# BILANCIO SOCIALE 2020



"La tenuta di un ponte si misura a partire dalla solidità del suo pilastro più piccolo. La qualità umana di una società dovrebbe essere misurata a partire dalla qualità della vita dei più deboli tra i suoi membri"



# **INDICE**

LETTERA DELLA PRESIDENTE	3
1.METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE	4
2.INFORMAZIONI GENERALI	6
2.1 Informazioni sulla cooperativa	6
2.2 Attività statutarie, mission e valori	7
2.3 Attività della cooperativa	8
2.4 Definizione degli Stakeholders	10
2.5 Definizione delle aspettative	13
3.STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	15
3.1 Consistenza e composizione della base sociale	16
3.2 Sistema di governo	17
3.3 Sistema di monitoraggio e controllo	21
4.PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE	22
4.1 Analisi del personale e impatto occupazionale	23
5.ATTIVITÀ' E OBIETTIVI	30
5.1 Social housing "Buena Vista, semplicemente un'altra casa"	31
5.2 Specchio Point. Luogo di ascolto e sostegno economico per le famiglie in difficoltà	35
5.3 Casa Asilo, Casa Bashaash e Casa Odissea. Centri di convivenza	37
5.4 Emporio. Caffetteria e gastronomia	39
5.5 Altre progettualità e attività in via di sviluppo	43
6.SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	44
6.1 Premessa	44
6.2 Situazione economico-patrimoniale	44
6.3 Produzione e distribuzione del Valore Aggiunto Sociale	49
6.4 Analisi della performance della cooperativa	51
7 ALTRE INFORMAZIONI	54



Il bilancio sociale qui presentato è frutto del lavoro condiviso di un gruppo di soci che ha deciso di sperimentarsi nella redazione, facendo sintesi tra ricerca dati, idee, opinioni differenti sfruttando l'occasione di un corso di formazione avviato nel 2021. È il nostro primo tentativo, sicuramente migliorabile. Ci siamo resi conto che riuscire a raccontare e rendere comprensibile il lavoro e l'impronta progettuale della cooperativa non è affatto semplice, e abbiamo anche capito che è importante diventare capaci di individuare indicatori efficaci e comprensibili, perché il bilancio possa diventare uno strumento utile anche ai fini gestionali e di programmazione, in un percorso il più possibile partecipato da tutti i soci e dipendenti.

Non può mancare un ringraziamento a Dario Calò, per il prezioso supporto datoci durante il corso di formazione e oltre: il percorso è agli inizi anche grazie al suo accompagnamento.

Il gruppo di lavoro (in rigoroso ordine alfabetico) Karim Fael, Elena Marasciuolo, Giorgia Odorico, Serena Olivetti, Andrea Sacco, Isabella Spezzano.



## LETTERA DELLA PRESIDENTE

Le pagine che seguono raccontano impegno, perseveranza, testardaggine, resilienza, risultati ottenuti e, come sempre nella vita, percorsi e progetti migliorabili.

Raccontano la voglia di camminare con altri: che siano i lavoratori e i soci, gli utenti dei servizi, le tante realtà incontrate o le Istituzioni.

Raccontano la voglia di crescere e migliorare, il bisogno di riuscire sempre a confrontarsi e condividere, non sempre scontato.

Racconta di giovani che dopo tanti anni di impegno volontario hanno deciso che quel percorso fosse prioritario nelle loro vite e che dovevano darsi modalità e strumenti per renderlo sostenibile, adulto, familiare e comunitario.

Racconta l'attenzione nel creare possibilità di riscatto per persone che arrivano da altre storie, situazioni e parti del mondo.

Ma soprattutto raccontano un sogno: quello di fare la propria parte, con tutti i limiti, per costruire un mondo più giusto e di farlo in maniera seria e professionale.

Ringrazio tutti coloro che credono in Nanà e si spendono quotidianamente per portare avanti i progetti che vedrete qui raccontati, valutati, quantificati.

E dedico questo primo bilancio sociale:

alle persone fragili che quotidianamente incontriamo e supportiamo nelle nostre attività;

- a Daniele Giancola, con il quale abbiamo fondato Casa Asilo, che ci ha lasciato troppo presto e che non dimenticheremo mai;
- a Vito Scafidi, giovane vittima del crollo dell'Istituto Darwin a Rivoli, perché una "parte importantissima" del miracolo e impegno nato in suo memoria cammina con noi.

Maria Josè Fava



## 1.METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE

Questa è la prima edizione del Bilancio sociale della cooperativa sociale Nanà, la quale si prefigge di comunicare all'esterno un resoconto chiaro e trasparente a tutte le parti interessate i principali esiti dell'attività realizzata nell'esercizio 2020.

Il Decreto Legislativo n.117 per il Codice del Terzo settore è entrato in vigore ad agosto 2017, rendendo obbligatoria la redazione e pubblicazione del bilancio sociale di alcuni Enti del Terzo Settore (ETS).

A partire dall'esercizio 2020 Nanà, e le cooperative sociali in generale, hanno l'obbligo di presentare il bilancio sociale sulla base delle nuove linee guida contenute nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019 (ex art. 14, comma 1° D.Lgs 117/2017).

In questo contesto Nanà nel 2020, ha deciso di intraprendere il proprio percorso di rendicontazione sociale attraverso le seguenti azioni:

- redazione di un codice etico e di comportamento
- redazione di una Policy sociale esplicita
- redazione del Bilancio Sociale

Il presente documento è stato elaborato seguendo i principi di redazione inseriti all'interno delle Linee Guida adottate dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019 "Adozione delle Linee Guida per la rendicontazione sociale degli enti del terzo settore".

L'elaborato ripercorre la struttura di bilancio sociale prevista dalla Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economicofinanziaria, Altre informazioni rilevanti.

Inoltre, accanto alle indicazioni contenute nelle citate Linee Guida, si è fatto riferimento ai principi di rendicontazione stabiliti dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (G.B.S.) anno 2013, con particolare riferimento al documento di ricerca n°10 - LA RENDICONTAZIONE SOCIALE PER LE AZIENDE NON PROFIT.

Gli standard G.B.S. sono una guida operativa che contiene indicazioni utili per la redazione del bilancio sociale. Rappresentano un punto di vista neutrale, rivolto a garantire la completezza e l'attendibilità delle informazioni, nonché la trasparenza del processo seguito per raccoglierle, elaborarle e rappresentarle.

Un processo articolato, dunque, ma che Nanà vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità che identificano le diverse dimensioni delle proprie azioni: quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate nel breve come risultato immediato dei progetti realizzati e nel lungo periodo come risultato nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e dei propri stakeholder.

Infine, è forte convinzione di Nanà che la lettura del presente documento, sufficientemente 'intuitivo' per il lettore interno o esterno, possa permettere le necessarie riflessioni per tutti, a partire dalla cooperativa sociale stessa: ciò che è stato fatto ha diverse sfaccettature e su quelle si



ritiene la cooperativa non solo debba essere valutata, ma debba anche valutarsi in modo da fare del processo di rendicontazione il primo step della propria programmazione strategica.

Gli standard e le citate linee guida hanno richiesto un processo di 'valutazione partecipata' nel senso che per essere critici e riportare le valutazioni di più portatori di interesse della cooperativa, una parte delle informazioni è stata oggetto di analisi di un gruppo di lavoro, composto da parte dei membri del CdA e di altri soci lavoratori, definito Social Performance Team.

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



## 2.INFORMAZIONI GENERALI

## 2.1 Informazioni sulla Cooperativa

Nome dell'ente	Nanà		
Forma giuridica	Cooperativa Sociale – TIPO A – Impresa Sociale		
Indirizzo sede legale	Via Marsigli 14, Torino (TO)		
Altre Sedi	Via Giordano Bruno 195 e 191, 10134, Torino (Buena Vista)		
	Via Serra Alta 6, 10020, San Sebastiano da Po (To) - (Gastronomia c/o		
	Cascina Caccia)		
Codice Fiscale/ Partita IVA	09349750019		
Operatività	Piemonte – Area Metropolitana Città di Torino		

Nanà nasce dall'associazione ACMOS a Torino nel 2006, in un momento storico in cui iniziava a emergere nel dibattito pubblico la questione della sostenibilità ambientale. I soci dell'associazione, infatti, hanno voluto dare vita a un nuovo ente in grado di poter affrontare queste tematiche generando lavoro attraverso lo sviluppo di attività commerciali attente al profilo etico.

Nel tempo, le progettualità della Cooperativa hanno allargato lo sguardo anche alle nuove sfide che si sono presentate, tra le quali il tema dell'abitare collaborativo, dell'immigrazione e delle nuove marginalità e fragilità economiche, concentrando sempre di più la propria azione all'interno dei confini della giustizia sociale.

Attualmente, tutte le attività della Cooperativa hanno un'incidenza a livello locale, nello specifico nei territori di Torino e provincia.

La progettualità di Nanà si sviluppa anche attraverso una rete di collaborazioni, in particolare con Libera in Piemonte, una rete di realtà impegnate nella lotta alle mafie e corruzione, alla quale la cooperativa aderisce.

Inoltre, Nanà ha aderito alla centrale cooperativa "Uecoop" dal 2018, nell'associazione di secondo livello "Coordinamento Non solo Asilo", nella rete di impresa "Dalla Terra alla Tavola" ed è accreditata con la Città di Torino per il Servizio Civile Universale.



## 2.2 Attività statutarie, mission e valori

Nanà, per quanto inserito al punto precedente, è quindi una cooperativa sociale di tipo "A" che va a collocarsi nello spirito e nell'alveo giuridico della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali), con lo scopo di esercitare, in conformità con quanto stabilito all'art. 5 del decreto legislativo n. 117/2017, un'attività d'impresa di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale attraverso l'attuazione di servizi di¹:

- accoglienza, assistenza, aiuto, counseling, tutela dei diritti civili, delle persone in condizioni di svantaggio fisico, psichico, economico, sociale o familiare con particolare attenzione agli stranieri richiedenti asilo, profughi, rifugiati e titolari di protezione sussidiaria o umanitaria;
- promozione di attività e campagne di aiuto alle persone svantaggiate e non abbienti colpite da tutte le forme di esclusione e discriminazione sociale;
- servizi di assistenza sociale non residenziale e di social housing in generale;
- promozione e vendita di prodotti ad alto valore aggiunto sociale e sostenibile.

Dalle disposizioni statutarie, Nanà, ha esplicitato la sua mission. Infatti, la Cooperativa sociale Nanà nasce nel 2006 per volontà dell'associazione ACMOS, al fine di realizzare attività di impresa socialmente responsabili.

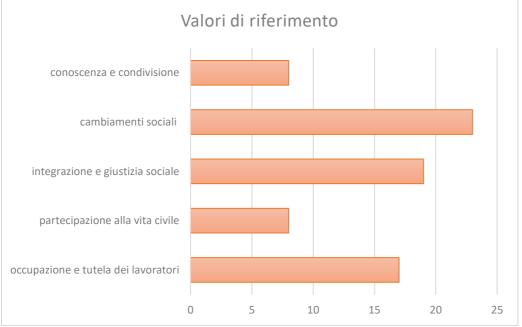
Grazie a una forte adesione ai valori di giustizia sociale e di equità da parte dei propri cooperatori e di tutta la rete di collaboratori, Nanà realizza progetti ad alto contenuto di valore sociale condiviso, finalizzati a prendersi cura di persone e luoghi.

I valori che guidano Nanà riflettono la convinzione che la diversità culturale sia un'enorme risorsa, e che la cultura dell'accoglienza e della solidarietà possa porre le basi per una società futura incentrata su equità e sostenibilità.

In sintesi, si rileva che la mission della Cooperativa sociale ponga al centro dell'azione parole chiave come: occupazione e tutela dei lavoratori, partecipazione alla vita civile, integrazione e giustizia sociale, cambiamenti sociali e conoscenza e condivisione.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> art. 4 del vigente Statuto, scaricabile anche all'indirizzo web <a href="https://nanacoop.it/">https://nanacoop.it/</a>





La redazione del Bilancio sociale è stato un momento di ulteriore condivisione e di rinnovamento dei valori costituenti la Cooperativa.

Nanà declina tutti gli impegni statutari e di mission aziendale con la:

- costruzione di processi sociali ed economici centrati sull'assistenza rivolta alle persone in situazioni di fragilità;
- promozione e crescita di reti locali, di sistemi di relazioni con i soggetti pubblici e privati, istituzionali e no, e con il territorio di riferimento;
- proposizione in diversi ambiti, territoriali e istituzionali, come soggetto attivo per la realizzazione delle politiche sociali territoriali, finalizzate alla diffusione dei valori ispiratrici di giustizia sociale e di condivisione di opportunità.

## 2.3 Attività della Cooperativa

L'attuazione delle linee statutarie e di mission si concretizzano nei seguenti principali progetti

L'Emporio di via Marsigli (Torino, quartiere Pozzo Strada): una caffetteria e bottega che propone un commercio e un consumo più attento al prossimo e all'ambiente. L'offerta consiste nella vendita di prodotti biologici, forniti da imprese e enti che lavorano all'interno di beni confiscati alle mafie e da altre piccole imprese del territorio che sono vicine ai valori della cooperativa. Al suo interno ospita momenti di incontro e attività formative con lo scopo di avvicinare le persone che vivono nel quartiere.

**La Gastronomia**: attiva all'interno di Cascina Caccia bene confiscato alla 'ndrangheta a San Sebastiano da Po - Torino.



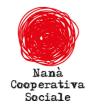
L'attività, rilevata da Nanà nei primi mesi del 2020, è parte integrante della filiera di ideazione e produzione dei prodotti a marchio LIBERO, il cui duplice scopo è valorizzare le materie prime frutto del lavoro svolto presso i beni confiscati da associazioni e piccole imprese e sostenere le attività sociali, educative e di accoglienza promosse dalle associazioni che ivi vi operano.

Casa Asilo (a San Sebastiano da Po, presso la già citata Cascina Caccia), Casa Bashaash (a Torino, quartiere Barriera di Milano) e Casa Odissea (a Chivasso): centri di Accoglienza Straordinaria (C.A.S.) che ospitano beneficiari richiedenti Protezione Internazionale segnalati dalla Prefettura di Torino. Nanà è impegnata ad erogare servizi di prima necessità quali vitto e alloggio, affiancati da un percorso di accompagnamento all'autonomia economica, alla formazione, all'indipendenza nell'accesso ai servizi del territorio e all'appartenenza alla comunità territoriale di arrivo.

**Buena Vista social Housing** (Torino, quartiere Borgo Filadelfia): progetto di social housing che si colloca a metà tra l'edilizia popolare e le proprietà private locate a prezzo di mercato. L'obiettivo principale di questo progetto di edilizia sociale è quello di fornire alloggi con buoni standard di qualità, a canone calmierato.

Inoltre, all'interno del Buena Vista sono proposti progetti di tipo sociale che hanno lo scopo di far nascere comunità e sviluppare l'integrazione, come ad esempio l'utilizzo di spazi e servizi comuni tra gli abitanti.

**Specchio Point** (Torino, quartiere Centro): sportello creato della Fondazione La Stampa Specchio dei Tempi situato nel cuore della città di Torino, il cui obiettivo è offrire aiuto economico e ascolto a famiglie e persone singole in condizione di indigenza; è al tempo stesso un punto di riferimento per raccogliere donazioni e di promozione dei progetti della Fondazione.



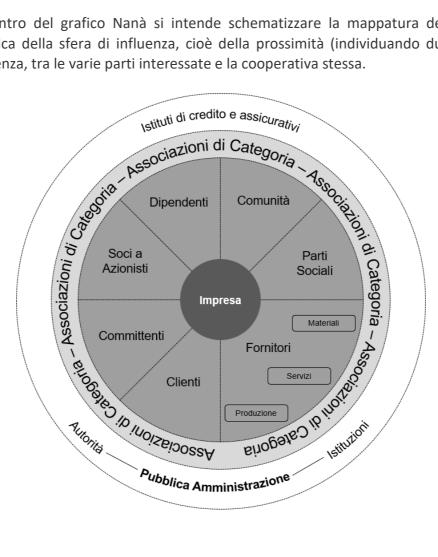
## 2.4 Definizione degli Stakeholders

Nell'identificazione degli stakeholder, Nanà tiene conto del fatto che alcuni di essi sono interni, come i dipendenti e i soci, e altri esterni, come le comunità locali, le autorità pubbliche e le associazioni di categoria.

Proprio perché l'identificazione e mappatura degli stakeholder devono derivare dagli obiettivi strategici dell'organizzazione, tale fase viene declinata in due attività operative.

- 1. Analisi documentale, cioè l'analisi dei documenti istituzionali di Nanà (atto costitutivo, relazione di bilancio, bilancio sociale, codice di condotta, codice di comportamento) e di eventuali materiali interni quali indagini di clima aziendale, reportistica sui reclami, ecc., volte a capire e ad acquisire consapevolezza del contesto in cui l'impresa opera e delle percezioni dei diversi stakeholder;
- Coinvolgimento interno, cioè condividere con le diverse funzioni aziendali gli obiettivi 2. strategici e definire, insieme agli stakeholder individuati, gli aspetti specifici oggetto di considerazione da parte di Nanà mettendo in relazione gli obiettivi dell'impresa e gli obiettivi di responsabilità sociale e gli aspetti specifici individuati.

Ponendo al centro del grafico Nanà si intende schematizzare la mappatura degli stakeholder secondo la logica della sfera di influenza, cioè della prossimità (individuando due aree) e della rispettiva influenza, tra le varie parti interessate e la cooperativa stessa.





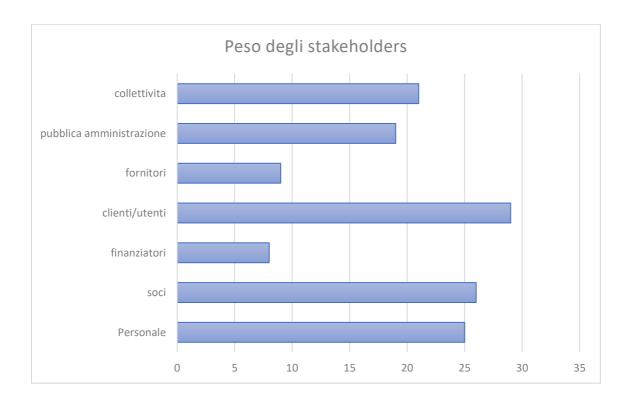
In termini operativi Nanà, sulla base della propria capacità di influenza, utilizza un approccio differenziato per le diverse tipologie di stakeholder:

- Prima area: capacità di influenza elevata. A questa categoria appartengono i dipendenti, la comunità, le parti sociali, i fornitori, i clienti, i committenti e i soci/azionisti, verso i quali Nanà è in grado di esercitare azioni di indirizzo e di vincolo. Le modalità di coinvolgimento vanno da una diffusa attività di formazione a momenti specifici di confronto per sottolineatura degli elementi critici e delle strategie dell'impresa. Chiarezza e trasparenza della comunicazione, unite ad un'elevata disponibilità nell'ascoltare e recepire, costituiscono gli elementi essenziali del coinvolgimento.
- Seconda area: capacità di influenza limitata. Appartengono a questa categoria gli istituti di credito e assicurativi e la Pubblica Amministrazione. Informazioni e disponibilità all'ascolto sono anche in questo caso gli elementi fondamentali del coinvolgimento di questi stakeholder, sebbene non sempre l'impresa possa mettere in atto attività di coinvolgimento, se non attraverso le associazioni di categoria.

Per ciascuna di queste categorie Nanà, secondo elementi di priorità specifici, individua le problematiche in gioco, l'identità degli interlocutori, e definisce le modalità ed i contenuti del coinvolgimento.

Alla luce delle attività e degli obiettivi sinora descritti, la cooperativa sociale ha identificato in modo chiaro gli stakeholder che con essa si relazionano e ha assegnato agli stessi e alle loro aspettative e interessi un certo peso nella strutturazione delle sue politiche ed azioni.

Il grafico seguente vuole illustrare questo peso relativo, riflettendo su quali sono i portatori di interessi primari e secondari della cooperativa sociale Nanà.





In coerenza con la mission, con le disposizioni statutarie e con i servizi effettivamente erogati, Nanà privilegia i soci e il personale, anche se l'attenzione e l'impegno profuso nei confronti dei beneficiari dei servizi, pone lo stakeholder clienti/utenti come il principale di cui soddisfare le aspettative. A cascata, poiché parliamo di progetti ad alto impatto sociale, per Nanà risulta indispensabile soddisfare le aspettative della collettività, fruitrice indiretta ma ben presente nelle politiche di attività sociali svolte dalla cooperativa.



# 2.5 Definizione delle aspettative

DI seguito l'analisi delle aspettative dei principali Stakeholder individuati.

STAKEHOLDER	INTERESSI, ASPETTATIVE, QUESTIONI RILEVANTI		
1.SOCI	La categoria "soci" comprende al suo interno una sub-classificazione che è utile riportare, in quanto esistono livelli differenti di interessi ed aspettative (e quindi esigenze di accountability) che saranno via via richiamati		
1.2 Soci volontari	<ul> <li>capacità che l'azienda dimostra di assolvere alle finalità istituzionali.</li> <li>senso di utilità</li> <li>sentimento di realizzazione di sé</li> <li>risposta ai bisogni, connessi alla sfera dei valori e degli ideali, di norma all'origine del proprio coinvolgimento nell'Ente</li> </ul>		
1.2 Soci lavoratori	<ul> <li>valorizzazione del proprio lavoro,</li> <li>raggiungimento obiettivi di mission</li> <li>gratificazione morale/sociale/economica</li> <li>formazione e acquisizione di nuove competenze/possibilità di crescita professionale</li> </ul>		
1.2.1 Soci sovventori (di coop. sociali)	<ul> <li>realizzazione, mediante le risorse investite, dei progetti coerenti con la mission</li> <li>partecipazione al governo della struttura</li> <li>salvaguardia delle risorse economiche investite nel progetto</li> </ul>		
2. RISORSE UMANE	Il perseguimento della missione è assai rilevante anche per conservare e alimentare la motivazione dei collaboratori. Gran parte del personale retribuito ha una forte identificazione con le finalità istituzionali, così che la verifica dell'efficacia dell'ANP diviene fonte di gratificazione e fattore di sostegno all'impegno lavorativo.		
2.1 Dipendenti e Lavoratori parasubordinati	<ul> <li>stabilità del rapporto di lavoro</li> <li>retribuzione proporzionale al contributo fornito</li> <li>ambiente consono al proprio profilo psicofisico</li> <li>autonomia del ruolo ricoperto</li> <li>senso di appartenenza,</li> <li>gratificazione morale/sociale</li> <li>formazione e acquisizione di nuove competenze/possibilità di crescita professionale</li> </ul>		
3. CLIENTI/UTENTI 3.1 Committenti istituzionali (enti convenzionati)	<ul> <li>  fruitori dei servizi.</li> <li>offerta di prodotti/servizi a livelli di qualità/professionalità /prezzo coerenti con le richieste della convenzione</li> <li>possibilità di scelta fra alternative confrontabili</li> <li>livello dei prodotti/servizi offerti</li> </ul>		
3.2 Clienti/utenti dei servizi erogati	<ul> <li>offerta di prodotti/servizi a livelli di qualità/ professionalità /prezzo coerenti tra loro</li> <li>capacità di risposta della Coop alle esigenze degli utenti ¡informazione</li> </ul>		

Nanà coinvolge gli stakeholder in un dialogo costruttivo che viene utilizzato per:

- aumentare la comprensione delle probabili conseguenze delle sue decisioni e attività
- determinare il modo migliore per aumentare gli impatti benefici delle decisioni e delle attività e come ridurre qualsiasi impatto negativo;
- determinare se le affermazioni sulla responsabilità sociale sono percepite come credibili;
- aiutare a rivedere le proprie prestazioni in modo che possano migliorare;



- conciliare i conflitti che coinvolgono i propri interessi, quelli dei suoi stakeholder e le aspettative della società nel suo insieme;
- affrontare il legame tra gli interessi delle parti e le responsabilità dell'organizzazione nei confronti della società in generale;
- contribuire all'apprendimento continuo;
- adempiere ad obblighi di legge;
- affrontare interessi contrastanti, sia tra l'azienda e lo stakeholder sia tra gli stakeholder;
- fornire all'organizzazione i vantaggi di ottenere prospettive diverse;
- aumentare la trasparenza delle proprie decisioni e attività;
- formare partnership per raggiungere obiettivi reciprocamente vantaggiosi.



# **3.STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE**

La cooperativa assume il modello gestionale tradizionale delle Società a responsabilità limitata (S.r.l.) come definito dal proprio Statuto all'art. 14 lettere a) e b) il capitale sociale è variabile, è formato in primis dai conferimenti effettuati dai soci lavoratori rappresentati da quote del valore nominale di euro venticinque ciascuna e dalle quote di soci sovventori per i fondi dello sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale.

In base agli articoli 19 dello Statuto e in base alle normative attuali, gli Organi sociali della cooperativa sono:

- a) l'Assemblea dei soci (articolo 20 e seguenti);
- b) il Consiglio di Amministrazione (articolo 25 e seguenti);
- c) l'Organo di Controllo, ai sensi dell'articolo 2477 del codice civile (modificato dall'art. 379 del Codice della crisi di impresa), se nominato (articolo 31 e seguenti). Per quanto riguarda quest'ultimo organo, occorre sottolineare come Nanà per dimensioni non abbia l'obbligo di nominarlo<sup>2</sup>.

Per ciascun organo appare di interesse dei soci e degli stakeholder avere indicazioni sulla composizione, le responsabilità, e il ruolo specifico svolto nell'organizzazione.

Pertanto, in questo capitolo ci occuperemo di raccontare Nanà sotto la dimensione organizzativa. Questa dimensione è valutabile

- Internamente, mediante la descrizione dei processi decisionali e la democraticità delle azioni:
- Esternamente, dalle ricadute dirette dell'azione e quindi dai beneficiari/ clienti/ utenti finali e dai risultati sociali raggiunti.

Da un punto di vista strutturale, la democraticità dell'azione e la capacità di coinvolgimento e inclusione devono essere ricercate a livello di governance dell'impresa.

<sup>2</sup> Sulla base dell'attuale disciplina la nomina dell'organo di controllo o del revisore nella società cooperativa è obbligatoria se la società:

è tenuta alla redazione del bilancio consolidato;

<sup>•</sup> controlla una società obbligata alla revisione legale dei conti;

<sup>•</sup> ha superato per due esercizi consecutivi almeno uno dei seguenti limiti:

o totale dell'attivo dello stato patrimoniale: 4 milioni di euro (e non più 2 milioni come previsto dal Codice della crisi di impresa);

o ricavi delle vendite e delle prestazioni: 4 milioni di euro (non più 2 milioni di euro);

dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 20 unità (e non più 10 unità come precedentemente previsto).



## 3.1 Consistenza e composizione della base sociale

## Al 31 dicembre 2020, Nanà comprende:

Tipologia	Numero totale	Uomini	Donne	Altri enti
Soci lavoratori	10	4	6	
Soci sovventori	5	3		2 (Ass. ACMOS; SOTRAL Spa)
Soci volontari	2	1	1	
Totale soci	17	8	7	2
NON SOCI	9	2	7	
TOTALE COOP	26	10	14	2

La scelta di diventare soci è una decisione libera e indipendente delle persone che lavorano per la cooperativa. I valori assoluti presentati in tabella forniscono alcuni elementi di valutazione rispetto anche alle scelte di governance della cooperativa sociale. La presenza di soci lavoratori è espressione della centralità del lavoratore nelle scelte organizzative anche considerando che lo stesso influenza e osserva la qualità del servizio ed il suo coinvolgimento, quindi, risulta un obiettivo della cooperativa; più in particolare, il 53% dei lavoratori con posizione stabile in cooperativa è socio e ciò indica una ricerca nella cooperativa sociale di metodi formali di coinvolgimento degli stessi lavoratori.

Ai sensi dell'articolo 2528 c.c., si precisa che l'Organo Amministrativo nell'assunzione degli atti deliberativi di ammissione dei nuovi soci tiene presente i seguenti criteri:

- a) possesso dei requisiti professionali richiesti dallo Statuto;
- b) effettiva possibilità di partecipazione dell'aspirante socio all'attività economica della Cooperativa;
- c) anzianità di lavoro o esperienza imprenditoriale effettiva.
- L'Organo Amministrativo verifica costantemente che le nuove ammissioni di soci non compromettano l'erogazione del servizio mutualistico in favore dei soci preesistenti.

Si ritiene importante evidenziare che nel 2020 sono pervenute al CdA 7 nuove richieste di ammissione a socio, un segnale incoraggiante ancor più in un anno complicato dall'emergenza pandemica, indice del clima di fiducia nei confronti della organizzazione e di adesione alla mission della cooperativa. Si dà atto anche che nell'esercizio 2020 un socio lavoratore e un socio volontario hanno manifestato la volontà di recedere.



## 3.2 Sistema di governo

La governance organizzativa di Nanà è il sistema mediante il quale la cooperativa prende e attua le decisioni per il perseguimento dei propri obiettivi.

La governance organizzativa è il fattore cruciale per consentire di assumersi la responsabilità degli impatti delle proprie decisioni e attività e di rendicontare la responsabilità sociale in Nanà.

Gli organi che rappresentano il sistema di governo della cooperativa sono

- l'assemblea dei soci
- il CdA

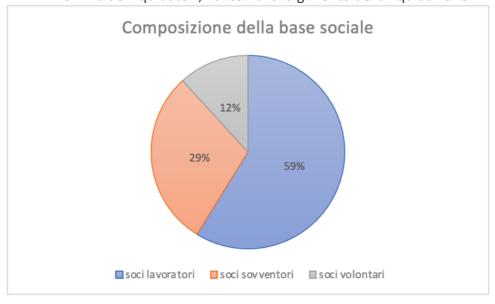
da cui discende il sistema di coordinamento interno tra settori.

#### L'Assemblea

Al 31.12.2020 la compagine societaria è così costituita: n. 10 soci lavoratori, n. 2 soci volontari e n. 5 soci sovventori.

L'insieme dei soci compone l'assemblea dei soci, parte integrante del sistema di governo della cooperativa, è lo spazio di elaborazione strategica e di definizione della identità della cooperativa. L'assemblea in base all'articolo 19 dello Statuto ha le seguenti competenze specifiche:

- approvazione del bilancio e la distribuzione degli eventuali utili di fine esercizio;
- nomina gli Amministratori, eventuali responsabilità e ne determina l'eventuale compenso;
- nomina, nei casi previsti dall'articolo 2477, dei sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale o del Revisore;
- approvazione di eventuali regolamenti interni e l'istituzione del prestito soci;
- modificazioni dell'atto costitutivo o dello statuto;
- delibera in materia di aumento delle quote di partecipazione dei soci;
- nomina dei liquidatori, i criteri di svolgimento della liquidazione.



Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti dei soci presenti o rappresentati per delega.

Nel corso del 2020 è stata realizzata 1 sola assemblea (la media annuale di 2 assemblee degli anni precedenti); la partecipazione all'appuntamento è stata molto elevata: ha partecipato l'83% dei soci avente diritto di voto alla data della medesima (10 su 12) e quasi tutti i dipendenti non soci (8



su 9). L'alta partecipazione ha reso possibile sfruttare l'occasione per confrontarsi sul senso del divenire soci, e gli esiti si sono concretizzati nell'aumento della base sociale sopra citata.

Inoltre nel corso dell'anno sono stati mantenuti dei momenti pre-assemblee e incontri informali tra i soci e i non soci.

### L'Organo Amministrativo - CDA

Il CDA integra i principi quali responsabilità, trasparenza, comportamento etico, rispetto degli interessi delle parti interessate, rispetto dello stato di diritto, rispetto delle norme internazionali di comportamento e rispetto dei diritti umani nei processi decisionali. Leggendo i dati sulla composizione del Consiglio di amministrazione si possono avanzare valutazioni sul coinvolgimento al più alto livello nel processo decisionale delle categorie di soci e di stakeholder.

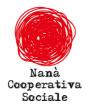
Il Consiglio di amministrazione della cooperativa sociale risulta composto da 5 consiglieri eletti dall'Assemblea, tra i soci o tra le persone indicate dalle persone giuridiche o enti soci. Anche i soci sovventori possono essere eletti Amministratori, ma la maggioranza dei Consiglieri deve essere composta da soci lavoratori, come previsto dall'art.25 dello Statuto di Nanà.

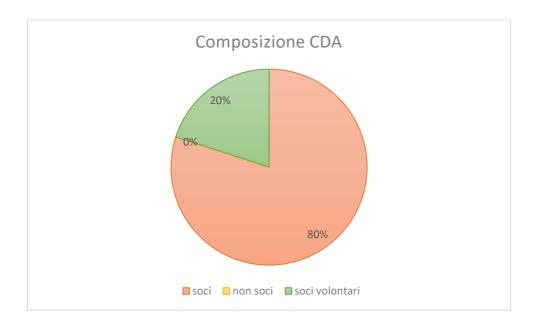
I Consiglieri restano in carica per tre esercizi, il loro mandato scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i suoi membri il Presidente e può eleggere il Vicepresidente.

L'anno 2020 è stato un anno di elezione del CdA e del Presidente, giunti allo scadere del mandato; da giugno il CdA è composto da:

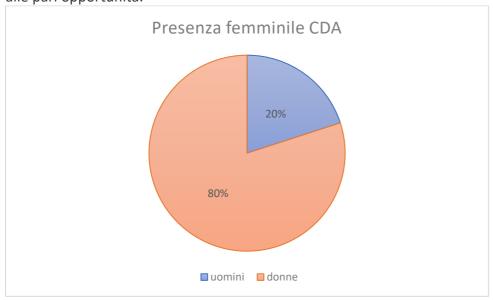
Nome e Cognome	Carica ricoperta	N° mandati	Natura del vincolo
Maria Josè Fava	Presidente	4° mandato	Socia volontaria dalla nomina presidente del 2013
Giorgia Odorico	Vicepresidente	1° mandato	Socia lavoratrice da aprile 2020 Amministratrice delegata Coordinatrice servizi alla persona
Elena Marasciuolo	Consigliera	1° mandato	Socia lavoratrice da settembre 2017 (in precedenza, socia volontaria) Responsabile area Bottega e gastronomia
Andrea Rosario Sacco	Consigliere	2° mandato	Socio lavoratore da dicembre 2016 Responsabile area Accoglienza Migranti
Isabella Spezzano	Consigliera	1° mandato	Socia lavoratrice da dicembre 2016 Responsabile Area Social housing

Dalla analisi della composizione del CdA emerge che la cooperativa ha optato per un consiglio di amministrazione rappresentativo in modo preponderante dei propri lavoratori, ed è rappresentativo di tutte le aree di attività della cooperativa.





La maggioranza di donne previste per l'Organo amministrativo è indice di un orientamento forte alle pari opportunità.



Nel corso del 2020 il CdA si è convocato 11 volte, la modalità delle sedute è stata prevalentemente quella telematica (in ottemperanza alle disposizioni di legge in vigore); la presenza dei consiglieri alle sedute è stata del 100%. A sostenere lo sviluppo delle linee strategiche individuate e al fine di monitorare l'andamento delle attività , alle sedute formali sono state affiancate riunioni con cadenza quindicinale anche con il coinvolgimento, a geometria variabile, di altri soci o dipendenti



interessati dalle tematiche trattate e in particolare a supporto delle aree di attività maggiormente penalizzate dalla situazione pandemica (Emporio, Gastronomia, Servizi alla persona).

#### Funzioni del direttore all'interno del CdA

Viene mutuata dalle annualità precedenti la decisione di inserire all'interno il Direttore, il cui ingresso in CdA viene votato al pari degli altri consiglieri. In questo modo Nanà attua una strategia sperimentata e ritenuta efficace per ridurre la catena dei passaggi informativi e agevolare aspetti organizzativi e decisionali circa l'operatività quotidiana della cooperativa.

L'organizzazione interna - il sistema di coordinamento e la comunicazione interna.

La comunicazione interna e il monitoraggio degli elementi di clima, unitamente all'avanzamento delle progettualità, sono presidiati con la consueta attività di coordinamento di settore: spazi dedicati anche alla raccolta proposte e idee dei soci lavoratori e dei dipendenti; la cadenza degli incontri è stabilita da ciascuna équipe in coerenza con i propri obiettivi, si va da incontri settimanali (in particolare nei servizi alla persona e nei progetti di accoglienza) a una cadenza quindicinale o mensile; le riunioni possono prevedere il coinvolgimento diretto del Direttore e/o di un secondo rappresentante del CdA. Inoltre, la Direzione si raccorda con le funzioni trasversali attivate nell'ambito dell'accordo di rete con la Fondazione Benvenuti in Italia BIT.

#### L'organizzazione interna - l'accordo di rete con Fondazione Benvenuti in Italia BIT

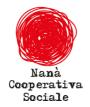
La cooperativa Nanà ha sottoscritto a partire dall'anno 2016 il contratto di rete della Fondazione Benvenuti in Italia. Scopo dell'accordo è la condivisione del valore della mutualità al fine di accrescere individualmente e collettivamente la propria capacità di innovazione e impatto sociale concretamente mettendo a disposizione gli uni degli altri le proprie specifiche competenze professionali e condividendo, a titolo di esempio, competenze e servizi.

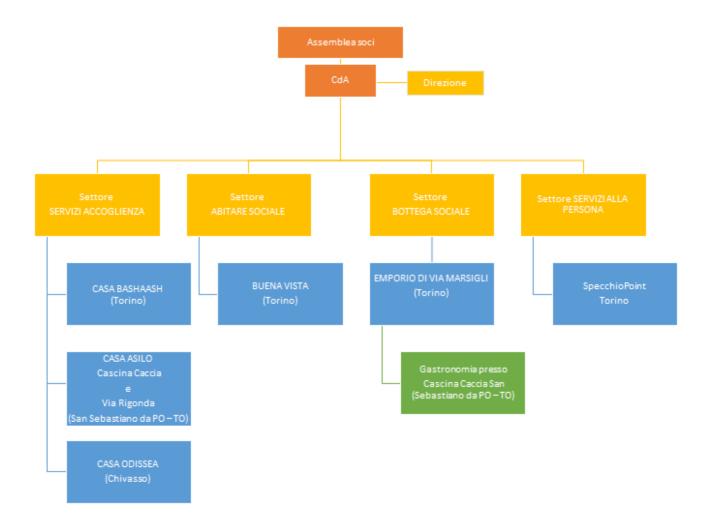
Cooperativa Nanà si avvale concretamente dell'accordo per supportare la direzione e la propria struttura centrale, attraverso la partecipazione ad uno staff condiviso fra più enti e composto da diverse funzioni sviluppate in modo trasversale.

ACCORDO DI RETE BIT : LE FUNZIONI TRASVERSALI a supporto della DIREZIONE della cooperativa:



Di seguito un organigramma esemplificativo della struttura organizzativa della cooperativa, comprensiva delle funzioni centrali e trasversali, delle sedi operative per le attività; lo schema è anche rispondente ai livelli di comunicazione interna:





# 3.3 Sistema di monitoraggio e controllo

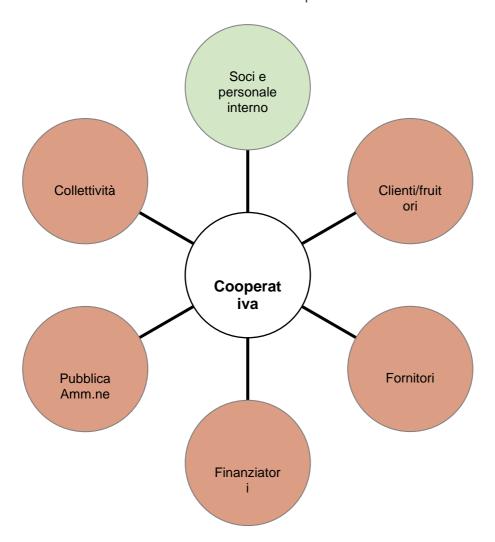
La cooperativa aderisce all'associazione nazionale di promozione, assistenza e tutela del movimento cooperativo UE.COOP – Unione Europea delle Cooperative (riconosciuta con decreto del Ministro dello sviluppo economico del 24 aprile 2013 (G.U. n. 102 del 03.05.2013) ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 2 agosto 2002, n. 220 ed iscritta al Registro Persone Giuridiche n.920/2013 del 15/03/2013). Conformemente alle previsioni dettate dall'art. 3 della Legge 381/1991 la cooperativa è assoggettata a revisione annuale dalla centrale cooperativa stessa al fine di riscontrare il permanere dei requisiti mutualistici.



## **4.PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE**

Nanà genera valore aggiunto grazie al lavoro, ponendo al centro dei processi la persona, non solo come capitale umano, come fattore produttivo, ma anche nella sua complessità umana.

Questo Bilancio Sociale è rivolto agli interlocutori sociali che direttamente o indirettamente sono coinvolti nell'esercizio dell'attività della cooperativa: da un lato coloro che impiegano risorse sotto forma di mezzi patrimoniali, prestazioni di lavoro, forniture di merci e servizi, dall'altro coloro che utilizzano i risultati dell'attività aziendale e sui quali si riflette anche indirettamente tale attività.



Per quanto riguarda le risorse interne relativamente ai soci in CDA si è già detto nel capitolo 3.

Di seguito si individuano i lavoratori della cooperativa, per i quali sono stati presi in considerazioni diversi aspetti, che hanno nelle evidenze documentali il loro minimo comun denominatore. Presentare in questa sezione i dati relativi ai lavoratori della cooperativa sociale significa quindi interpretare questi stessi dati con una duplice valenza:

• quella delle risorse umane che permettono la realizzazione i servizi e ne influenzano – grazie ad impegno e professionalità- la qualità,



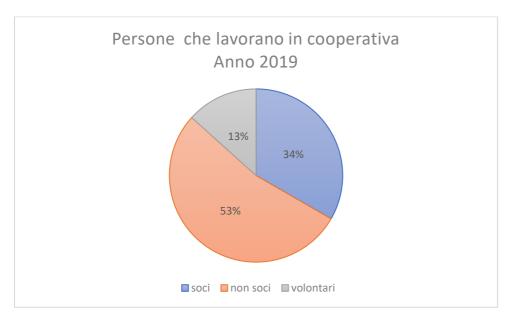
• quella dell'impatto occupazionale che Nanà genera non solo in termini numerici, ma anche puntando sulla qualità dei rapporti di lavoro.

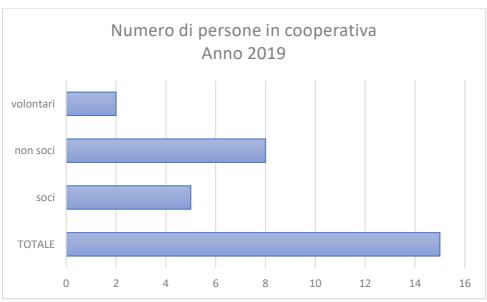
# 4.1 Analisi del personale e impatto occupazionale

Nanà sceglie di applicare il **CCNL delle Cooperative Sociali**, in quanto meglio rispondente al proprio ambito d'azione e in quanto maggiormente rappresentativo a livello nazionale; conformemente a tale contratto, può inquadrare il personale:

in forma subordinata, compreso quello dirigente;

in forme autonoma, di collaborazione o volontaria.



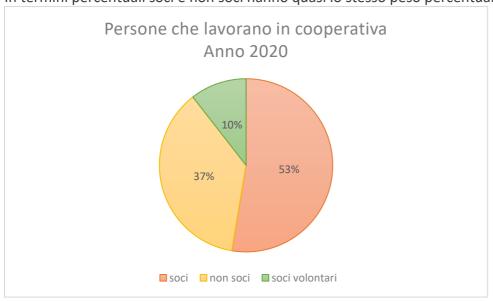


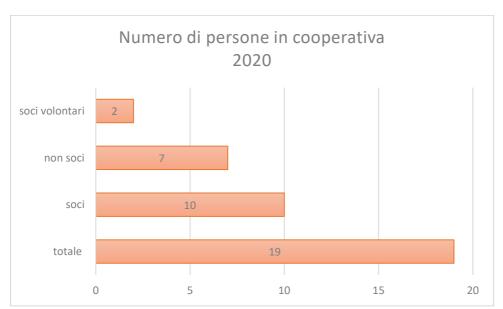
Al 31/12/2019 il numero di persone che lavoravano per Nanà era di 17 unità di cui:



- 5 soci lavoratori
- 2 soci volontari
- 8 dipendenti

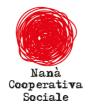
In termini percentuali soci e non soci hanno quasi lo stesso peso percentuale.

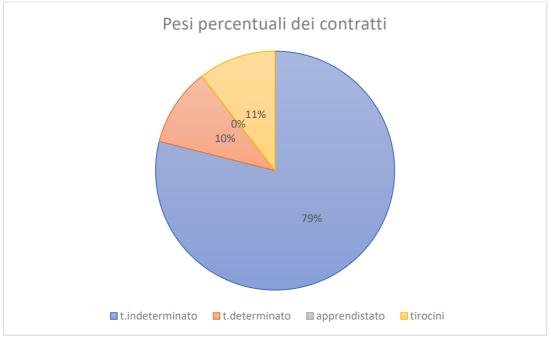


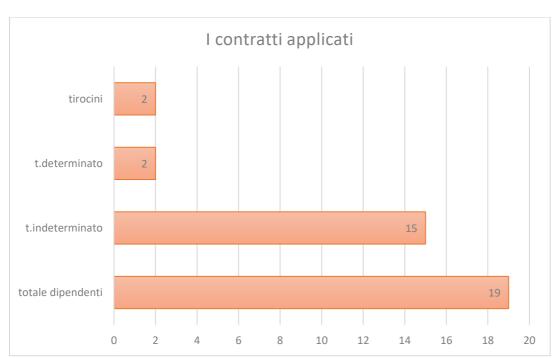


Nel 2020 il numero di soci è raddoppiato, mentre il numero di dipendenti è rimasto pressoché identico. Il dato va interpretato come ulteriore dimostrazione che l'organizzazione crede fortemente nella mutualità tra soci e nella mutualità prevalente dei soci rispetto ai non soci. Inoltre, si vuole mettere in evidenza che il ricorso al volontariato non è una politica perseguita dalla cooperativa: il numero dei soci volontari (unica forma di volontariato presa in considerazione) è di 2 persone ed è rimasto invariato rispetto all'esercizio precedente, 2019.

E' bene subito precisare che i volontari di Nanà prestano il loro lavoro in maniera del tutto gratuita, non percependo rimborso alcuno.







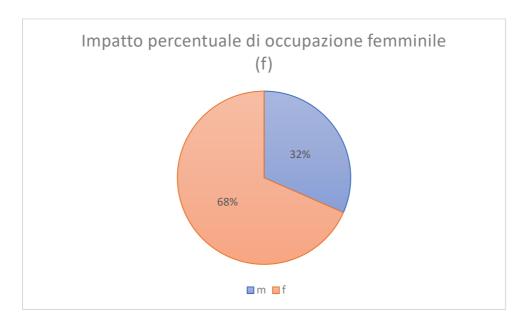
L'impatto occupazionale può essere analizzato in termini di qualità del lavoro offerto, guardando ad alcuni parametri adottati per definire il buon lavoro. Un primo indice da considerare riguarda la stabilità occupazionale, quindi la tipologia di contratto applicata ai lavoratori.

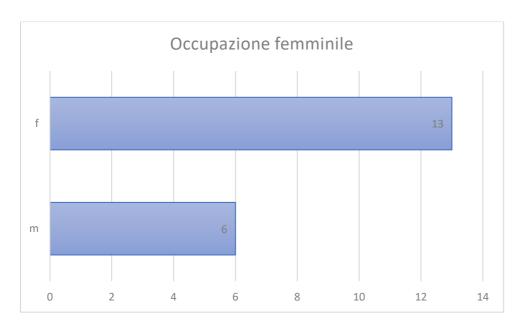
È immediato rilevare, dai grafici inseriti come circa l'80% del personale sia stato assunto con un contratto a tempo indeterminato, contro 2 lavoratori a tempo determinato e 2 tirocini avviati.

Possiamo facilmente affermare che Nanà investe nella generazione di occupazione stabile, garantendo contratti a tempo indeterminato alla gran parte dei propri lavoratori.

Oltre ai volontari di cui si è già detto, non è previsto, neanche da regolamento, il ricorso a professionisti, i quali vengono ritenuti esterni.





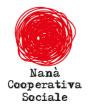


Ancora di rilievo nella riflessione sull'impatto occupazionale di Nanà è l'analisi dell'impatto occupazionale femminile.

La presenza di dipendenti donne sul totale occupati dipendenti è del 68% e tale dato va confrontato con una media nazionale di donne occupate nelle cooperative di poco superiore al 50%<sup>3</sup>.

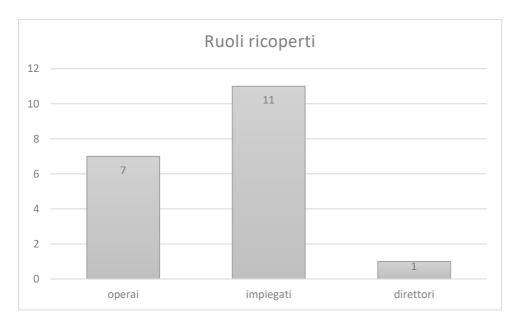
-

<sup>3</sup> Secondo il Centro Studi di Confcooperative, l'occupazione femminile è direttamente proporzionale alla dimensione d'impresa: 64,6% nelle grandi cooperative, 60,3% nelle medie, il 54,4% nelle piccole. A guidare la graduatoria le cooperative sociali con il 64,7% dei soci, segue la sanità con il 48,6%, consumo e utenza con il 45,7%, lavoro e servizi con il 44,2%, l'agroalimentare con il 24%, chiude la pesca con il 12,9%. Con il crescere della dimensione di impresa, aumenta la presenza di donne tra i soci: nelle grandi il 54,4%, il 45,8% nelle medie e il 35,6% nelle piccole.



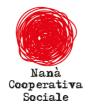


Per quanto riguarda la flessibilità temporale, in Nanà i lavoratori assunti con contratto a full-time e part-time sono all'incirca lo stesso numero ed hanno lo stesso percentuale.



Un ulteriore dato che è stato analizzato è la classificazione ruoli che i lavoratori ricoprono all'interno della cooperativa sociale.

Nanà vede la presenza di 7 operai, 11 impiegati e 1 direttore.





Un'altra informazione che si è voluta analizzare è relativa alle ore lavorate retribuite dalla cooperativa sociale a lavoratori dipendenti.

Guardando il grafico colpisce subito la diminuzione di ore lavorate retribuite dal 2019 al 2020.

Non va dimenticato che il periodo analizzato è stato tra i più critici da gestire a causa della pandemia da Covid – 19 che ha afflitto tutte le organizzazioni nel mondo.

Infatti, la diminuzione è dovuta all'utilizzo dello strumento della CIG, e nonostante questo si è riusciti in ogni caso a mantenere un livello retributivo accettabile contenendo l'impatto in diminuzione a circa il 20%.

Nella cooperativa sociale l'80% dei ruoli di responsabilità è coperto da donne. Un altro elemento che indica il livello di equità o trattamento differenziato applicato è sicuramente il livello salariale riconosciuto ai vari ruoli dei propri dipendenti: così lo stipendio medio annuo lordo dei dirigenti è pari a 17.750 Euro, per l'inquadramento di coordinatore/responsabile lo stipendio lordo ammonta in media a 15.269 Euro, mentre i lavoratori inquadrati in lavori di qualifica o specializzati percepiscono in media uno stipendio annuo lordo di 8.412,62 Euro<sup>4</sup>.

I soci volontari, come già anticipato, in termini economici non hanno nessun peso.

Un benefit indiretto garantito ai lavoratori è rappresentato poi dalla garanzia di una certa flessibilità sul lavoro, tale da sostenere, ove compatibile con il nostro servizio, una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro. In particolare, Nanà prevede la possibilità per il dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo.

La cooperativa sociale Nanà è inoltre attenta ai propri lavoratori anche per quanto attiene la formazione.

Infatti, è prevista la formazione cogente ex artt. 36 e 37 Dlgs 81/2008, quella necessaria ex artt. 29 e 32 del GDPR 679/2016 e Dlgs 101/2018, inoltre annualmente a seconda dei gap formativi rilevati dalla direzione implementa attività formative cofinanziate dal fondo interprofessionale For.te.

<sup>4</sup> Il dato è una media aritmetica del costo del lavoro diviso il numero di appartenenti a questa categoria, senza l'utilizzo di una media ponderata sull'impegno orario (full time o part time)

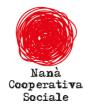


Rispetto alle attività formative, il numero di lavoratori che vi hanno partecipato nell'ultimo anno è pari a 8, per 60 ore ciascuno di formazione per un costo lordo aziendale di 9.186,80 euro.

Accanto a questi elementi di natura economica diretta ed indiretta, non va di certo sottovalutata la sfera del **coinvolgimento** dei lavoratori attivato attraverso politiche che sono tese a:

- condividere la pianificazione delle attività dell'organizzazione,
- individuare momenti di ascolto, appositamente organizzati, tra lavoratori e organizzazione, per sviluppare relazioni e accorgimenti per il controllo dello stress e l'investimento nel benessere dei lavoratori.

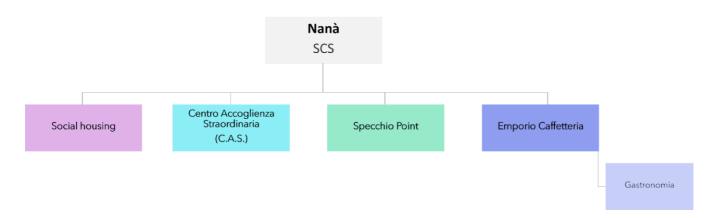
Rispetto invece ad alcuni dati di sintesi sulle dinamiche di stress aziendale si rilevano i seguenti dati: 0 il numero degli infortuni totali registrati sul lavoro negli ultimi due anni, 412 il numero di ore di assenza per malattia totali, 5 valore massimo registrato di giorni di assenza annui rilevati (sempre per malattia), 1 le richieste di visita straordinaria dal medico competente a causa Covid -19. Tra le altre dimensioni di analisi del lavoro e delle dinamiche del lavoro, non sono invece stati rilevati casi di richieste di supporto psicologico aziendale, segnalazioni scritte del medico competente rispetto a condizioni di stress dei dipendenti o casi dichiarati di molestie o mobbing.



# **5.ATTIVITÀ E OBIETTIVI**

In quanto cooperativa sociale di tipo A, l'attività che sta al centro dell'agire di Nanà è quella rivolta ai beneficiari dei servizi e diventa quindi fondamentale per la redazione del presente documento, ma soprattutto per un'attenta gestione, rendicontare quantitativamente e con alcuni indicatori qualitativi i risultati raggiunti.

In termini di attività, così come accennato nel primo capitolo del presente documento, le attività di Nanà sono così strutturate.





## 5.1 Social housing "Buena Vista, semplicemente un'altra casa"



Il Buena Vista è un progetto di condominio solidale, inaugurato nel 2012 all'interno di due palazzine dell'ex Villaggio Olimpico di Torino in via Giordano Bruno 191 – 195. Di proprietà della Fondazione 20 marzo 2006, in gestione alla cooperativa Nanà dal 2018. All'interno della struttura vi sono spazi privati ad uso abitativo e spazi comuni, destinati alla socialità e al miglioramento dei servizi, quali lavanderia, libreria di pianerottolo, salotti comuni. Inoltre, il Buena Vista è caratterizzato da progetti di tipo sociale che hanno lo scopo di far nascere comunità e sviluppare l'integrazione, come ad esempio l'utilizzo di spazi e servizi comuni tra gli abitanti.

La definizione normativa di alloggio sociale la si trova nel Decreto ministeriale 22 aprile 2008. Ci si riferisce all'unità immobiliare adibita a uso residenziale in locazione permanente che svolge la funzione di interesse generale, nella salvaguardia della coesione sociale, di ridurre il disagio abitativo di individui e nuclei familiari con difficoltà nel trovare casa alle condizioni di mercato.

Il Buena Vista realizza un mix di funzioni e di diverse soluzioni abitative con il duplice obiettivo di fornire alloggi con buoni standard di qualità, a canone calmierato, unitamente alla messa in campo di azioni di sostegno dei residenti favorendo la costruzione di reti di solidarietà e vicinato, con relativi benefici dal punto di vista sia sociale che economico. Esempi di questa attenzione sono l'apertura giornaliera di uno sportello dedicato alla gestione sociale e manutentiva, la realizzazione di assemblee annuali con tutti gli inquilini pur senza obbligo legale ma anche l'organizzazione di momenti di aggregazione come serate o aperitivi tematici.

Lo stabile è diventato negli anni un attore del territorio e ha lavorato in rete con le istituzioni, i servizi e le realtà del privato sociale presenti all'interno del quartiere, anche attraverso la partecipazione a bandi e diverse occasioni di finanziamento. Le collaborazioni attivate con gli stakeholder hanno portato all'ideazione e promozione di iniziative volte a coinvolgere la comunità residente, con l'obiettivo di rafforzare la coesione sociale all'interno dell'area, facilitare l'incontro tra gli abitanti e favorire la creazione di un clima sereno di vicinato.

La presenza continuativa sul territorio permette anche di monitorare i cambiamenti nel contesto socio-culturale e di individuare bisogni emergenti nel tessuto locale, in modo da poter attivare processi di rigenerazione, riqualifica ed empowerment comunitario.



Questa modalità di lavoro permette di sviluppare forme di Welfare di comunità che garantiscono protagonismo della società civile, la realizzazione di percorsi di autorganizzazione e di autodeterminazione fondati sui valori comunitari della solidarietà, della coesione sociale e del bene comune.

Le risposte alle aspettative di utenti e comunità.

In un momento di crisi economica come quello che stiamo vivendo, l'housing sociale, oltre a garantire l'alloggio a tutta la popolazione, rappresenta un vantaggio per l'intera comunità:

- È un rimedio alla disuguaglianza abitativa
- ✓ Combatte l'esclusione sociale e sostiene il mix sociale
- ✓ Dispone di un'offerta flessibile, in grado di rispondere rapidamente ad un aumento della domanda
- Rappresenta un'opportunità per l'economia in generale e il settore immobiliare in particolare



L'anno di riferimento, nonostante la situazione pandemica che ha contestualmente ridotto il numero di studenti universitari presenti nel territorio cittadino, ha comunque confermato la solidità economica della gestione: per quanto riguarda gli spazi dedicati alle locazioni residenziali abbiamo registrato un tasso di occupazione del 100%; per quanto riguarda gli spazi dedicati a casa per ferie e studentato il tasso di occupazione è stato circa del 88%.

Le categorie accolte hanno tutte risentito del periodo di emergenza da COVID e sono emerse anche nuove situazioni di fragilità economica e lavorativa.

Le attività ordinarie svolte dal personale della cooperativa:

- Sportello giornaliero/reception
- Gestione contabile e amministrativa
- Gestione manutenzioni
- Gestione servizi di pulizia
- Gestione sociale, proposte di progetti e attività per la socialità interne alla struttura e per il territorio



#### II BUENA VISTA in numeri

### Gli spazi fisici

- 2 palazzine di 6 piani
- 40 appartamenti totali

#### Di cui

- 11 per studenti e residenti temporanei
- 29 per residenti a lungo termine,

#### di cui

- 4 appartamenti in capo due cooperative sociali per progetti di accoglienza e comunità abitativa:
- 41 posti letto per studenti.

#### Spazi comuni diffusi per tutte le palazzine

- 1 club house, con sala riunioni e cucina comune al primo piano;
- 3 terrazzi multifunzione su due piani;
- 1 zona lavanderia
- zone relax per i corridoi.
- 1 saletta per tempo libero/sport al primo piano in corso di progettazione grazie al progetto *Buena Vista : Abitare bene conta*.

## Gli abitanti al 31/12/2020

- 40 studenti provenienti da diverse regioni italiane e da paesi stranieri (India, Pakistan, Costa Rica, Cina, Marocco, Ecuador, Iran, Francia, Sierra Leone);
- 100 abitanti circa suddivisi nei 29 appartamenti per residenti a lungo termine
- 4 gruppi comunità; famiglie monoparentali; coppie e singoli abitanti.

#### Il valore prodotto

La struttura ha prodotto nel 2020 un valore pari a circa 303.508 euro.

Nanà per la gestione della Social Housing ha impegnato stabilmente 4 dipendenti, cui si affiancano consulenti per attività specifiche, per un monte ore settimanale di circa 100 ore

Nel corso dell'anno sono stati ospitati due tirocini e uno dei due percorsi a fine 2020 è stato trasformato in un'assunzione a tempo indeterminato.

#### Progetto di sviluppo

Nel corso dell'anno si è ampliata la attività di progettazione volta a rinforzare le proposte di servizi interni e per il territorio; a tale proposito si segnala la partecipazione in risposta al bando della Fondazione Compagnia di San Paolo "Abitare il cambiamento" e l'approvazione del progetto "Buena Vista: abitare bene conta!", avviato nell'estate 2020 e la cui conclusione è prevista per la primavera 2021. Finalità del progetto implementare l'offerta di

- spazi comuni (es terrazzi, area allenamento sportivo, area musica),
- sicurezza interna al palazzo (installazione telecamere di videosorveglianza e, per le attenzioni riguardanti la pandemia, consegna materiale informativo e kit)
- proposte di attività sociali (es sportelli di consulenza previdenziale e fiscale; uscite in giro per il quartiere).

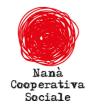


Gli obiettivi del progetto sono stati definiti a partire dalla rilevazione dei bisogni degli abitanti del Buena Vista. Esito atteso del progetto è il consolidamento della presenza di Nanà sul territorio e il consolidamento delle collaborazioni con altre realtà che insistono sul medesimo territorio, in particolare i partner di progetto a vario titolo coinvolti:

- Associazione ACMOS
- Circoscrizione 8
- Associazione Hiroshima Mon Amour
- Associazione Arcobaleno
- Cooperativa Progetto Muret
- Cooperativa II Punto
- Associazione Articolo 47.

#### Risultati:

- sportelli giornalieri in presenza, da lunedì al venerdì, per tutta la durata dell'anno a supporto degli inquilini (per un totale di circa 25 ore a settimana);
- 28 sportelli di consulenza fiscale ed economica attivati e gestiti insieme ad Associazione Arcobaleno e Associazione Articolo 47 (lunedì e giovedì);
- 1 postazione pc e stampante fissa messe a disposizione per gli inquilini, a supporto di attività lavorativa in smart working e studio a distanza;
- 2 access point installati nei terrazzi del primo e terzo piano per favorire le attività di studio, lavorative e di tempo libero degli inquilini;
- 2 tirocini formativi attivati nel corso dell'anno e 1 assunzione post tirocinio;
- 2 eventi per gli abitanti del Buena Vista;
- 1 nuovo coordinamento fra associazioni e cooperative del territorio, coinvolte nel progetto "Abitare bene conta";
- 1 mappa che racconta il territorio, fra servizi e sensibilizzazione alla mobilità sostenibile, con il calcolo dei percorsi in bici e a piedi a partire al Buena Vista; 100 le mappe stampate e distribuite durante i primi mesi di progetto a inquilini e partecipanti delle iniziative.



# 5.2 Specchio Point. Luogo di ascolto e sostegno economico per le famiglie in difficoltà



Specchio Point è lo Sportello della Fondazione La Stampa Specchio dei Tempi situato nel cuore della città di Torino, inserito nel contesto della mission della Fondazione. Lo sportello si rivolge all'intera cittadinanza e risponde a due obiettivi:

- 1. Offrire ascolto e aiuto economico a famiglie e persone singole in condizione di difficoltà e fragilità;
- 2. essere un punto di riferimento per raccogliere donazioni e far conoscere i progetti della Fondazione.

La gestione dello sportello vede coinvolta Nanà, grazie ad un affidamento diretto.

La cooperativa mette a disposizione una équipe composta da 4 dipendenti che si raccordano direttamente con la Fondazione per lo sviluppo e l'organizzazione del piano di lavoro.

Durante l'orario di apertura al pubblico viene garantita la consulenza su prenotazione con massimo 12 beneficiari ad apertura; il colloquio serve ad approfondire la situazione socio-economica dell'utente, al fine di valutare la possibilità di aiuto da parte della Fondazione. Le richieste di sostegno economico sono in genere richieste per far fronte a spese di gestione della quotidianità quali il pagamento bollette, piccole spese sanitarie, spese scolastiche, affitto. Eventuali bisogni e necessità diverse vengono opportunamente raccolte e trasmesse alla Fondazione in modo da individuare altri progetti o servizi specifici alla quale indirizzare la persona.

#### Attività front office:

- accoglienza pubblico: prenotati per i colloqui, flusso libero per richiesta informazioni e donatori;
- gestione colloqui di aiuto, compilazione di modulistica specifica durante il colloquio;
- gestione risposta telefonica;

## Attività back office:

- gestione risposta telefonica, messaggistica via cellulare e posta elettronica;
- gestione e verifica calendario appuntamenti;



- compilazione modulistica specifica post colloqui ai fini del monitoraggio delle richieste di aiuto (tipologia, entità della richiesta, eventuali criteri di urgenza) e per il pagamento degli aiuti economici;
- gestione modulistica e registrazione donazioni;
- coordinamento con referenti della Fondazione; eventuale raccordo con volontari della Fondazione; eventuale raccordo con altre progettualità della Fondazione;
- eventuale altra attività di monitoraggio concordata con la Fondazione.

Si specifica che per esito della situazione pandemica, l'attività di colloqui nel corso dell'anno è stata trasformata in modalità a distanza a partire dal mese di marzo 2020, e dove possibile è stata intensificata in modo da poter rispondere in tempi celeri al maggior numero di richieste possibile tenuto conto della eccezionalità del periodo, in coerenza con gli obiettivi della Fondazione. Contestualmente nel corso dell'anno all'interno delle attività di back office l'équipe è stata coinvolta dalla Fondazione nella messa a punto del processo di digitalizzazione del servizio, investimento organizzativo che ha permesso il mantenimento della attività anche nel periodo della emergenza.

## Lo Specchio point in numeri

## Il valore prodotto

La struttura ha prodotto nel 2020 un valore pari a circa 72.400 euro.

Nanà per la gestione dello sportello ha impegnato 4 dipendenti, a copertura dell'orario di servizio, per un totale settimanale di 68 ore, coperte da compresenze fra operatori con monte ore variabili. L'orario è stato sviluppato per la maggior parte dell'anno in modalità a distanza.

### Risultati:

- 1000 colloqui telefonici nell'ambito della campagna di aiuti realizzata nel periodo 25 aprile/2 maggio 2020;
- 1966 colloqui di aiuto svolti a sportello e in modalità a distanza nel periodo gennaio/dicembre;
- 180 comunicazioni media quotidiana gestite in modalità sincrona e asincrona telefonate sui 3 numeri messi a disposizione; messaggistica su cellulari; risposta posta elettronica.



# 5.3 Casa Asilo, Casa Bashaash e Casa Odissea. Centri di convivenza

Cooperativa Nanà ha in appalto la gestione di servizi di accoglienza diffusa in piccole unità abitative rivolto a richiedenti protezione internazionale e speciale, nell'ambito dell'accordo quadro con la Prefettura di Torino. L'attività è svolta in collaborazione con la cooperativa Mary Poppins di Ivrea (To).



fotografia scattata prima del periodo COVID

I servizi erogati si articolano nelle seguenti azioni e attività previste da bando:

- Mediazione linguistica e culturale
- Assistenza sanitaria
- Istruzione ed educazione adulti
- Formazione e riqualifica professionale
- Orientamento lavorativo
- Orientamento e accompagnamento all'inserimento sociale
- Attività di tutela legale
- A supporto, attività amministrativa specifica
- Attività specifica periodo COVID: organizzazione di periodici incontri per aggiornare sulla situazione pandemica e sulle regole per il contenimento dell'emergenza.

Parallelamente alle attività previste da bando, vengono proposti percorsi di coinvolgimento in progetti e iniziative anche informali, per favorire la conoscenza del territorio di arrivo e la nascita di buone relazioni di vicinato. Gli eventi e progetti possono essere ideati dalla cooperativa Nanà in autonomia o essere in collaborazione con altri soggetti. Gli accolti stessi sono i promotori di argomenti/iniziative. Tali attività sono coordinate dall' équipe. L'adesione alle proposte è libera.

Ovviamente nel corso del 2020 le attività di animazione culturale, educative e di integrazione con il territorio hanno subito un ridimensionamento a causa dell'emergenza sanitaria; fra le esperienze di questo anno annoveriamo:

- promozione di attività di volontariato, a titolo di esempio:
- Attività di volontariato presso l'Associazione Ecomori per recupero dell'invenduto dei mercati e redistribuzione a famiglie in difficoltà: n.1 beneficiario;
- Attività di volontariato nella consegna di pacchi alimentari per le famiglie in difficoltà della Città di Torino: n.3 beneficiari;



- organizzazione di momenti di incontro fra beneficiari dei percorsi con gruppi studenteschi delle scuole superiori (Liceo Giordano Bruno di Torino, Liceo Einstein, ITIS Avogadro);
- organizzazione incontri di testimonianza, svolti nel mese di agosto, dedicati al tema delle migrazioni, nell'ambito dei campi e percorsi "Estate Liberi" promossi dall'Associazione Libera.

### I CAS in numeri

La permanenza delle persone nei CAS varia in base alle caratteristiche delle storie e alle motivazioni per la richiesta di protezione. Complessivamente i servizi sono svolti presso i seguenti tre centri di convivenza che si compongono di 29 posti ripartiti tra:

- Casa Asilo, in due strutture situate in San Sebastiano da Po:
- Cascina Caccia bene confiscato alle mafie affidato alla associazione ACMOS con cui è attivo un accordo per poter usare una parte della struttura, favorendo in tal modo la convivenza e l'integrazione con giovani della associazione stessa; 6 posti
- 1 alloggio in affitto da privati, in via Rigonda n.2; 6 posti
- Casa Bashaash, presso la sede della associazione Acmos in via Leoncavallo n.27 a Torino; anche in questo caso attivo un accordo per poter usare una parte della struttura, favorendo in tal modo la convivenza e l'integrazione con giovani della associazione stessa; 9 posti.
- Casa Odissea, a Chivasso in partenariato con la cooperativa sociale Mary Poppins, 8 posti Nel 2020, sono stati accolti in totale 42 beneficiari.

## Il valore prodotto

Il settore ha prodotto nel 2020 un valore pari a circa 331.038 euro.

Per la gestione dei 3 centri cooperativa Nanà in collaborazione con cooperativa Mary Poppins ha impegnato una équipe multifunzione composta da 10 operatori a copertura dell'orario standard previsto dalla convenzione con la Prefettura, per un totale settimanale medio di circa 350 ore; le ore sono in compresenza fra operatori su più sedi e con monte ore variabili. L'équipe inoltre si avvale di consulenze specifiche (es. psicologo) e di collaborazioni di mediatori culturali in numero variabile in base alle necessità degli accolti.

## Risultati

- 13 nuovi beneficiari accolti nel 2020;
- 12 beneficiari hanno svolto il colloquio con la commissione territoriale che deve esprimersi circa la loro richiesta di permesso di soggiorno;
- 11 beneficiari sono stati seguiti nell'attività di accompagnamento legale per il deposito di ricorso;
- 10 beneficiari sono stati accompagnati nella presentazione della domanda di inserimento al programma SAI;
- sono stati attivati 7 tirocini lavorativi per 7 beneficiari presso: L'oasi degli animali (San Sebastiano da Po), Concord SRL (Leinì), associazione Ecomori (Torino), Coop Agridea (Torino), Brico (Torino), Consorzio San Luca (Torino) e AgriMaurizio (Torino).

Ipotesi di sviluppo



Anche in questo settore nel corso del 2020 è stata intensificata la attività di progettazione, in particolare si segnala l'approvazione del progetto "Piacere di Conoscerci" finanziato dai fondi Otto per Mille della Tavola Valdese e avviato a novembre 2020; le attività si concluderanno nel corso del 2021 e sono volte al sostegno della coabitazione fra cittadini italiani e richiedenti asilo, all'implementazione di percorsi di educazione alla cittadinanza attiva e di conoscenza della storia civile del nostro territorio.

Si è inoltre in attesa degli esiti di un progetto in partnership con realtà del terzo settore, capofila Libera Palermo, avente per destinatari giovani migranti ex minori non accompagnati. Prosegue l'affidamento per la gestione di centri CAS nella provincia di Torino per conto della Prefettura, in attesa dell'uscita della nuova procedura di gara l'attività ha avuta formale proroga.

# 5.4 Emporio. Caffetteria e gastronomia



La Cooperativa Nanà sviluppa la sua attenzione alla sostenibilità ambientale e alla filiera di produzione alimentare attraverso due progetti:

- l'Emporio di via Marsigli, Torino (attivo da 10 anni) che si propone di promuovere l'attenzione ai consumi e al commercio equo-solidale e rispettoso dell'ambiente, per esempio con la vendita di detersivi alla spina, di prodotti plastic-free e di cibi e bevande prodotti su terreni confiscati alla criminalità organizzata; e di essere punto di ritrovo e riferimento per gli abitanti del quartiere.
- la Gastronomia di *Cascina Caccia*, San Sebastiano da Po Torino (rilevata aprile 2020) laboratorio di produzione, soggetto attivo nell'ambito del progetto *LIBERO*, il cui duplice scopo è valorizzare le materie prime frutto del lavoro svolto presso i beni confiscati da associazioni e piccole imprese e sostenere le attività sociali, educative e di accoglienza promosse dalle associazioni che ivi vi operano.

### **EMPORIO**

L'Emporio di via Marsigli 14 è una caffetteria e bottega ubicata in quartiere Pozzo Strada ed è inserito all'interno del contesto "Residenza Marsigli": una struttura di proprietà della Città di Torino divenuta sede di progetto di accoglienza adulti in difficoltà comprensivo di una residenza notturna e di uno studio dentistico, servizi curati e gestiti da cooperative sociali con le quali abitualmente ci si coordina per sviluppare iniziative per il territorio. L'ente capofila del progetto è la cooperativa sociale AERIS.



## Gli spazi fisici

- Una sala caffetteria, attrezzata con bancone e tavolini per i clienti;
- Una sala emporio, dove sono esposti i prodotti per la vendita;
- Una sala polifunzionale, che può ospitare corsi di formazione e di ginnastica, attività di gruppo e laboratori (nel periodo covid per massimo 10 persone);
- Giardino esterno, con area giochi bimbi;
- Un piccolo ufficio;
- Bacheca informativa esterna.

Le attività ordinarie svolte dal personale della cooperativa:

- Gestione caffetteria e spazio vendita (accoglienza clienti, gestione cassa, preparazione consumazioni, allestimento spazi, ecc);
- Coordinamento per l'uso degli spazi a favore di proposte e attività da parte dei cittadini/clienti;
- Ideazione e proposta iniziative e progetti per la sensibilizzazione ai temi del consumo critico, corsi, eventi; alcune delle attività in coprogettazione con la rete delle cooperative coinvolte nella residenza Marsigli;
- Attività di back office legate a progetti specifici attivi nel periodo;
- Attività di comunicazione e marketing prodotti;
- Supporto organizzativo per progetto prodotti a marchio LIBERO;
- Attività di monitoraggio e coordinamento specifiche per inserimenti tirocini e LPU.

L'Emporio e la sua equipe abitualmente si mettono a disposizione della rete di Libera Piemonte, per le attività di sensibilizzazione e per il supporto alle attività di segreteria e per quelle organizzative legate al "21 marzo", giornata regionale e nazionale della Memoria e dell'Impegno in ricordo di tutte le vittime innocenti delle mafie.



### **LA GASTRONOMIA**

Il laboratorio si trova dentro *Cascina Caccia* - bene confiscato alla 'ndrangheta situato a San Sebastiano da Po. Il bene è comodato al Gruppo Abele e affidato alla associazione ACMOS, con lo scopo di sviluppare progetti per il riutilizzo sociale della cascina, divenuta nel frattempo sia sede di comunità abitativa per giovani, sia luogo vissuto dalla cittadinanza tutta, sede di attività educativa e formativa. Il Laboratorio è nato all'inizio del 2017 proprio da una idea dell'associazione; ad aprile 2020 l'attività è stata rilevata dalla cooperativa.



## Gli spazi fisici

La gastronomia è collocata al piano terra della Cascina:

- cucina attrezzata;
- sala per le preparazioni;
- ambienti previsti dalla normativa (spogliatoio, bagno, magazzino);
- laboratorio per la smielatura locale a parte, nel cortile.

La collocazione della gastronomia è significativa per spiegare il valore della attività, attraverso la produzione di cibo buono ed etico lavora per testimoniare e contribuire alla educazione e formazione sui temi della legalità e della cittadinanza. Il laboratorio gastronomico è parte integrante della filiera di produzione del **progetto LIBERO**, che proprio in Cascina Caccia ha mosso i primi passi, diventando un vero e proprio marchio, commercializzato con lo spirito che anima tutti i progetti di Cooperativa Nanà: legalità, rispetto dei diritti e dei doveri di tutti, attenzione all'ambiente e alla varietà delle produzioni e delle realtà del territorio. Di concerto con ACMOS, la cooperativa distribuisce e vende il miele biologico di Cascina Caccia primo prodotto dei beni confiscati del Nord Italia ad entrare nel paniere di *Libera Terra*.

### Attività:

- produzione di piatti salati e dolci, sia per la vendita singola sia menù completi concordabili con gli interessati per eventi;
- supporto nell'organizzazione di eventi pubblici e privati;
- collaborazioni con affermate aziende del territorio per l'ideazione e la produzione dei prodotti a marchio LIBERO;

Durante l'emergenza pandemica la cucina ha continuato a lavorare, preparando pasti e implementando il servizio di consegna a domicilio, raggiungendo clienti in 6 diversi comuni del circondario; pochi eventi, nel rispetto delle regole vigenti. Sempre nel 2020, la cooperativa entra a far parte della rete d'impresa denominata *Dalla terra alla tavola*, che sancisce una collaborazione con quattro aziende agricole del Monferrato finalizzata al reciproco supporto tecnico con l'obiettivo di coltivare e trasformare i prodotti agricoli in modo economico, razionale e sostenibile. Nanà ha inoltre aderito e alla rete di vendita *La spesa in Collina*, iniziativa nata durante il lockdown del mese di marzo su impulso di aziende agricole e produttori locali.

### Il valore prodotto

Come segnalato, è stato il settore maggiormente rallentato dall'emergenza sanitaria.

Bottega e Gastronomia hanno prodotto nel 2020 un valore pari a circa 98.180 euro.

Nanà per la loro gestione ha impegnato stabilmente 5 dipendenti (3 per l'emporio e 2 per la gastronomia) per un monte ore settimanale di circa 162 ore; alle équipe si affiancano per attività specifiche consulenti, personale di rinforzo, con il presidio della struttura centrale.

Nel corso dell'anno 2 dipendenti sono passati a contratto a tempo indeterminato.

### Risultati di Emporio e Gastronomia

192 caffè sospesi (presso emporio);

2 tonnellate di miele lavorato e oltre 1000 vasetti venduti dall'inizio del 2020;



40 eventi che ci hanno visti coinvolti direttamente (come fornitori o come organizzatori);

500 pasti consegnati a domicilio durante l'emergenza pandemica;

6 nuovi fornitori;

Ideazione e lancio della newsletter, novità dal mese di settembre 2020;

274 i nuovi iscritti nel corso dell'anno sui nostri canale social;

1 percorso LPU ospitato presso Emporio;

1 tirocinio ospitato presso Emporio.

## *Il progetto LIBERO:*

5 Aziende e un istituto scolastico che collaborano stabilmente: i ragazzi e gli insegnanti dell'Istituto alberghiero Beccari di Torino, i maestri del cioccolato di Ziccat, la linea di cosmesi naturale della dott.ssa Reynaldi, il riso de gli Aironi, l'azienda agricola La Peracca e la storica azienda Pastiglie Leone;

Iscrizione alla vetrina on line di banca Etica per la promozione dei prodotti LIBERO.

Nel corso dell'anno sono state consolidate le collaborazioni con professionisti ed è stata avviata la riflessione sulla adesione alla associazione *Vivi in collina*, che vedrà coinvolte 19 realtà produttive della collina chivassese impegnarsi per la promozione e la commercializzazione di prodotti tipici e a km0, attraverso un sito internet - laspesaincollina.com - e l'organizzazione di eventi, occasione per la promozione dei prodotti *LIBERO*.

### Accordi di rete:

Sottoscritto 1 accordo di rete con aziende agricole delle province di Torino e Asti.

## Progetto di sviluppo

A inizio 2020 sono stati eseguiti lavori di ristrutturazione per il rinnovo locali e cambio di licenza dell'Emporio, sia per favorire un rilancio delle referenze legate alla vendita dei prodotti e ottimizzare l'uso degli spazi e poter diventare sempre più un luogo di prossimità e di aggregazione per le persone del quartiere con anche un aumento di attività e corsi. Ovviamente tutte le aperture e le attività sono state fortemente condizionate dalle regole stabilite dai DPCM che si sono susseguiti. Si intende pertanto da un lato riprendere iniziative e progetti previsti sia nell'ambito della collaborazione con Libera Piemonte e sia con la residenza Marsigli e in generale di tutti gli eventi o percorsi laboratorio/corsi non adattabili nel contesto dell'emergenza sanitaria e pertanto annullati; nel corso del 2020 ci si è resi conto della necessità di analizzare la nostra visibilità e riconoscibilità nel quartiere, si intende pertanto sviluppare un piano di lavoro finalizzato a ristrutturare le nostre strategie di comunicazione e di rilevazione dei bisogni del territorio ai fini di futura progettazione.



# 5.5 Altre progettualità e attività in via di sviluppo

Il 2020 ci vede arrivare a fine anno un po' affaticati, non lo nascondiamo: abbiamo vissuto la continuità dei progetti in tutti i settori, seppur con importanti "stop & go" dati dalla contingenza pandemica o dai contesti specifici (gare, scadenze di progetti, ecc) che hanno rallentato o, in alcuni casi, impedito lo sviluppo di idee e piani di lavoro immaginati a fine 2019. L'esperienza di fronteggiamento maturata nel corso dell'anno ha permesso di mettere a fuoco alcuni elementi, o meglio opportunità, su cui lavorare e da cui impostare un nuovo piano strategico che ci guidi per il prossimo triennio:

- rinforzare la capacità motivazionale per i nuovi soci;
- lavorare alla definizione di un nostro codice etico, anche alla luce dell'ampliamento della base sociale e degli stimoli ricevuti dalla stessa nel corso di questo anno;
- avviare un percorso di ridefinizione dei processi di lavoro interni, finalizzati al pervenire ad una attestazione di Qualità;
- implementare i percorsi di formazione interna, al fine di aumentare le competenze degli operatori nell'ambito della progettazione, degli aspetti gestionali, della comunicazione e marketing;
- aumentare la capacità di comunicare e relazionarsi con i nostri stakeholder, interni e esterni;
- aumentare la nostra capacità di cogliere le sfide dei contesti e di mettere in campo soluzioni praticabili e appetibili;
- verificare ambito per ambito andamento e problematiche.

# Progetto SOCIAL WELFARE - AZIONI, PROPOSTE E SPAZI DI CONCILIAZIONE PER GENERARE UN WELFARE COOPERATIVO.

Il progetto si inserisce a pieno titolo nelle politiche per il welfare attive all'interno della cooperativa Nanà; è un progetto sperimentale, nato nella cornice della rete Social Club e portato avanti da una decina di cooperative (insieme ad una ampia rete di altre realtà del settore). Il percorso prevede attività di formazione (sia per i lavoratori sia per destinatari esterni) e ideazione e attivazione di azioni e servizi finalizzati alla definizione di un sistema di welfare delle cooperative coinvolte: Cooperative Educazione Progetto (capofila), ORSo, Progetto Muret, Agridea, Stranaidea, Progetto Tenda, San Donato, Terremondo, Triciclo.

Gli esiti si potranno valutare a fine 2021.



## **6.SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA**

### 6.1 Premessa

La cooperativa nel corso dell'esercizio ha dovuto fare i conti con l'emergenza Covid-19 e con tutto ciò che lo scoppio della pandemia ha portato con sé; si può dire che tutte le attività in essere hanno vissuto un esercizio condizionato dalla pandemia e dalle scelte governative volte al contenimento del virus.

L'adozione più tempestiva possibile di specifici protocolli di sicurezza per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro e il ricorso allo smart-working ha reso possibile il proseguimento della maggior parte delle attività e dei progetti, seppur con modifiche o con cancellazioni di parte dei piani di lavoro specifici o con rallentamenti nel poter completare progetti o servizi (rinviati al 2021). L'area di attività più penalizzata è stata indubbiamente quella afferente all'Emporio e alla gastronomia, il cui andamento ha dovuto fare i conti con le disposizioni di legge e con le regole relative le zone e gli orari di apertura/chiusura. A sostegno dei costi, la cui voce principale è relativa al costo del personale, al fine di mantenere i livelli occupazione si è fatto ricorso alla cassa integrazione.

# 6.2 Situazione economico - patrimoniale

Per descrivere cooperativa sociale, vogliamo presentare innanzitutto alcuni dati del bilancio per l'esercizio 2020, approvato contestualmente al presente documento, tali da riflettere sulla situazione ed evoluzione, nonché su alcune prime dimensioni di ricaduta economica sul territorio. Il valore della produzione rappresenta così innanzitutto un primo indice della dimensione economica.

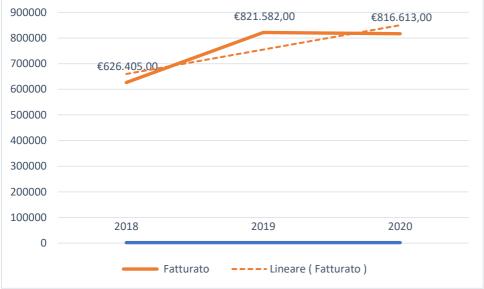
Nel 2019 esso è stato pari a circa 821.600 euro, mentre nell'esercizio oggetto del presente documento risulta essere di poco diminuito, per un totale di circa 816.600 euro.

Nanà è riuscita a contenere le conseguenze della pandemia da Covid 19 e ciò è rappresentativo di una prima dimensione di impatto economico che si ritiene importante.

Rilevante è inoltre l'analisi della tendenza dei valori negli ultimi anni, come il grafico sottostante rileva: il valore della produzione risulta infatti cresciuto dimostrando la capacità della cooperativa di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio.

La piccola diminuzione risulta trascurabile se rapportata al periodo pandemico vissuto, il dato risulta più apprezzabile se rapportato ai componenti negativi di reddito esplicitati di seguito.





Il bilancio d'esercizio rappresenta la dimensione economico-finanziaria della cooperativa e del valore economico generato.

Di seguito si inserisce una disamina per comprendere origine e caratteristiche dei servizi erogati.

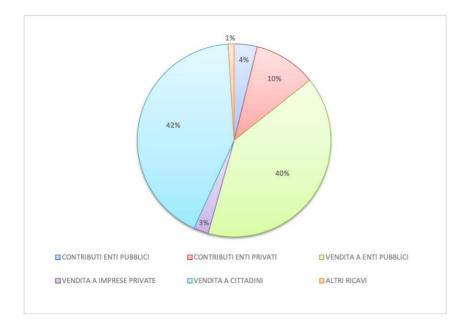
Le attività produttive sono realizzate prevalentemente a livello della provincia di Torino, elemento che definisce il raggio di azione della cooperativa sociale.

I ricavi della Cooperativa sono suddivisi come segue:

- Contributi da enti pubblici per 30.452 euro, suddivisi come indicato nei paragrafi seguenti;
- Contributi da enti privati per 85.367 euro, derivanti dai contributi erogati da Fondazione Specchio dei Tempi, dalla Compagnia di San Paolo e dalla Tavola Valdese;
- Vendita a enti pubblici per 326.897 euro, interamente derivanti dai servizi di accoglienza offerti alla Prefettura di Torino;
- Vendita ad aziende private per 20.219 euro, relativi alla vendita di prodotti dell'Emporio;
- Vendita a cittadini per 344.560 euro, suddivisi tra la vendita di prodotti dell'Emporio e di gastronomia e gli affitti incassati presso il Buena Vista;
- Altri ricavi per 9.118 euro.

L'analisi per **fonti delle entrate pubbliche e private** - come rappresentata anche nel grafico sottostante - illustra una composizione molto eterogenea dei ricavi e in particolare il 40% da ricavi da vendita diretta a enti pubblici, il 4% da contributi da enti pubblici, il 10% da contributi da enti privati; il 42% ricavi da vendita a cittadini, il 3% da ricavi da vendita a imprese private e l'1% altri ricavi. Come valutare questa composizione delle entrate? Il reale grado di rischio gestionale e di stabilità futura delle proprie fonti di entrata va intercettato nell'eventuale mono-committenza o nell'eccessivo peso del principale committente sulle entrate totali della cooperativa. I dati rilevano per la cooperativa Nanà attualmente non sussiste una prevalenza netta sul totale del valore della produzione, si può affermare che la nostra cooperativa sociale sia caratterizzata da una bassa esposizione al rischio.





Tali dati permettono di affermare che la cooperativa sociale è in grado di diversificare la provenienza delle entrate ed aprirsi al mercato con specificità diverse e complementari fra loro.

Esplorando nel dettaglio i rapporti economici con le sole pubbliche amministrazioni, si rileva che la maggioranza dei ricavi di fonte pubblica proviene dalla Prefettura di Torino. È anche da osservarsi come la cooperativa sociale NANÀ nel 2020 non abbia partecipato ad alcun bando indetto da pubbliche amministrazioni, l'attività dei percorsi di accoglienza è proseguita infatti in virtù di proroghe stabilite dalla Prefettura di Torino, in attesa della pubblicazione di nuova gara. In particolare i contributi pubblici di competenza dell'anno 2020 sono così composti:

- Contributo Fondo Perduto Covid-19 di cui all'art 25 DL 34/2020 di euro 2.000,00;
- Contributo sotto forma di credito di imposta sanificazione di cui all'art. 125 DL 34/2020 di euro 509,75;
- Contributo Bonus Turismo erogato da Finpiemonte spa di euro 2.600;
- Contributo sotto forma di credito di imposta canoni di locazione di cui all'art. 28 DL 34/2020 di euro 19.753;
- Contributo erogato dal Fondo For.Te. di euro 5.589

Nell'obiettivo che ogni cooperativa sociale possa aprirsi progressivamente anche a forme di finanziamento diverse, è necessario riflettere sulla capacità e possibilità della cooperativa di integrare le entrate presentate con finanziamenti da soggetti diversi. Per illustrare l'attivazione della cooperativa in tale direzione nel 2020 si osserva che essa ha partecipato complessivamente a 1 gara a inviti della Fondazione Specchio dei Tempi; 2 bandi della Tavola Valdese / 8 per Mille , 1 bando della Fondazione San Paolo e ha partecipato come partner o come collaboratore alla presentazione di circa 10 altri progetti di cui 1 in risposta a bando della fondazione Con I Bambini, a valenza nazionale.

Tra le risorse di cui la cooperativa sociale ha beneficiato nell'anno si sono registrati 85.367 € da bandi indetti da fondazioni o enti privati nazionali, in particolare da



- Fondazione san Paolo per un ammontare pari a 9.975 euro ((anticipo su progetto a scavalco fra 2020/2021);
- 8 per 1000 valdesi per un ammontare pari a 3.000 euro (anticipo su progetto a scavalco fra 2020/2021);
- Fondazione Specchio dei Tempi per un ammontare pari a 72.391,60 euro.

Ulteriore rilevante voce economico-finanziaria e contropartita alle entrate è rappresentata ovviamente dai costi della produzione, che nel 2019 sono ammontati per la cooperativa a 801.867 €, di cui il 31,44% sono rappresentati da costi del personale. Nel 2020 i costi della produzione sono stati registrati per 785.566 €, di cui il 30,00% di costi per il personale.



Il 2018 rileva un numero di dipendenti più basso, come dimostra il grafico qui sotto.







La situazione economica della cooperativa, così come qui brevemente presentata, ha registrato per l'anno 2020 una differenza positiva tra valore e costi della produzione maggiore del 33% rispetto all'annualità precedente con un utile ante imposte di circa 17.000 €. Pur non trattandosi di un dato cruciale data la natura di ente senza scopo di lucro della cooperativa sociale, esso dimostra comunque una situazione complessivamente positiva ed efficiente in termini di gestione delle nostre risorse e soprattutto il dato va considerato in termini di generazione di valore sociale per il territorio e come fonte di solidità per l'organizzazione.

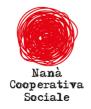
Si rileva infatti che ca 11.258 € sono stati destinati alla riserva indivisibile e 5.041 € alla riserva legale. Il profitto non è il fine primario di una cooperativa sociale, anche se non se ne vuole in questa sede mettere in dubbio l'utilità e legittimità, soprattutto per il rafforzamento della struttura patrimoniale mediante un'adeguata politica di autofinanziamento. Va peraltro sottolineato che, nella misura in cui le cooperative sociali non distribuiscono gli utili e non raccolgono capitali iniziali significativi, per esse l'accumulo di riserve rappresenta la via maestra e pressoché obbligata per il consolidamento patrimoniale; in aggiunta, la destinazione dei risultati economici conseguiti all'alimentazione delle riserve ha carattere di patrimonio intergenerazionale intangibile, che è esso stesso indicatore di socialità, considerato che soci che si privano di una parte di soddisfazione economica mutualistica per costruire la solidità patrimoniale dell'azienda, attuano una politica che va pro tempore a loro stesso vantaggio ma prima di tutto a beneficio anche futuro della comunità di riferimento.

Pertanto, è interessante osservare la situazione patrimoniale della cooperativa sociale NANÀ il cui patrimonio netto nell'esercizio in esame ammonta a 97.495 €.

Sempre a livello patrimoniale, le immobilizzazioni della cooperativa sociale ammontano nel 2020 a 222.491 €.

Questo dato ci permette di asserire che la cooperativa dispone di propria autonomia e pressoché completa dotazione di immobilizzazioni materiali ed immateriali, che annualmente verrà migliorata con continuità, per conservarne un elevato grado di idoneità atto a rispondere alle esigenze della gestione.

La cooperativa sociale NANÀ ha strutture di proprietà e ciò influenza parzialmente l'importo indicato delle immobilizzazioni. L'attività condotta dalla cooperativa in queste strutture ha un valore aggiunto per la collettività che può essere espresso in termini di riqualificazione economica e



sociale. Lo svolgere attività di interesse collettivo e a beneficio della cittadinanza o di fasce bisognose della stessa, accresce il valore sociale del bene ed inoltre sono indicatori specifici di impatto economico gli investimenti fatti su queste strutture.

# 6.3 Produzione e distribuzione del Valore Aggiunto Sociale

I "Principi di redazione del bilancio sociale" predisposto da GBS prevede la sezione inerente la "Produzione e distribuzione del valore aggiunto". Tale sezione serve ad ancorare il bilancio sociale ai dati della contabilità generale d'esercizio.

Il Valore aggiunto rappresenta, da un punto di vista micro-economico, il valore che un organismo economico genera con il concorso dei fattori produttivi e che al contempo distribuisce ai soggetti cui riconosce la qualità di stakeholder. Da qui, la sua determinazione in base a due prospettive: quella dell'assolvimento della funzione di produzione e quella della remunerazione dei portatori di interesse.

La traslazione dal conto economico di esercizio ai prospetti del Valore Aggiunto è stata eseguita sulla base dei principi di redazione del Bilancio sociale definiti dal GBS e seguendo le disposizioni del principio contabile OIC 12.

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE	Anno 2020
A) Valore della produzione	695.433,00€
1. Ricavi delle vendite e delle prestazioni	691.469,00€
- rettifiche di ricavo	
2. Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e	
finiti (e merci)	
3. Variazione dei lavori in corso su ordinazione	3.964,00 €
4. Altri ricavi e proventi	
Ricavi della produzione tipica	695.433,00€
B) Costi intermedi della produzione	- 404.864,00€
6. Consumi di materie prime, Consumi di materie sussidiarie, Consumi di materie	- 93.053,00€
di consumo Costi di acquisto di merci (o Costo delle merci vendute)	
7. Costi per servizi	- 174.467,00€
8. Costi per godimento di beni di terzi	- 137.344,00€
9. Accantonamenti per rischi	- €
10. Altri accantonamenti	- €
11 Oneri diversi di gestione	- €
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	290.569,00€
C) Componenti accessori e straordinari	20.868,00€
12. +/-Saldo gestione accessoria	
Ricavi accessori	93.758,00€
- Costi accessori	- 72.890,00€
13 +/-Saldo componenti straordinari	
Ricavi straordinari	- €
- Costi straordinari	- €
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	311.437,00 €
- Ammortamenti della gestione per gruppi omogenei di beni	- 13.565,00€
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO SOCIALE	297.872,00 €

Di seguito si inserisce la divisione del Valore aggiunto tra i vari stakeholders principali.



PROSPETTO DI RIPARTO DEL VALORE AGGIUNTO «Sociale»	Anno 2020
A. Remunerazione del Personale	298.211,00€
Personale non dipendente	62.440,00€
Personale dipendente	
a) remunerazioni dirette	177.264,00 €
b) remunerazioni indirette	58.507,00€
c) quote di riparto del reddito (es. ristorni)	- €
B. Remunerazione della Pubblica Amministrazione	- 22.491,00€
Imposte dirette	8.895,00€
Imposte indirette	- €
- sovvenzioni dello Stato, di Enti ed Istituzioni pubbliche, di	- 31.386,00€
Organismi internazionali	
C. Remunerazione del Capitale di Credito	5.349,00 €
Oneri per capitali a breve termine	- €
Oneri per capitali a lungo termine	5.349,00€
E - Remunerazione dell'azienda	16.803,00€
+/- Variazioni riserve	16.803,00€
F. Liberalità	- €
G. Ambiente	- €
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO "SOCIALE"	297.872,00 €



# 6.4 Analisi della performance della cooperativa

È giusto ricordare che la peculiarità delle CS è quella di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini", così come recita l'articolo 1 della già citata legge, attraverso una forma d'impresa vera e propria. Quest'ultima, quindi, in quanto tale dovrà tenere conto anche del raggiungimento dell'equilibrio economico-finanziario affinché possa perdurare nel tempo (Montrone, Poledrini, 2020).

Una questione che, sebbene sia sempre stata di interesse sia scientifico che pratico per gli studiosi e operatori del settore, oggi lo è ancora più oggi vista la crisi economica e sociale conseguente alla pandemia da Covid-19. Pertanto, si cercherà utilizzare le più corrette misure per la valutazione delle performance economiche e sociali di Nanà.

La misurazione delle performance delle cooperative sociali non può e non deve essere limitata alla sola dimensione economico-finanziaria, non potendo, proprio per la natura stessa dell'impresa, prescindere da quella sociale. E in ottica di valutazione del peso della componente sociale rispetto al contesto socio-economico di appartenenza, la misurazione andrà attuata con adeguati parametri ed indicatori dell'effettivo impatto di Nanà in termini di creazione e diffusione di benessere.

Se, allora, il perseguimento di quella che potremmo definire unitariamente come "economicità sociale" deve opportunamente essere un obiettivo di fondo soprattutto di una cooperativa sociale, ne consegue l'esigenza di reperire un adeguato strumento di misurazione, rappresentazione e interpretazione della stessa, in grado di compendiare in sé il ruolo sia economico sia sociale che si richiede di svolgere al sistema aziendale nell'ambiente in cui vive ed opera. Questo strumento è stato individuato, come si è visto nel punto precedente, nella grandezza economica di primaria importanza: il valore aggiunto.

Da un lato, esso può essere inteso come la maggiore ricchezza creata dall'impresa ma, dall'altro (e soprattutto), come fonte di distribuzione della medesima tra i soggetti che hanno preso parte, seppure a diverso titolo, all'attività produttiva (distribuzione del valore aggiunto sociale).

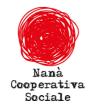
Utilizzando il Valore aggiunto si possono individuare degli indici che possano darci una misurazione delle performance.

Il tasso di ritorno del capitale investito in termini di valore aggiunto, che indica la capacità dell'impresa di generare nuova ricchezza in rapporto al capitale nella stessa impiegato, si calcola secondo la seguente formula:

$$Rt = \frac{Va}{T}$$

dove, Va = valore aggiunto, T= capitale investito.

La grandezza del valore aggiunto inserita al numeratore dell'indice è quella del valore aggiunto distribuibile, risultato ultimo dell'attività di creazione di valore da parte dell'azienda ma soprattutto ricchezza da ripartire a favore degli stakeholder aziendali.



Per quanto concerne invece il denominatore, lo stesso va inteso come il totale degli investimenti effettuati sia nella gestione caratteristica che in quella extra-caratteristica, quindi (e in altri termini) come il totale dell'attivo di stato patrimoniale.

Ne consegue che tale indice può essere considerato come una misura di produttività del capitale complessivamente investito nell'attività aziendale (Riahi-Belkaoui, 1992); esso ha una elevata valenza sociale, oltre che economica, in quanto evidenzia in che misura il "sistema azienda" accresce le risorse assorbite nell'arco del periodo considerato, mettendone in luce il ruolo costruttivo o dannoso (in caso di assenza di valore aggiunto o, persino, di distruzione di ricchezza) nel quadro del tessuto socio-economico in cui agisce.

## Per Nanà l'indice è pari 47%, frutto del rapporto tra 297.872 (VA) e 630.642 (T).

Nanà è una cooperativa sociale "labour intensive" (18 dipendenti in media) e il dato è una evidente dimostrazione del più spiccato ruolo sociale delle cooperative sociali che fa dei dipendenti il punto di forza nell'erogazione dei propri servizi, così come peraltro delineato in precedenza.

Per tali premesse si può prendere in considerazione un altro indice di produttività che rapporta la medesima configurazione di valore aggiunto al numero medio di dipendenti:

$$R_d = \frac{V_a}{D}$$

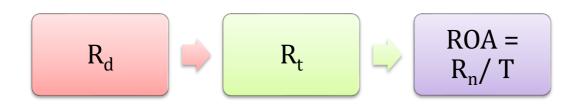
dove, Va = valore aggiunto, D = numero medio dipendenti.

Fermo restando quanto già precisato sulla grandezza al numeratore, il numero medio dei dipendenti inserito al denominatore è tratto dalla informativa contenuta, ai sensi dell'art. 2427 C.C., punto 15, nelle note integrative ai bilanci, dove il dato inserito tiene conto di tutte le diverse tipologie di lavoro dipendente impiegate nel corso dell'esercizio.

Tutto ciò premesso, si può asserire che l'indice Rd, oltre a rappresentare un valido indicatore delle variazioni nell'efficienza e produttività della forza lavoro, può risultare anche utile nell'impostazione di una corretta e sostenibile politica di incremento della remunerazione dei lavoratori (Burchell et al., 1985).

Un suo incremento evidenzia un miglioramento nella produttività dei dipendenti mentre allarmante è l'andamento opposto, che segnala l'esigenza di attuare prontamente una serie di interventi miranti a rivedere l'organizzazione del lavoro e le modalità di impiego del personale.

## Per Nanà l'indice è pari 16.548,44 €, frutto del rapporto tra 297.872 (VA) e 18 (D).





A sua volta, la misura della produttività del lavoro ( $V_a/D$ ) si connette a quella della produttività del capitale ( $V_a/T$ ) e alla misura di redditività rappresentata dal ROA che si ottiene poi grazie all'appostazione al numeratore del reddito netto (da ciò si comprende come la misura della redditività globale dipenda anche dall'efficienza del processo di creazione del valore aggiunto misurata da  $V_a/T$ ), e al denominatore il capitale complessivamente investito nella gestione (T). Tale tasso è utilizzabile per misurare il grado di remunerazione degli investimenti effettuati sia nella gestione caratteristica che in quella extra-caratteristica.

La redditività globale (ROA) per Nanà risulta essere **2,64% che risulta essere maggiore rispetto al** tasso d'interesse applicato dalle banche nello stesso periodo (1,38% per il settore Industria – commercio): la gestione di Nanà sta generando valore.

Accanto al ROA occorrerebbe sempre il ROE visto che esprime la capacità della cooperativa di creare valore per gli stakeholder Soci.

$$Return \ On \ Equity \ (ROE) = \frac{Reddito \ Netto}{Capitale \ Netto} = \frac{RN}{CN}$$

L'indice di redditività in parola per Nanà risulta essere **17,23% che risulta essere maggiore di zero, pertanto,** per Nanà non siamo di fronte a una perdita e la cooperativa non sta erodendo il suo patrimonio netto.



## 7.ALTRE INFORMAZIONI

### **LA RETE**

Nella mappatura dei rapporti con i nostri stakeholder, emerge chiaramente la rilevanza delle altre imprese e in particolare di quelle organizzazioni con cui si sono stabiliti rapporti o interazioni più stabili e che rappresentano quindi partner o soggetti comunque atti a definire la '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, poiché esse richiedono l'impiego congiunto di risorse economiche, conoscenze e elementi sociali; consentono la realizzazione di economie di scala e possono rendere più stabile la produzione, grazie all'identificazione di partner stabili. Ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti anche qualitativi e relazionali.

Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termine di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione. Da qui la rilevanza di comprendere come la cooperativa sociale Nanà 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. Riteniamo inoltre che le attività condotte sul territorio dalla cooperativa sociale siano a loro volta fonte di impatti economici e sociali per le pubbliche amministrazioni. In particolare, la presenza ha permesso l'innovazione dei servizi.

A seguire la sintesi delle relazioni di rete significative per il 2020; si tratta di un quadro in divenire, alcune delle relazioni sono frutto del lavoro negli anni precedenti, alcune più recenti:

### Buena Vista:

associazione ACMOS, Circoscrizione 8, Associazione Hiroshima Mon Amour, Associazione Arcobaleno, Cooperativa Progetto Muret, Cooperativa II punto e Associazione Articolo 47, cooperativa II Margine.

### Emporio e Gastronomia:

## **Progetto LIBERO:**

- ZICCAT Cioccolateria artigianale (Torino TO)
- Azienda agricola LA PERACCA (Casalborgone TO)
- REYNALDI SRL Cosmetica contoterzi (Pianezza TO)
- GLI AIRONI Risi&Co (Lignana VC)
- CASCINA SAETTA (Bosco Marengo AL) +Azienda Agricola Della Valle Mirabello Monferrato AL

### **Emporio Via Marsigli**

- PROGETTO MARSIGLI CON RESIDENZA NOTTURNA (Cooperativa Sociale Aeris) E AMBULATORIO ODONTOIATRICO (C.O.S. Marsigli): co-progettazione iniziative e attività.

### Collaborazioni con:

- SARTORIA L'ORLANDO FURIOSO, Torino TO
- BEEOPACK, Torino TO
- VIVAIO IL FILO D'ERBA, Rivalta di Torino TO
- AGRIFORNERIA , Chiesanuova TO



- BINARIA, Torino TO
- LA PERLA Cioccolateria Torino TO
- CONSORZIO LIBERA TERRA MEDITERRANEO COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
- COOPERATIVA EXEAT, Chieri

Gastronomia, reti volte alla valorizzazione del bene Cascina Caccia, del territorio e dei suoi prodotti:

- associazione ACMOS, Torino
- RETE DI IMPRESA DALLA TERRA ALLA TAVOLA, azienda agricola capofila La PERACCA
- Azienda agricola Agricornaglia , Castagneto Po TO
- Cascina Mattirolo, San Sebastiano Po TO
- Cantine Massaia, Aramengo d'Asti AT

## Sistema Accoglienza

Comune di San Sebastiano da Po, Comune di Torino - Settore Immigrazione e Politiche Giovanili Centro per l'Impiego Chivasso, Centro per l'Impiego Torino (sede via Bologna), CPIA Chivasso CPIA Torino sedi via Bologna e via Lorenzin, Banca Etica, GTT, Chiesa Valdese, ASGI Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione, Associazione Generazione Ponte, Associazione Pakistana del Piemonte, Associazione Islamica delle Alpi, Moschea Taiba, Ecomori, Cooperativa Mary Poppins, Progetto Tenda, Associazione La Tenda, Associazione Amref, CGIL Piemonte, CNOSFAP Rebaudengo, ENGIM, ENAIP, Fondazione Casa di Carità Arte e Mestieri - sede di Castelrosso, FORWORK, BluBit Società Agricola Semplice.

### Inoltre, la cooperativa aderisce:

- all'associazione nazionale *Libera* e ne fa suoi i valori di legalità e lotta alle mafie e alla corruzione; in questa cornice contribuisce concretamente alle progettualità per la valorizzazione del bene confiscato CASCINA CACCIA sito a San Sebastiano da Po (To) e la valorizzazione dei prodotti attraverso il progetto LIBERO e la collaborazione per la vendita dei prodotti LIBERA TERRA:
- alla rete Social Club, associazione di promozione sociale e sportiva fondata a Torino nel 2009 da 25 fra cooperative e associazioni dell'area cittadina che si incontrano e progettano congiuntamente possibili interventi nell'ambito della mutualità interna e azioni di welfare aziendale;
- al coordinamento Non solo Asilo, rete regionale di 16 associazioni e cooperative che condividono buone prassi per l'accoglienza di richiedenti asilo/rifugiati;
- all'accordo di rete di BIT Fondazione Benvenuti in Italia, a cui aderiscono: e si confronta, opera e collabora fattivamente con i soggetti aderenti: Associazione di promozione sociale ACMOS, Cooperativa di produzione lavoro WELAIKA, Associazione culturale ORME, Comitato onlus SALVAGENTE, Organizzazione di volontariato Comitato Beni Confiscati Libera Piemonte onlus, Impresa sociale HOMERS, Studio di architettura TRA.

per il Consiglio di Amministrazione

La presidente

Torino, 31/05/2021