Promocoop	547
Totale Remunerazione alla Comunità	13.090
REMUNERAZIONE AL SISTEMA IMPRESA	
Ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	52.671
Altre svalutazioni delle immobilizzazioni	0
Utile (o perdita) d'esercizio (meno 3% Promocoop)	17.697
Totale Remunerazione al sistema Impresa	70.368
REMUNERAZIONE DEL CAPITALE DI CREDITO	
Interessi e altri oneri finanziari (al netto di Interessi passivi su finanzia. di soci)	4.125
Totale Remunerazione del Capitale di credito	4.125
RICCHEZZA DISTRIBUITA	
	3.177.901

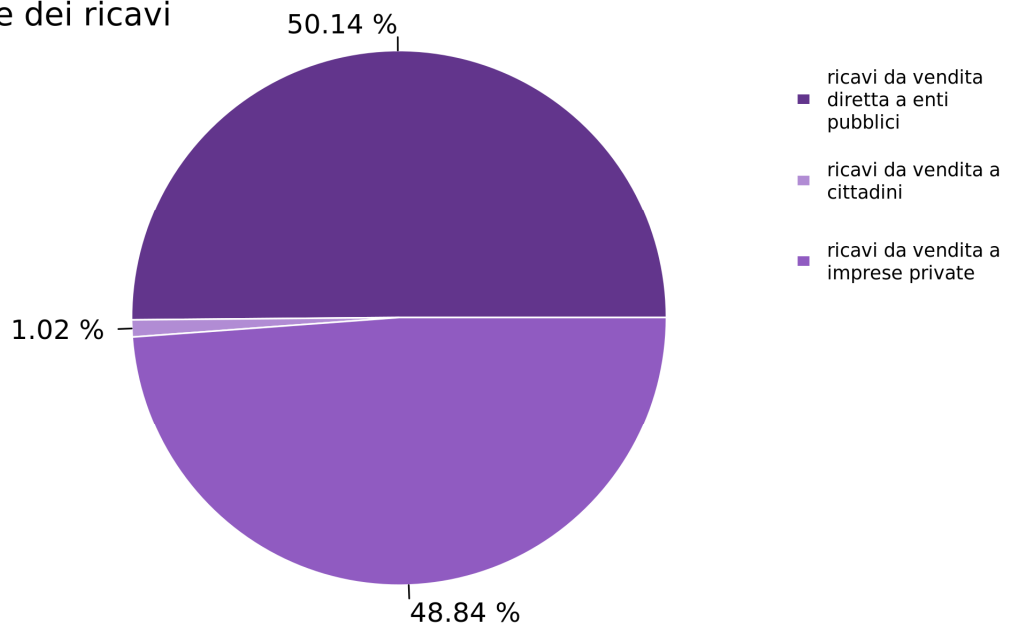
PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

Per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

Il valore della produzione della cooperativa sociale è rappresentato al 98,17% da ricavi di vendita di beni e servizi, ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece a 17.084 Euro di contributi pubblici.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi, si osserva una composizione eterogenea.

Composizione dei ricavi



Il peso complessivo delle entrate (ricavi e contributi) da pubblica amministrazione rispetto alle entrate totali è quindi pari al 50.27%, indicando una dipendenza complessiva dalla pubblica amministrazione contenuta.

Una riflessione a sé la merita la componente donazioni: nel corso del 2022 la cooperativa sociale non ha ricevuto donazioni e ciò porta a riflettere sulla mancata percezione della comunità locale sul ruolo sociale che la cooperativa riveste e che potrebbe essere sostenuto con donazioni.



ALTRE INFORMAZIONI

IMPATTO SOCIALE

IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

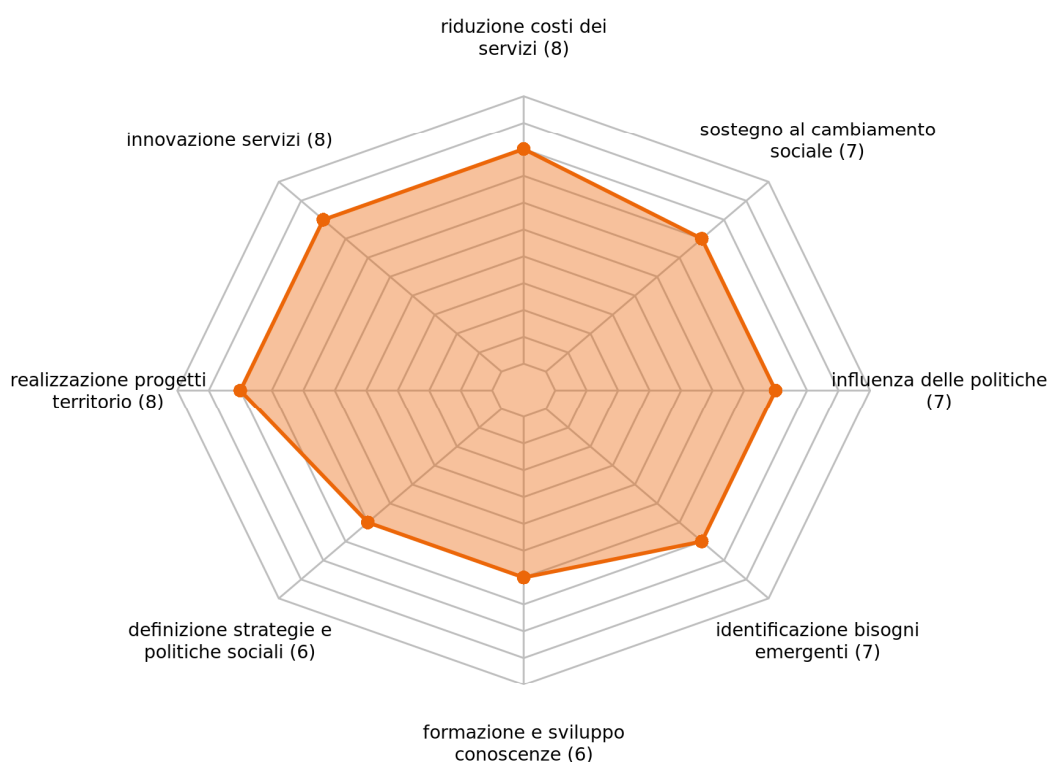
Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, e ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come OASI TANDEM agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per la cooperativa sociale stessa e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso.

Rispetto ai rapporti con gli enti pubblici, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, la cooperativa ha partecipato a riunioni e tavoli di lavoro inerenti ai servizi di interesse, alla ricerca di sinergie e progettualità da condursi con altre imprese, alla pianificazione di interventi volti a rispondere ai problemi sociali generali del territorio, alla pianificazione di interventi per rispondere ai problemi occupazionali del territorio, alla definizione di politiche territoriali e , anche se tali attività non hanno condotto nel corso dello scorso anno a risultati visibili e concreti per il territorio, ma ha semplicemente generato maggiori possibilità di incontro e confronto.

Si ritiene che le attività condotte sul territorio siano a loro volta fonte di impatti economici e sociali per le pubbliche amministrazioni. In particolare, la presenza della cooperativa ha permesso la riduzione dei costi dei servizi che sarebbero altrimenti sostenuti se la gestione fosse lasciata al pubblico, l'innovazione dei servizi, la realizzazione di progetti per il territorio e definizione di attività di interesse sociale, la definizione di strategie e politiche sociali, la formazione e lo sviluppo di conoscenze reciproche con il coinvolgimento dei dipendenti pubblici in attività condivise, l'identificazione più precisa dei bisogni del territorio e dei bisogni emergenti, l'influenza sulle politiche pubbliche territoriali e il sostegno nello stabilire un movimento sociale che promuova cambiamento culturale, politico e sociale e influenzi l'opinione pubblica.

Giudizio sintetico di impatto sulla PA



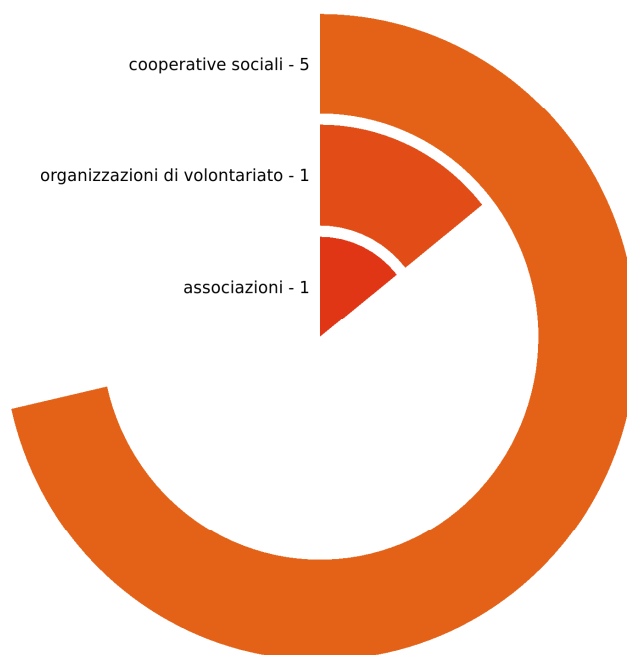
I rapporti con le altre organizzazioni del territorio, profit e di Terzo settore, sono stati coordinati solo in pochi casi da azioni di rete strutturate: la cooperativa sociale OASI TANDEM infatti aderisce solo a associazioni di rappresentanza e consorzi di cooperative sociali.

Le Adesioni

Associazioni di rappresentanza	1
Consorzi di cooperative sociali	1

In questa eterogeneità di rapporti, particolare attenzione va posta comunque alla rete con altri enti di Terzo Settore, data la condivisione in tal caso dell'obiettivo sociale. Identificando innanzitutto tale rete con un ulteriore elemento quantitativo, come la numerosità delle relazioni, è possibile affermare che la cooperativa sociale sia riuscita ad integrarsi in una realtà di rete con altre organizzazioni di Terzo Settore abbastanza strutturata.

La rete



RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

Valutare l'impatto sociale della cooperativa sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della **ricaduta ambientale**, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un ente di Terzo settore. È così possibile affermare che la cooperativa sociale sia sufficientemente attenta alle pratiche ambientali poiché nello specifico utilizza tecnologie e accorgimenti avanzati per il risparmio energetico e utilizza sistemi per il green procurement (per servizi a basso impatto sulla salute umana e l'ambiente, generalmente accreditati dalla pubblica amministrazione). Le stesse attività svolte dalla cooperativa sociale sono inoltre da ritenersi rilevanti dal punto di vista dell'impatto ambientale che generano. Infatti, Oasi Tandem ha ottenuto la Certificazione Sistema di Gestione Qualità in conformità alla norma di riferimento UNI EN ISO 9001: 2015 e la Certificazione Sistema di Gestione Ambientale in conformità alla norma di riferimento UNI EN ISO 14001:2015 dall'ente di certificazione Rina Services. Oasi Tandem ha istituito un MSGI (Manuale Sistema Gestione Integrato) in data 11 dicembre 2014 che funge da raccordo e soddisfa i criteri di entrambe le norme internazionali UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015. Lo scopo di questo sistema di gestione è di garantire il livello qualitativo del servizio erogato nel rispetto dell'ambiente che ci circonda. OASI TANDEM scs, nell'attuare il proprio Sistema di Gestione integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, ha definito la seguente Politica e si impegna a:

1. Tenere ben presente il contesto in cui si trova ad operare e la continua evoluzione dello stesso.
2. Tenere ben presente, nel proprio operato, le esigenze ed aspettative delle diverse parti interessate quali soci, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, pubblica amministrazione, la società in genere.

3. Definire, mantenere aggiornato e applicare pienamente il proprio Sistema di Gestione integrato impegnando strutture, risorse, mezzi economici, personale e competenze adeguate.
4. Applicare gli standard per la gestione della qualità (ISO 9001), dell'ambiente (ISO 14001) e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (Linee Guida UNI INAIL) per tutelare e garantire i propri clienti, i propri dipendenti, l'ambiente e le altre parti interessate e rispettare tutte le normative cogenti applicabili.
5. Individuare e mantenere monitorati specifici indicatori di processo, relativi target e modalità di misura al fine di attuare il miglioramento continuo dei propri processi aumentando l'efficienza degli stessi.
6. Imparare dai propri errori attuando specifiche azioni correttive al fine di evitare il loro ripetersi.
7. Prevenire eventuali problemi, infortuni ed inquinamenti ambientali adottando specifiche azioni preventive sulla base delle esperienze pregresse.
8. Erogare servizi di elevata qualità che soddisfino le aspettative ed i requisiti del Cliente nel pieno rispetto della normativa ambientale e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
9. Rispettare i tempi di consegna e la pianificazione stabilita con il Cliente.
10. Misurare e garantire la qualità dei servizi realizzati attraverso il costante monitoraggio delle fasi di progettazione e produzione.
11. Elaborare progetti di inserimento lavorativo personalizzati e professionalizzanti in maniera tale da favorire l'ingresso nel mondo del lavoro ordinario.
12. Ricercare sempre nuove soluzioni e tecnologie in grado di migliorare la qualità di quanto realizzato, il rispetto dell'ambiente (anche mediante prodotti eco compatibili), la sicurezza dei dipendenti ed ampliare la gamma di servizi offerti
13. Prestare attenzione alle problematiche ambientali in tutte le fasi di produzione ed erogazione dei servizi.
14. Promuovere l'attenzione al Cliente nei vari contesti lavorativi, il rispetto di tutte le parti interessate, la professionalità e lo spirito di gruppo.
15. Sensibilizzare e responsabilizzare tutto il personale ed i collaboratori ad un corretto svolgimento delle attività lavorative nel pieno rispetto dei colleghi con una particolare attenzione alle tematiche della sicurezza, della salvaguardia ambientale e della qualità del servizio erogato.
16. Garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro nel pieno rispetto delle normative vigenti.
17. Promuovere e garantire la sicurezza e la salute di tutti i lavoratori attraverso il pieno rispetto delle normative applicabili e specifica sensibilizzazione, formazione e informazione del personale.
18. Tenere costantemente sotto controllo le prestazioni dei fornitori per garantire una elevata qualità dei prodotti e servizi approvvigionati.
19. Monitorare costantemente il livello di soddisfazione del Cliente attraverso un costante scambio di informazioni, indagini periodiche di Soddisfazione del Cliente, gestione dei

reclami e delle segnalazioni e utilizzare tali informazioni per migliorare i propri processi/servizi.

20. Monitorare costantemente il livello di soddisfazione del proprio personale e dei collaboratori attraverso un costante scambio di informazioni con gli stessi e utilizzare tali informazioni per migliorare le relazioni interpersonali, il coinvolgimento e la fidelizzazione del personale all'azienda.

21. Riesaminare almeno annualmente la presente Politica aziendale per verificarne l'attualità e la corretta applicazione.

Nell'esecuzione delle proprie attività, OASI TANDEM scs si prefigge di raggiungere i seguenti obiettivi strategici:

1. Valorizzare e promuovere il proprio impegno sociale soprattutto nei confronti del contesto nel quale la Cooperativa è inserita, al fine di favorire una maggior attenzione e l'acquisizione di maggior sensibilità da parte della comunità locale nei confronti delle tematiche sociali.

2. Sensibilizzare le Amministrazioni Pubbliche locali nei confronti dei lavori socialmente utili e delle attività svolte dalla Cooperative in questo senso.

3. Sensibilizzare le organizzazioni Profit locali nei confronti della responsabilità sociale d'impresa al fine di favorire l'affido di commesse di lavoro alle Cooperative Sociali.

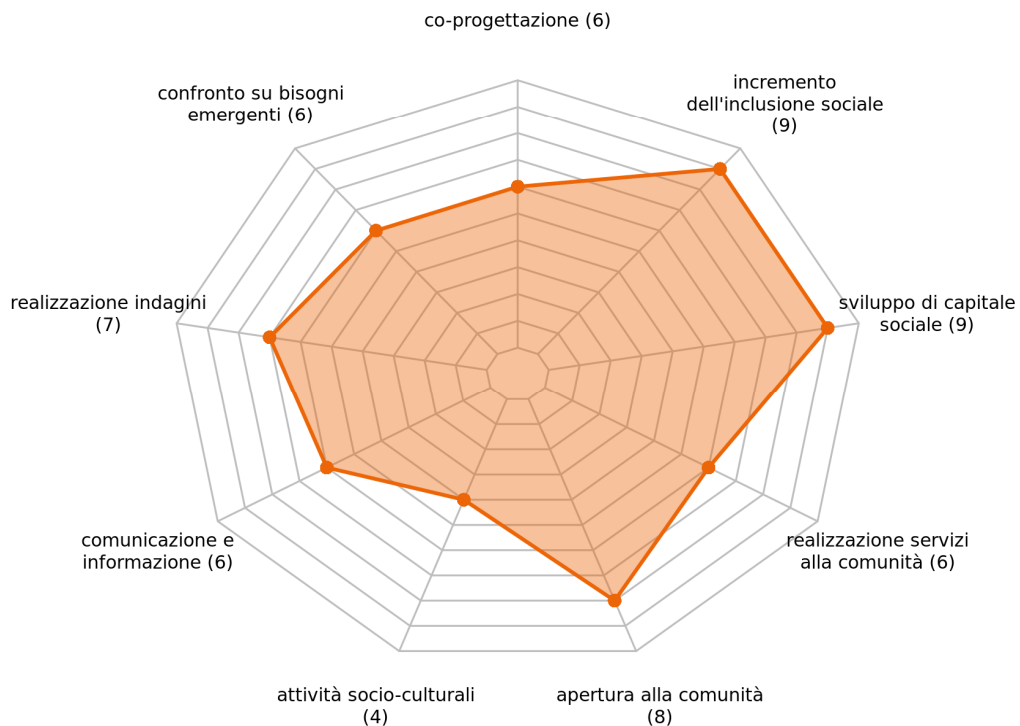
4. Ampliare il numero di commesse ed attivare nuove convenzioni al fine di accogliere un numero sempre maggiore di persone all'interno dei progetti di inserimento lavorativo.

5. Garantire a tutti i lavoratori un adeguato supporto affinché possano raggiungere gli obiettivi individuali e crescere sia dal punto di vista professionale che umano.

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

Accanto a questi elementi descrittivi ci sono anche azioni dirette compiute verso la comunità e capaci di generare ulteriori impatti e forme di attivazione della cittadinanza. In un'analisi valutativa critica del lavoro della cooperativa nei confronti della comunità, la cooperativa sente di poter affermare di aver realizzato almeno alcune azioni per cercare di alimentare conoscenza e confronto con la **comunità locale**: si è impegnata in azioni che hanno previsto il coinvolgimento della comunità in tavoli di lavoro e di co-progettazione, l'organizzazione di riunioni interne per discutere dei bisogni emergenti della comunità, la realizzazione di indagini/ricerche finalizzate all'analisi dei bisogni e dei cambiamenti del territorio, attività di comunicazione e informazione alla comunità su aspetti di interesse sociale, l'apertura delle attività statutarie e dei servizi della cooperativa ai cittadini, la realizzazione di servizi specifici per la comunità aggiuntivi rispetto all'attività principale della cooperativa, lo sviluppo di fiducia, relazioni e conoscenze con la comunità e l'incremento del senso di sicurezza e di inclusione sociale.

Processi sulla collettività



La comunicazione verso la comunità è stata comunque intermediata dalla cooperativa attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, certificazioni di qualità e altre certificazioni di prodotto e processo, sito internet e social network.

La presenza sul territorio della cooperativa ha possibili ulteriori elementi di riscontro: quello sulla visibilità della stessa e quello sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale della cooperativa. Sotto il primo profilo, la cooperativa sociale OASI TANDEM è di certo sufficientemente nota nel territorio per i suoi servizi e prodotti, per il suo ruolo sociale e per l'impatto economico e per la generazione di lavoro che essa ha sul territorio. Rispetto invece all'attivazione dei cittadini, sono già state date ampie indicazioni della purtroppo limitata capacità di attrarre e coinvolgere volontari (come presentato nei capitoli della governance e delle persone che operano per l'ente) e dell'assenza di donazioni tra le entrate della cooperativa.

Come si può ora in sintesi declinare la capacità della cooperativa sociale OASI TANDEM di aver generato anche nel 2022 valore sociale per il territorio e per la comunità e di aver avuto quindi un certo impatto sociale? Oltre ai numeri sin qui presentati, il gruppo di stakeholder della cooperativa chiamato a valutare le politiche, i processi ed i risultati raggiunti ha anche riflettuto e si è di conseguenza espresso rispetto alla capacità della cooperativa sociale di aver perseguito e raggiunto alcuni obiettivi di interesse sociale. Le parole chiave identificate (anche in linea con la definizione di ente di Terzo settore fornita

giuridicamente dalla L. 106/2016) e sottoposte a valutazione sono state coesione sociale, inclusione sociale e impatto sociale.

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

INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE OASI TANDEM ha significativamente promosso con le sue attività una maggiore inclusione sociale nei propri territori e le azioni su cui ha inciso in modo particolare sono state la creazione del dialogo tra soggetti di provenienza, etnie, religioni, opinioni politiche diverse, l'aumento dello standard di vita di persone precedentemente a rischio o marginalizzate nella società e l'aumento della partecipazione di soggetti marginalizzati alla vita economica, sociale e culturale, prestando inoltre una certa attenzione anche ad azioni quali l'apprendimento del valore aggiunto delle diversità etniche, culturali, sociali, la promozione di iniziative volte alla partecipazione e all'avvicinamento di soggetti con differenze etniche, culturali e sociali, la possibilità di accedere ai servizi a persone che altrimenti (per reddito, situazione sociale, etnia, situazione del territorio) non avrebbero avuto accesso a servizi simili e la promozione di processi che garantiscono ai beneficiari dei servizi la partecipazione attiva alle decisioni interne.

IMPATTO SOCIALE OASI TANDEM ha sicuramente avuto ricadute molto rilevanti per il proprio territorio dal punto di vista sociale e in particolare in termini di prevenzione del disagio sociale, delle marginalità, della dispersione e dell'impoverimento, lotta al declino socio-economico di aree urbane o rurali, miglioramento delle percezioni di benessere (sicurezza, salute, felicità) dei cittadini del territorio, miglioramento delle condizioni e dell'ambiente di vita per i cittadini, riduzione di problemi sociali presenti nel territorio e promozione di un modello inclusivo e partecipato di welfare ma anche con discrete ricadute di risposta alle politiche sociali locali e pieno allineamento alla pianificazione sociale territoriale, sostegno indiretto allo sviluppo o alla crescita economica di altre organizzazioni ed attività anche profit e commerciali del territorio (es. ricadute su elementi turistici, logistici, culturali, ricreativi...) e promozione della nascita o sostegno alla nascita di nuove azioni (anche promosse da terzi o in rete) o di nuove istituzioni (pubbliche o private) ad obiettivo sociale.

La Presidente

OASI TANDEM
Società Cooperativa Sociale - Onlus
Via Venezia, 47
38066 RIVA del GARDA (TN)
C.F. e P. IVA 02020190225