

Bilancio Sociale 2024

**OFFICINA DEI TALENTI SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
ONLUS**



Sommario

1. PREMESSA/INTRODUZIONE.....	5
2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE.....	6
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	8
Aree territoriali di operatività.....	9
Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo).....	9
Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991).....	10
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale.....	13
Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...).....	13
Contesto di riferimento.....	13
Storia dell'organizzazione.....	15
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	18
Consistenza e composizione della base sociale/associativa.....	18
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	18
Modalità di nomina e durata carica.....	19
N. di CdA/anno + partecipazione media.....	19
Tipologia organo di controllo.....	20
Mappatura dei principali stakeholder.....	20
Presenza sistema di rilevazioni di feedback.....	23
Commento ai dati.....	23
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	24
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario).....	24
Composizione del personale.....	24
Attività di formazione e valorizzazione realizzate.....	27
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori.....	27
Natura delle attività svolte dai volontari.....	28
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"	28
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente.....	28

In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito	29
6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ	30
Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	30
Output attività.....	35
Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti.....	37
Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse	37
Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti).....	37
Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati	37
Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	38
7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	39
Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	39
Capacità di diversificare i committenti.....	40
Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)	41
Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse.....	41
Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi	41
8. INFORMAZIONI AMBIENTALI.....	42
Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte.....	42
Politiche e modalità di gestione di tali impatti	42
Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi	42
9. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE <i>ASSET</i> COMUNITARI.....	43
Tipologia di attività.....	43
Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell'impatto perseguito attraverso la loro realizzazione	43
Caratteristiche degli interventi realizzati	43
Coinvolgimento della comunità.....	43
Eventi/iniziative di sensibilizzazione sul tema della rigenerazione degli asset comunitari..	43
Indicatori.....	44

10.	ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE.....	45
	Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale	45
	Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.....	45
	Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti	45
	Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni	45
	La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? No	46
	La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No.....	46
	La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? No.....	46
11.	MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti).....	47
	Per gli enti diversi dalle imprese sociali osservanza delle finalità sociali, con particolare riguardo alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 117/2017 in materia di: (art. 5, 6, 7 e 8)	47
	Relazione organo di controllo	48

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

Il Bilancio Sociale 2024 di OFFICINA DEI TALENTI non è solo un resoconto finanziario. Va oltre, mostrando il valore completo che la cooperativa crea: non solo economico, ma anche sociale e ambientale. È un modo per comunicare a tutti gli interessati (soci, dipendenti, enti esterni) la nostra missione, i nostri obiettivi e le attività svolte. Da questo bilancio emergono anche spunti importanti per il nostro futuro.

In un contesto sociale complesso, OFFICINA DEI TALENTI si impegna a promuovere un cambiamento culturale. Vogliamo ricostruire una comunità basata su relazioni profonde e aiuto reciproco, favorendo un'economia circolare che generi opportunità di lavoro e integrazione per le persone svantaggiate e fragili.

Grazie al lavoro svolto finora, anche in collaborazione con il Consorzio Coop4art, guardiamo al futuro con fiducia. Sappiamo che le prossime sfide richiederanno sempre più condivisione e partecipazione per continuare a generare valore sociale ed economico, sia per i nostri soci che per l'intera collettività.

Un ringraziamento speciale a tutti coloro che, anche con un piccolo contributo, hanno dato significato alle nostre azioni.

2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Anche per il bilancio sociale del 2024, la scelta per quanto concerne quale documento realizzare e quali dati far emergere, si è deciso di aderire ad un metodo già applicato l'anno scorso attraverso l'uso di uno strumento condiviso con altri consorzi e cooperative sociali, trasparente, validato e comparabile: si tratta della piattaforma di Confcooperative. La struttura di bilancio articolata in diverse voci : Introduzione , Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, altre informazioni rilevanti, offre agli analisti la possibilità di una riflessione in termini di impatto, non solo nel breve periodo ma anche di tendenza evolutiva nel lungo periodo nelle varie azioni sociali a favore del territorio e degli stakeholder. La definizione di tale documento ha visto il coinvolgimento tutti i membri dell'organizzazione, ritenendo che potesse essere l'occasione di una analisi comune di quanto realizzato, di quanto non si è riuscito ancora a realizzare o a portare a termine.

La metodologia utilizzata per rendicontare e redigere il bilancio è sostanzialmente basato sull'analisi della raccolta di tutte le informazioni che vengono da:

- 1) indici qualitativi e quantitativi
 - 2) informazioni contenute nei verbali delle assemblee dei soci e del consiglio di amministrazione;
 - 3) informazioni provenienti dal personale coinvolto;
 - 4) feedback proveniente da tutti coloro che beneficiano dell'impegno della cooperativa.
- Tutte queste voci rappresentano degli indici di valutazione che danno, in modo trasparente, una

chiara rappresentazione della realtà della stessa, esprimono non solo un trend economico-finanziario ma anche le aspirazioni della cooperativa.

E' bene inoltre sottolineare che gli indici qualitativi sono "misurati":

- attraverso le risonanze degli operatori durante i momenti di incontro con gli stakeholder esterni ed in particolare modo con le persone assistite, in funzione del miglioramento della loro vita attraverso il lavoro, ai rapporti sociali che riescono ad instaurare ed infine alle aspirazioni di vita autonoma;
- dall'andamento della richiesta di nuovi inserimenti sia nel mondo del lavoro sia in termini di assistenza
- dall'immagine positiva che la cooperativa continua ad avere, dopo anni di impegno, agli occhi della collettività e degli enti locali sia nell'accoglienza che nell'affiancamento alle persone assistite.
- dall'opinione che tutto il personale esprime, nelle assemblee, nei momenti di incontro per quanto riguarda le attività svolte, agli obiettivi raggiunti o da raggiungere e alla governance.

Gli indici quantitativi sono legati a:

- l'analisi del bilancio d'esercizio con la nota integrativa;
- l'utile;
- l'aumento/diminuzione delle attività di commesse edili e/o sociali

- nuove/rinnovi di convenzioni con gli enti pubblici;
- nuovi progetti finanziati da enti come Fondazioni e imprese sociali
- aumento/diminuzione del personale. Il Bilancio sociale viene preliminarmente definito in sede di consiglio di amministrazione e successivamente viene presentato all'Assemblea dei soci per l'approvazione.

La Cooperativa Officina dei Talenti intende dare al documento la massima diffusione possibile attraverso le forme di pubblicità previste dalla normativa vigente compresa la diffusione sul proprio Sito Internet e sia tramite la diffusione su tutti i canali che appartengono alla rete territoriale, anche di altri enti, questo a dimostrazione di come anche realtà che si occupano di attività diverse, lavorino e collaborino insieme per il raggiungimento di un obiettivo comune declinato in termini di riscatto territoriale.

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

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	OFFICINA DEI TALENTI SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
Codice fiscale	06184091210
Partita IVA	06184091210
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo B
Indirizzo sede legale	SALITA MAURO 13 - NAPOLI (NA)
Altri indirizzi	Via Sant'Antonio a Capodimonte, 46 - NAPOLI (NA)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A198775
Telefono	3398300195
Fax	
Sito Web	http://www.officinadeitalenti.com/
Email	amministrazioneofficinatalenti@gmail.com
Pec	officinadeitalenti@pec.it
Codici Ateco	43.21.02
	52.21.50
	43.29.09
	43.29.01
	43.22.03
	43.22.02
	43.22.01
	77.12.00
	47.99.20
	96.09.09
	81.21.00
	91.01.00
	10.52.00
	49.41.00

Aree territoriali di operatività

La Cooperativa sociale Officina dei Talenti è espressione di quel fenomeno di riscatto sociale che sta interessando da circa venti anni il rione Sanità di Napoli che per questo ente ne rappresenta sicuramente la genesi territoriale. Negli ultimi anni, anche grazie all'esperienza dell'adesione della Cooperativa Officina dei Talenti al Consorzio Coop4art, si è cercato di uscire fuori dai confini regionali con l'obiettivo di realizzare i primi tentativi di replicazione del modello in altre parti del territorio campano per quanto concerne il settore edile, dell'impiantistica e soprattutto della realizzazione dei progetti sociali. Nell'ultimo anno si sono intensificate le collaborazioni con i comuni dell'interland napoletano e precisamente in quelli di competenza dell'ASL Napoli 2 Nord per quanto concerne le attività di cogestione in PISS, attraverso nuove forme di radicamento con l'apertura di un gruppo di convivenza previsto dalla sez B del catalogo dei servizi residenziali, semiresidenziali, territoriali e domiciliari di cui al Regolamento di attuazione della L.R. 11/2007.

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)

La Cooperativa Officina dei Talenti conformemente alla Legge 381/91, non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività d'impresa, finalizzate all'inserimento ed all'integrazione sociale e lavorativa di persone svantaggiate ai sensi degli art. 1 lett. b) e art. 4 della Legge 381/91.

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità l'impegno, l'equilibrio, delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche. La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e lo sviluppo socio economico e culturale delle comunità, intende cooperare attivamente, con altri enti cooperativi, altre imprese ed imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale

La Cooperativa predilige realizzare i propri scopi sociali mediante il coinvolgimento delle risorse della comunità, attuando in questo modo - grazie anche all'apporto dei soci lavoratori, l'autogestione responsabile dell'impresa.

La cooperativa è stata promossa dalla Diocesi di Napoli – Pastorale sociale e del lavoro per dare una risposta ai problemi e alla disoccupazione dei giovanissimi, giovani e dei meno giovani, nonché delle fasce svantaggiate. Inoltre si richiama ai principi e ai valori cristiani quali la solidarietà tra i soci e con gli assistiti, la centralità della persona, la priorità della risposta sociale alla dimensione economica ;intende promuovere presso le comunità civili ed ecclesiali: gli interventi di risposta ai bisogni; la loro funzione di sensibilizzazione e ricerca di modelli innovativi e sperimentali per rispondere in maniera adeguata e significativa alle diverse forme di povertà manifestate; di promuovere e/o intraprendere iniziative formative e di sensibilizzazione per concorrere alla crescita nella comunità territoriale della sensibilità alla solidarietà e alla condivisione, nello spirito della Caritas di Napoli; promuovere la cultura del lavoro per fornire occasioni di lavoro in favore dei propri soci e delle persone più economicamente e culturalmente deboli, al fine di elevare e migliorare le loro condizioni

economiche e sociali.

La Cooperativa Officina dei Talenti, si propone:

1. PRODURRE CULTURA, come strumento di riscatto sociale, mediante la presa in carico dei siti attraverso la loro ristrutturazione edile.

Al fine di:

- misurare e conoscere l'impatto sociale che generano;
- valorizzare e rendere più visibile l'azione di tutto il sistema, migliorando i contenuti e gli strumenti;
- intercettare l'interesse di singoli cittadini e imprese sui territori.

2. PRODURRE LAVORO, declinato come tema di inclusione sociale:

Al fine di:

- definire un nuovo paradigma di welfare di comunità;

3. REALIZZARE PROGETTUALITA' INNOVATIVE

Al fine di:

- rintracciare percorsi di innovazione sociale per promuovere condizioni di vita indipendenti dalle dipendenze
- trovare uno strumento per monitorare l'impatto delle azioni
- scoprire un modello al passo con i tempi per la costruzione e il miglioramento dei percorsi di autonomia, formazione e crescita umana e professionale del soggetto svantaggiato
- modificare l'immaginario collettivo

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

Considerato lo scopo mutualistico, definito nell'art. 3 del presente Statuto, nonché i requisiti e gli interessi dei soci come più oltre determinati, la Cooperativa ha come oggetto, la gestione, stabile o temporanea, in forma diretta e/o in appalto o convenzione con Enti Pubblici o privati in genere, delle seguenti attività:

- la raccolta, il trasporto, lo stoccaggio, il trattamento e la commercializzazione di oggetti, rifiuti, rifiuti speciali, "pericolosi" e "non pericolosi". Il riciclaggio di oggetti arredi e attrezzature usate;
- l'attività di autotrasporto in conto proprio di detti e altri beni e cose, trasporto conto terzi, nonché di carico e scarico di merci;
- l'assemblaggio e la lavorazione per conto terzi;
- Il trasporto conto terzi, l'installazione, fornitura e gestione di distributori automatici e dei loro prodotti;
- la vendita all'ingrosso e al dettaglio di alimenti;
- cellofanatura, libri - riviste - dépliant, imbustamento automatico e manuale, mailing e spedizione postale pratiche, imballaggi e confezione pacchi;
- gestione bar, ristoranti catering e mense, strutture turistiche, parcheggi, lavanderie, autorimesse, aree e locali pubblici e privati, impianti sportivi, trasporto persone e merci, traslochi e facchinaggio, guardiania e biglietteria, lettura contatori (Enel - Gas metano - Acqua);
- pulizie in uffici, capannoni industriali, impianti industriali, abitazioni, negozi;

sanificazioni ambientali e aree sanitarie: scuole, mense con sistema HACCP; trattamenti di protezione e manutenzione delle varie superfici con metodologie avanzate; pulizie strade; manutenzione edilizia; impiantistica civile ed industriale, lavori in ferro legno e alluminio, impianti solari, termici e fotovoltaici;

- progettazione e sviluppo di software personalizzato, formazione e formazione professionale, assistenza e consulenza informatica, comunicazione e gestione delle informazioni, creazione e gestione di siti web, archiviazione dati, catalogazione, creazione data base, lettura ottica, registrazione ricette, fatturazione, rilevamento dati, indagini, installazione e cablaggio di reti, certificazioni varie;
- realizzazione campagne pubblicitarie: grafica, advertising, copywriter, illustrazioni, gestione eventi, distribuzione materiale pubblicitario, progettazione ed allestimento stand e scenografia, bigliettazione automatica ed espletamento delle relative pratiche burocratico-fiscali, sorveglianza non armata. Controllo ingressi, interpreti, supporto informativo ed accoglienza, portierato, hostess e accoglienza;
- servizi per l'agricoltura ed il giardinaggio, attività gestione di vivai, pulizie e sistemazioni agrarie e forestali, servizio di disinfestazioni, manutenzione e di pulizia di aree verdi, di fontane e piazze, e di immobili sia pubblici che privati, gestione di aziende agricole, agrituristiche, fondi agricoli e fattorie;
- produzione e commercializzazione di prodotti agricoli freschi e trasformati;
- zootecnia e apicoltura e trasformazione dei relativi prodotti;
- attività di educazione ambientale;
- attività di ricerca e riscoperta diffusione dei prodotti della tradizione alimentare mediterranea;
- organizzazione di seminari, corsi ed eventi per l'educazione all'alimentazione e sagre di prodotti tipici;
- attività di sensibilizzazione, animazione, gestione ed altre iniziative per il tempo libero, la cultura ed il turismo sociale e religioso;
- attuare iniziative specifiche che aiutino e stimolino i ragazzi ed i giovani allo studio (borse di studio etc.) promuovere attività nei vari settori della cultura (teatro , cinema, letteratura arti etc.) e specifiche forme associative (circoli, club etc.) iniziative turistiche (viaggi, soggiorni etc.) gestione di impianti ricreativi (case vacanze, campeggi, villaggi, alberghi etc.) particolari iniziative che concorrono alla creazione di speciali Fondi Vacanze (case vacanze) al fine rendere il territorio più consapevole e disponibile all'attenzione e all'assistenza delle persone più bisognose;
- costruzione, ricostruzione e ristrutturazione di edifici di qualsiasi tipo, residenziali e non residenziali, eseguiti per conto proprio o per conto terzi, incluso il restauro di edifici storici e monumentali.
- inoltre per rispondere alla sua primaria vocazione, deve essere in grado di supportare sia lo start up delle nuove iniziative di imprenditorialità sociale che il consolidamento e lo sviluppo di quelle esistenti offrendo spazi logistici, servizi di consulenza, attività formative e strumenti di conoscenza del territorio. A tal scopo, la cooperativa può e deve attivare nuovi rami di azienda, che dopo opportuno e necessario tempo di maturazione, da parte delle persone coinvolte, confluiranno nello spin off di nuove cooperative che potranno, eventualmente diventare socie della cooperativa stessa.

Considerato lo scopo mutualistico, definito nell'art. 3 del presente Statuto, nonché i requisiti e gli interessi dei soci come più oltre determinati, la Cooperativa ha altresì come oggetto, la

gestione, stabile o temporanea, in forma diretta e/o in appalto o convenzione con Enti Pubblici o privati in genere, pertanto potrà:

1. Accogliere persone svantaggiate, realizzare percorsi formativi, riabilitativi, per il loro inserimento o reinserimento nel tessuto sociale, creare e gestire centri di assistenza per il disbrigo di tutte le pratiche e formalità nei confronti di Enti e Istituzioni Pubbliche e Private, associazioni e privati, aventi attinenza con gli interventi a favore dei soggetti in situazione di difficoltà psicofisica e sociale (ad esempio minori, tossicodipendenti, detenuti, ex detenuti); stipulare e definire con Enti Pubblici e Privati ogni convenzione per l'uso di aziende e strutture strumentali alla realizzazione dello scopo sociale;
 2. Attivare ed erogare servizi volti a prevenire situazioni di disagio;
 3. Promuovere e realizzare qualsiasi iniziativa per il progresso umano, sociale, culturale e religioso dei soggetti interessati; gestire – direttamente, indirettamente o per conto terzi – strutture e servizi di carattere sociale (centri ascolto, centri aperti diurni, case famiglia, comunità alloggio, comunità educative di tipo familiare, strutture di pronto intervento, etc.), scolastico, servizi educativi, di animazione e di formazione professionale, ricreativi e assistenziali anche attraverso servizi e organi di stampa e utilizzo di mass-media e creando e gestendo punti di creazione, diffusione e vendita di pubblicazioni e scritti a carattere educativo e didattico;
 4. Offrire consulenza medica, psicologia e sociale attuando interventi domiciliari in situazioni di disagio;
 5. Promuovere ed organizzare corsi di formazione professionale per operatori sociali, di studio, di ricerca e prevenzione nel campo dell'emarginazione;
 6. Realizzare anche in collaborazione con i movimenti di volontariato, le associazioni, le organizzazioni sindacali e politiche, più organici e funzionali rapporti con le Istituzioni o gli Enti Locali di diverso livello, i vari assessorati e servizi sociali al fine di promuovere e sollecitare provvedimenti legislativi ed amministrativi a favore dei bisogni delle fasce sociali emarginate;
 7. Operare per l'intervento dei Fondi Europei, su progetti di interesse riabilitativo, fisico, lavorativo delle persone con disagio, da gestirsi in forma associata nei quali gli interessati presteranno la loro attività creativa e operativa, così da offrire momenti di attività specifica e specialistica di assistenza;
 8. Promuovere ed organizzare qualsiasi iniziativa finalizzata al miglioramento della qualità della vita, nonché iniziative per il tempo libero, la cultura ed il turismo sociale;
 9. Gestire servizi di ricerca, promozione e riorganizzazione nell'ambito di qualsiasi espressione culturale, rivolti sia a privati che a Enti pubblici;
 10. Gestire biblioteche e videoteche;
 11. Gestire attività museale nonché servizi accessori;
 12. Promuovere imprenditorialità sociale e giovanile;
 13. Promuovere e tutelare diritti d'infanzia;
 14. Organizzare incontri, dibattiti, convegni, feste, mostre ed altre iniziative promozionali.
- Nei limiti e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge la Cooperativa potrà svolgere qualunque altra attività connessa o affine agli scopi sopraelencati, nonché potrà compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni di natura immobiliare, mobiliare, commerciale, industriale e finanziaria necessarie od utili alla realizzazione degli scopi sociali o comunque, sia direttamente che indirettamente, attinenti ai medesimi.
- Le attività di cui al presente oggetto sociale saranno svolte nel rispetto delle vigenti norme in

materia di esercizio di professioni riservate per cui è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi.

La Cooperativa potrà compiere tutti gli atti e negozi giuridici necessari o utili alla realizzazione degli scopi sociali, ivi compresa la costituzione di fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale e l'adozione di procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale, ai sensi della legge 31.01.92, n. 59 ed eventuali norme modificative ed integrative; potrà, inoltre, emettere obbligazioni ed altri strumenti finanziari ed assumere partecipazioni in altre imprese a scopo di stabile investimento e non di collocamento sul mercato.

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

EDILIZIA

PULIZIA GENERALE (NON SPECIALIZZATA) DI EDIFICI (DAL 01/04/2016)

ATTIVITA' DI BIBLIOTECHE ED ARCHIVI (DAL 12/07/2017)

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

Denominazione	Anno
Co-Operazione San Gennaro	2014
Confcooperative	2011
Cooperfidi	2018
Comunità Energetica San gennaro	2021

Consorzi:

Nome
Coop4art - Consorzio di cooperative sociali
Consorzio Co.Re – Cooperazione Reciprocità

Altre partecipazioni e quote (valore nominale):

Denominazione	Quota
BANCA ETICA	2990,00

Contesto di riferimento

Il rione Sanità è una porzione di territorio partenopeo, situato a Nord delle vecchie mura della città di Neapolis, attualmente facente parte dell'articolazione amministrativa della III

Municipalità del Comune di Napoli comprendente i quartieri Stella- San Carlo. Nel 1995 la Sanità, grazie alla sua straordinaria bellezza artistica è stata inserita dall'Unesco, insieme al centro storico di Napoli, nella lista del Patrimonio mondiale dell'Umanità. E' il territorio che si estende dal Borgo dei Vergini sino ai piedi della collina di Capodimonte da una parte e sino al cimitero delle Fontanelle dall'altra.

La costruzione del ponte della Sanità nel 1738, sigillò l'isolamento sociale del territorio confinandolo in una enclave suggestiva e misteriosa che rappresenta e vive in modo emblematico tutti mali e le contraddizioni di Napoli, isolando tutta l'area sottostante dalle arterie stradali della città. Fu così che il Rione Sanità iniziò ad assumere una conformazione urbana che avrebbe influito sulla sua successiva decadenza sociale. La Sanità è uno scrigno umano e culturale di non facile interpretazione che ha la sua chiave di lettura nella storia stratificata dei suoi straordinari monumenti e nelle vicende dolorose dei suoi abitanti che la collocano nella dimensione infernale del vivere. E' in questa stratificazione che il quartiere mantiene la sua memoria e le sue potenzialità di riscatto sociale. Attualmente il rione della Sanità, può essere definitivo come una periferia al centro della città, palestra di resilienza sociale, in cui l'umanesimo o diventa umanità o muore.

Il livello di scolarizzazione è ampiamente sotto gli standard europei. Negli ultimi anni nel rione sono presenti uomini e donne che sono l'emblema dell'indigenza, cittadini che sono la metafora della mancanza di capacità di coinvolgimento da parte dello Stato, che divengono il terreno fertile per il radicamento della criminalità organizzata. Non è un caso che, proprio dalla fine degli anni settanta in poi, la stessa camorra vada progressivamente diventando la forza dominante in termini di produzione, di controllo territoriale, di organizzazione di vite e spazi, in questo rione come in altre zone della città.

Sino agli anni 2000 i residenti venivano presentati ancora una volta come passivi, senza alcun impegno nel trovare "senso" o nel creare uno spazio sociale nel loro quotidiano, come soggetti privi di scelte portatrici di prospettive, critici sulla loro propria condizione, sino a quando intorno alle comunità ecclesiali del territorio è iniziato un percorso di riscatto sociale secondo i canoni di un'economia distributiva e rigenerativa.

I molteplici centri culturali ed educativi, sono diventati i catalizzatori di una nuova primavera economica e umana del quartiere e sono gli artefici principali del lavoro di capovolgimento dei vari paradigmi malevoli del passato.

Molte delle problematiche appena descritte possono essere estese all'intera città di Napoli e alla sua Regione di appartenenza, ove il tema del lavoro e dell'istruzione divengono temi deficitari. L'indigenza dei cittadini, lascia spazio alla criminalità: corruzione e malaffare. Ecco perché si tenta di esportare questo nuovo paradigma di innovazione sociale oltre i confini regionali per applicarlo su tutto il territorio regionale, per facilitare l'integrazione dei soggetti svantaggiati con lo strumento della cultura.

Anche nel resto del territorio campano nel 2022, la situazione è stata caratterizzata dal protrarsi di shock esterni che hanno segnato profondamente, in termini reali, le prospettive di crescita dell'economia e della società come in in gran parte del mondo : parte della popolazione campana è precipitata nel baratro della povertà con conseguente aumento delle problematiche sociali a cui questa cooperativa intende dare risposta con una sua azione su un territorio più allargata rispetto a quella precedente.

Storia dell'organizzazione

La cooperativa "Officina dei Talenti", è una cooperativa sociale, nata nell'ottobre 2008, ad opera di alcuni giovani, soggetti svantaggiati, ai sensi dell'art. 1 comma 1 lettera b) della legge 381/91, particolare forma di impresa che ha lo scopo di realizzare la piena integrazione di persone in difficoltà mediante lo svolgimento di attività imprenditoriali finalizzate all'inserimento lavorativo di persone abitualmente escluse dal mercato del lavoro. Essa è, da un lato, il prodotto di un percorso fatto dalle cooperative di tipo B del Consorzio Co.Re., dall'altro il risultato dell'investimento culturale, economico ed operativo, che il Cardinale Sepe e il Vicario e i suoi Direttori hanno fatto all'interno della Diocesi a favore della promozione dell'occupazione giovanile e della cooperazione sociale in particolare. All'interno di tale percorso/riflessione, sono state individuate alcune difficoltà del territorio e l'estrema fragilità del mercato Campano che determinano pochi punti di forza e molti fattori di debolezza, quali a mo' di esempio: la penuria di quadri dirigenti, la fragile dimensione economica, l'impossibilità di definire con certezza tempi e procedure delle amministrazioni pubbliche, la competizione scorretta rappresentata dal lavoro nero e dall'evasione fiscale e la scarsità di risorse strutturali ed economiche.

La Cooperativa svolge attività:

- Ricostruzione e ristrutturazioni di edifici di qualsiasi tipo, residenziali e non residenziali eseguiti per conto proprio o per conto terzi incluso la ristrutturazione di edifici storici, sottoposti ad alta sorveglianza
- Supporto allo start up delle nuove iniziative imprenditoriali che il consolidamento e lo sviluppo di quelle esistenti offrendo spazi logistici, servizi di consulenza, attività formative, strumenti di conoscenza sul territorio
- Consulenza e gestione di progetti di interesse riabilitativo delle persone con disagio ed in situazione di emarginazione sociale ai fini di reinserimento sociale e/o lavorativo anche in collaborazione di enti pubblici

Come da normativa vigente si assicura sempre il coinvolgimento previsto del 30% di persone svantaggiate sia come soci per coloro che sono pronti da subito a coinvolgersi in tal ruolo sia come dipendenti/collaboratori per coloro che hanno bisogno di un percorso di riflessione e conoscenza reciproca.

Officina dei Talenti risulta essere oggi, uno degli attori principali di quel percorso di riscatto sociale che sta avvenendo nel rione sanità in Napoli, definito dai media, il modello Sanità, confluito nell'esperienza della Fondazione di comunità San Gennaro.

Nel rione Sanità, da anni si cerca di mettere al centro degli interventi, "l'uomo" che vive ai margini dei processi produttivi ed è avulso da qualunque coinvolgimento culturale, attraverso lo strumento della bellezza, con un percorso che parte dal basso. Si cerca di risvegliare dal torpore della rassegnazione le nuove generazioni, indicando una strada diversa da percorrere e dimostrando che un'esistenza dignitosa è possibile.

La Cooperativa vanta nel suo curriculum, la realizzazione di molteplici commesse in collaborazione con la pubblica amministrazione, con il privato e soprattutto con gli enti del terzo settore in quanto rappresenta un nuovo paradigma di esperienza sociale.

In ultimo tra le iniziative orientate ad una visione strategica ed integrata di rete territoriale, la Cooperativa Officina dei Talenti, promuove la costituzione nel 2018 del Consorzio Coop4art, divenendone socia.



4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
5	Soci cooperatori lavoratori
1	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
2	Soci cooperatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica – società	Sesso	Età	Data nomina	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	Numero mandati	Ruoli ricoperti in comitati per controllo, rischi, nomine, remunerazione, sostenibilità	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse	Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili
MARIA PIA ORTOLI	No	Maschio	50	04/09/2023	NO	4		Sì	PRESIDENTE
MICHELE GARGIULO	No	Maschio	55	04/09/2023	NO	1		Sì	CONSIGLIERE
SALVATORE MARZIALE	No	Maschio	52	04/09/2023	NO	2		No	CONSIGLIERE

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
3	totale componenti (persone)

2	di cui maschi
1	di cui femmine
0	di cui persone svantaggiate
3	di cui persone normodotate
2	di cui soci operatori lavoratori
0	di cui soci operatori volontari
0	di cui soci operatori fruitori
0	di cui soci sovventori/finanziatori
1	di cui rappresentanti di soci operatori persone giuridiche
0	Altro

Modalità di nomina e durata carica

Ai sensi dell'art. 31 dello Statuto, l'impresa cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di Consiglieri, variabile da 3 (tre) a 7 (sette) componenti, eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. L'amministrazione della Cooperativa può essere affidata anche a soggetti non soci, purchè la maggioranza degli Amministratori sia scelta tra i soci operatori, oppure tra le persone indicate dai soci operatori persone giuridiche.

Attualmente la governance della Cooperativa Officina dei Talenti è rappresentata dal consiglio di amministrazione costituito da tre consiglieri, di cui uno assume a ruolo di Presidente. Gli amministratori sono eletti dall'assemblea dei soci e durano in carica per tre esercizi finanziari. Sono rieleggibili. L'Assemblea dei soci elegge gli amministratori, approva il bilancio e i Regolamenti Interni. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società, tranne quelli riservati all'Assemblea dalla legge e dallo Statuto. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi e in giudizio. Il Presidente perciò è autorizzato a riscuotere, da pubbliche amministrazioni o da privati, pagamenti di ogni natura ed a qualsiasi titolo, rilasciandone liberatorie quietanzate.

N. di CdA/anno + partecipazione media

L'ultimo scorcio dell'anno 2024 è stato caratterizzato dalla nomina dei nuovi componenti del Cda dopo l'approvazione dell'ultimo bilancio finanziario che di fatto ha sigillato la conclusione dei tre esercizi finanziari di gestione. La nuova compagine del CDA, si caratterizza da un cambio effettivo di 1/3 dei componenti e dunque si pone in netta continuità con quello precedente.

Volendo rappresentare in toto il lavoro dei due Cda possiamo dire che il CDA si è riunito n. 11 volte vedendo la partecipazione del 100% dei componenti

Persone giuridiche:

Nominativo	Tipologia
-------------------	------------------

MICHELE GARGIULO	Privato
------------------	---------

Tipologia organo di controllo

NO

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2022	Assemblea dei soci	30/04/2022	Approvazione bilancio al 31/12/2021 e nota integrativa	100,00	0,00
2022	Assemblea dei soci	31/05/2022	Approvazione bilancio sociale chiuso 31/12/2021 dlgs.112/17	100,00	0,00
2023	Assemblea dei soci	29/04/2023	Approvazione bilancio 2022 e bilancio sociale chiuso al 2022 dlgs.112/17	100,00	0,00
2024	Assemblea dei soci	29/04/2024	Approvazione bilancio 2023	100,00	0,00

I soci hanno partecipato in maniera attiva alle decisioni dell'Ente, non ci sono state richieste di integrazioni rispetto ai singoli argomenti.

I soci deliberano in maniera democratica le attività dell'Ente.

Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder:

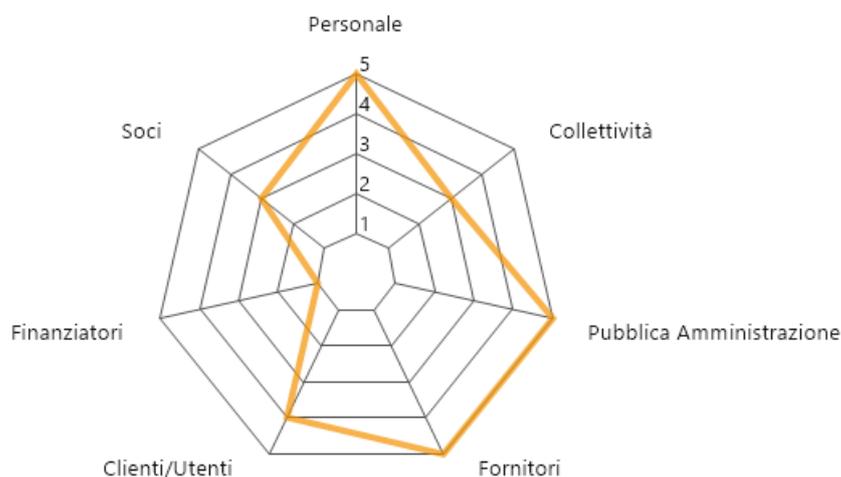
Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	riunioni, aggiornamenti e formazione Il personale vista la sua particolare dedizione è sempre coinvolto in prima persona in ogni fase della vita dell'Ente; la governance infatti, richiede a ciascuno un supporto sia nella fase di definizione degli	5 - Co-gestione

	<p>obiettivi strategici, che vengono, poi, esaminati e validati dal CDA, che di scelta degli strumenti e modalità per il raggiungimento degli obiettivi che anche per la verifica dello stato di avanzamento delle attività di erogazione.</p>	
Soci	<p>Assemblee ordinarie e assemblee straordinarie</p> <p>I soci sono parte attiva di questa organizzazione, in quanto persone (fisiche e giuridiche) che partecipano alla progettazione delle azioni rappresentando la volontà politica dell'ente e non di meno perché molto spesso ne sono anche esse stesse destinatarie</p>	3 - Co-progettazione
Finanziatori	<p>finanziatori di Officina per l'anno 2024 sono state le banche tramite lo strumento di anticipo fatture ed enti privati che, in diverse forme, mette a bando risorse per la realizzazione di progetti di formazione e/o di innovazione sociale, e di anticipazione liquidità pertanto, la modalità di coinvolgimento da parte di Officina dei Talenti questa tipologia di stakeholders è solo di carattere informativo</p>	1 - Informazione
Clienti/Utenti	<p>Coinvolgimento nella realizzazione delle commesse</p> <p>I clienti dell'Ente sono i destinatari delle azioni della cooperativa e vengono coinvolti attraverso specifiche informative utili per il coinvolgimento e il raggiungimento dei risultati attesi</p> <p>Pieno coinvolgimento degli utenti nei progetti personalizzati del PTRI , attraverso attività informative e attività di coinvolgimento</p>	4 - Co-produzione
Fornitori	<p>Il rapporto con i fornitori è assolutamente strategico ai fini di una corretta esecuzione dei servizi. Officina dei Talenti ha predisposto, all'interno del proprio un albo fornitori che prevede sia la raccolta delle informazioni generali su ciascuno che, ovviamente, una valutazione delle performance ed anche uno storico delle eventua I fornitori sono coinvolti sia in fase di</p>	5 - Co-gestione

	progettazione del servizio che in tutte le fasi di realizzazione	
Pubblica Amministrazione	Collaborazioni con enti pubblici e partecipazioni a gare. La Pubblica amministrazione è sempre più spronata nell'applicazione del principio di sussidiarietà mediante una strategia comune di co-progettazione e di successiva co-gestione in rete con gli altri attori sociali presenti sul territorio.	5 - Co-gestione
Collettività	Come già ribadito in altre sezioni di questo Bilancio sociale, Officina fa parte di una rete consolidata di enti del terzo settore partenopeo, pertanto, nei confronti della collettività ha un rapporto diretto di carattere informativo, ma "gode" dell'azione della rete di relazioni che gli enti hanno tra di loro e hanno con il territorio soprattutto per l'aspetto della coprogettazione	3 - Co-progettazione

Percentuale di Partnership pubblico: 0,00%

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

Tipologia di collaborazioni:

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
ASL NAPOLI 2 NORD	Ente pubblico	Convenzione	ALTRE FORME
FONDAZIONE CON IL SUD	Impresa sociale	Altro	Altre forme
COMUNE DI CASALNUOVO	Ente pubblico	Convenzione	ALTRE FORME
COMUNE DI ACERRA	Ente pubblico	Convenzione	ALTRE FORME
COMUNE DI CASORIA	Ente pubblico	Convenzione	ALTRE FORME

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

0 questionari somministrati

0 procedure feedback avviate

Commento ai dati

Nell'ultimo anno si è potuto ancor di più sincerarsi della bontà del progetto di reinserimento sociale delle fasce deboli portato avanti dalla Cooperativa, della conseguente crescita professionale degli stessi anche a beneficio delle famiglie coinvolte in maniera indiretta dai problemi di dipendenza. Si rileva dunque un certo grado di soddisfazione per il benessere creato all'interno della cooperativa. Gli indicatori economici nazionali e quelli internazionali, di fatto bloccano ancora la possibilità di riconoscere ulteriori benefit ai lavoratori ma soprattutto un adeguamento salariale al prezzo della vita. Si registra con soddisfazione l'alto grado di affidabilità riconosciuto dagli attori pubblici e privati a favore di questo ente che apre le porte a future opportunità di sviluppo imprenditoriale e di impegno civile. Rimane forte l'impegno di individuare un sistema capace di determinare una rilevazione puntuale dei dati che fotografhi lo stato dei processi in atto.

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
16	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
13	di cui maschi
3	di cui femmine
4	di cui under 35
8	di cui over 50

N.	Cessazioni
15	Totale cessazioni anno di riferimento
13	di cui maschi
2	di cui femmine
8	di cui under 35
5	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
21	Nuove assunzioni anno di riferimento*
19	di cui maschi
2	di cui femmine
12	di cui under 35
7	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

N.	Stabilizzazioni
0	Stabilizzazioni anno di riferimento*
0	di cui maschi
0	di cui femmine
0	di cui under 35
0	di cui over 50

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	16	0
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	4	0
Operai fissi	12	0
Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2024	In forza al 2023
Totale	16	14
< 6 anni	0	11
6-10 anni	14	1
11-20 anni	1	1
> 20 anni	1	1

N. dipendenti	Profili
16	Totale dipendenti
0	Responsabile di area aziendale strategica
0	Direttrice/ore aziendale
0	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
0	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
0	di cui educatori
0	di cui operatori socio-sanitari (OSS)
12	operai/e
0	assistenti all'infanzia
0	assistenti domiciliari
0	animatori/trici
0	mediatori/trici culturali
0	logopedisti/e
0	psicologi/ghe
0	sociologi/ghe
0	operatori/trici dell'inserimento lavorativo
0	autisti
0	operatori/trici agricoli
0	operatore dell'igiene ambientale
0	cuochi/e
0	camerieri/e
4	Impiegato
0	Operai

Di cui dipendenti Svantaggiati	
4	Totale dipendenti

4	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)
0	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)

N. Tirocini e stage	
4	Totale tirocini e stage
4	di cui tirocini e stage
0	di cui volontari in Servizio Civile

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
0	Dottorato di ricerca
0	Master di II livello
3	Laurea Magistrale
0	Master di I livello
0	Laurea Triennale
7	Diploma di scuola superiore
5	Licenza media
1	Altro

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
4	Totale persone con svantaggio	4	0
0	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	0	0
0	persone con disabilità psichica L 381/91	0	0
2	persone con dipendenze L 381/91	2	0
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
2	persone detenute e in misure alternative L 381/91	2	0
0	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti	0	0

	nell'elenco		
--	-------------	--	--

0 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

0 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
1	Totale volontari
1	di cui soci-volontari
0	di cui volontari in Servizio Civile

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
0	0	0	0,00	No	0,00

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
48	Formazione lavoratori generale e specifica - settore di rischio alto	3	16,00	No	0,00

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
16	Totale dipendenti indeterminato	12	4
13	di cui maschi	11	2
3	di cui femmine	1	2

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
0	Totale dipendenti determinato	0	0
0	di cui maschi	0	0
0	di cui femmine	0	0

N.	Stagionali /occasional
0	Totale lav. stagionali/occasional
0	di cui maschi
0	di cui femmine

N.	Autonomi
0	Totale lav. autonomi
0	di cui maschi
0	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari

NO

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Non definito	0,00
Organi di controllo	Non definito	0,00
Dirigenti	Non definito	0,00
Associati	Non definito	0,00

CCNL applicato ai lavoratori: **COOPERATIVE SOCIALI**

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

29168,00/16310,00

In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito

Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: **0,00 €**

Numero di volontari che ne hanno usufruito: **0**

Modalità di regolamentazione per rimborso volontari: **NO**

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

Sviluppo economico del territorio, Capacità di generare valore aggiunto economico, Attivazione di risorse economiche "comunitarie" e Aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:

La cooperativa Officina dei Talenti è l'espressione della comunità locale che si auto-organizza e crea lavoro, capace di rispondere alle esigenze del territorio, determinando con il modello di un'economia generativa la genesi di flussi economici di cui beneficia l'intera comunità in maniera diretta ed indiretta. Ristrutturare e immettere nel circuito turistico i tanti siti monumentali e luoghi per poi essere gestiti, ha attivato consistenti risorse economiche nella comunità locale. Inoltre il coinvolgimento delle risorse umane locali per l'inserimento nel circuito lavorativo, determina un incremento della ricchezza media pro capite. Gli effetti delle buone pratiche operate durante la realizzazione dei progetti sociali e i risultati ottenuti a favore di individui normalmente a rischio di esclusione sociale determineranno una riduzione di spesa per la pubblica amministrazione in caso di affrancamento.

Il lavoro di Officina dei Talenti e della rete di un'intera comunità ha portato a far diventare il rione Sanità nell'anno 2022, tra i 50 quartieri più cool del mondo secondo la rivista Time out, collocandolo al ventesimo posto. Attività economiche, crescono oramai a dismisura così come tutti i servizi per il turista e per la comunità nel solco del riscatto sociale e dell'inclusione.

Governance democratica ed inclusiva, Creazione di governance multistakeholder (stakeholder engagement) e Aumento della presenza di donne/giovani/altre categorie (?) negli organi decisionali (% di donne/giovani/altre categorie (?) in posizione apicale negli organi decisionali sul totale dei componenti):

La governance di Officina dei Talenti continua ad essere l'espressione dei principi di democraticità ed inclusività, in quanto rappresenta la sintesi della volontà incondizionata dei soci. La sua composizione rispetta appieno l'eterogeneità perché rappresentata da un terzo da donne, da un terzo di giovani e l'altro terzo da altre categorie. In posizione apicale, come rappresentante legale troviamo una donna. Si continua a lavorare per la creazione di una governance multi-stakeholder capace di apportare un contributo in termini qualitativi e diversificato capace mediante i diversi detentori di interesse a verificare il perseguimento degli obiettivi strategici. Nel 2022, si è cercato di chiarire e cristallizzare per la cooperativa i tre principi chiave sullo Stakeholder Engagement che sono:

- 1) inclusività, che vuol dire garantire il coinvolgimento dei propri stakeholder in tutto il processo per arrivare a definire una risposta strategica e condivisa alle sfide dello sviluppo sostenibile;
- 2) rilevanza, intesa come la capacità di determinare la pertinenza e la significatività di un tema, sia per l'organizzazione che per i suoi stakeholder;
- 3) rispondenza, per riuscire a garantire una risposta adeguata sui temi chiave che hanno un impatto sugli stakeholder, attraverso decisioni, azioni e comunicazioni mirate ed efficaci.

Partecipazione e inclusione dei lavoratori, Coinvolgimento dei lavoratori, Crescita professionale dei lavoratori e Aumento del livello di benessere personale dei lavoratori oppure riduzione dell'incidenza di occupati sovraistruiti (% di occupati che possiedono

un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati):

Il miracolo in atto nel rione Sanità di Napoli di cui la Cooperativa Officina dei Talenti rappresenta una fulgida espressione è costituito dalla partecipazione dei lavoratori nella gestione dell'impresa, in quanto trattasi di sperimentazioni che partono dal basso, senza programmi organici, in modalità spesso informali. Tutto questo si traduce nella vita aziendale con la costituzione di gruppi informali di miglioramento continuo, azioni di consultazione tra i lavoratori e di formazione mirata per progetti di innovazione tecnica e sociale. È un cambio di cultura che porta ad un sistema di incentivazione di risultato, di produttività, che incide sul benessere dei partecipanti. Tutto ciò porta inevitabilmente ad una crescita professionale ed anche umana attraverso anche un supporto psicologico per i soci cooperatori. Si continua a cercare nell'ambito dell'organizzazione di adattare le mansioni alle esperienze di studio possedute: le discrepanze tra i due indici sono nulle. Di contro, assistiamo a continui impegni formativi da parte dei lavoratori grazie all'ambiente stimolante in cui si trovano, anche senza nessuna richiesta da parte della dirigenza e che favoriscono la crescita professionale, ben sapendo che l'organizzazione risponderà in termini di gratificazione e di crescita.

Resilienza occupazionale, Capacità di generare occupazione, Capacità di mantenere occupazione e Aumento del tasso di occupazione 20-64 anni del territorio di riferimento oppure % di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0):

La capacità di creare occupazione da parte della Cooperativa Officina dei Talenti trova la sua genesi, nella stragrande maggioranza dei casi, dal collegamento funzionale che la cooperativa realizza quando immette nel circuito lavorativo soggetti presi in carico con il PTRI o affidamento ai servizi sociali, i quali una volta affrancati e formati passano ad impegnarsi in un'attività retribuita. Tutti i lavoratori, dopo un periodo di lavoro svolto a tempo determinato in cui hanno dato prova di efficienza, sono assunti a tempo indeterminato, al di là di una mera valutazione sull'età posseduta. Si cerca di assicurare un lavoro stabile in una continua verifica ed equilibrio tra costi ed entrate. Tranne particolari casi, si tende a rendere stabili tutte le prime esperienze che per strategia aziendale iniziano sempre con carattere temporaneo.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Benessere dei lavoratori svantaggiati e Riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone svantaggiate:

La crescita personale dei soggetti svantaggiati parte anzitutto dal percorso di affrancamento dalla dipendenza che pone la cooperativa Officina dei Talenti accanto alle istituzioni pubbliche (ASL e UEPE) in un lavoro di partnership finalizzato al reinserimento sociale dell'individuo. La successiva indipendenza economica o anche il semplice riconoscimento monetario porta senza dubbio la possibilità di segnare un altro step nel solco dell'autonomia personale, del suo benessere psicofisico capace di migliorare anche le condizioni di benessere della famiglia di appartenenza, segnando un miglioramento delle relazioni intrafamiliari e sociali. La formazione professionale completa i parametri di crescita individuale in termini di completa autonomia.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti) e Aumento del livello di benessere personale degli

utenti oppure Aumento della % di persone soddisfatte per la propria vita (Soddisfazione per la propria vita: Percentuale di persone di 14 anni e più che hanno espresso un punteggio di soddisfazione per la vita tra 8 e 10 sul totale delle persone di 14 anni e più):

Anche per l'anno 2024 il grado di soddisfazione si mantiene stabile in quanto si rileva per i lavoratori della Cooperativa un indubbio miglioramento della qualità della vita con uno spiccato senso di soddisfazione personale per le difficoltà superate e gli obiettivi raggiunti in termini personali e professionali. Il benessere personale è assicurato anche da una certa stabilità, raggiungendo percentuali di soddisfazione che sfiorano il 90%. La soddisfazione è inoltre assicurata dalla consapevolezza da parte di ogni singolo lavoratore di partecipare alla costruzione di un nuovo modello di welfare e di realizzare un qualcosa di importante soprattutto per il luogo in cui si vive.

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Miglioramento qualità della vita (familiari) e Riduzione dell'indice di asimmetria del lavoro familiare (tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100):

Il benessere personale è assicurato a tutti i dipendenti mediante un accurato equilibrio tra orario da dedicare al lavoro e quello destinato alla famiglia con particolare attenzione e flessibilità per i dipendenti di sesso femminile che rivestono il ruolo anche di mamma. Anche per i maschi, si utilizza la stessa politica, attraverso il rispetto del tempo da dedicare alla famiglia, nella convinzione che bisogna addivenire ad un equilibrio strutturato tra lavoro e tempo libero da dedicare alla famiglia. In Cooperativa con questo sistema e con questa strategia, si sposta la concezione del lavoro svolto, dall'idea della quantità a quella della qualità. Creare in maniera indiretta un miglioramento delle condizioni di tutto il nucleo familiare significa ottenere maggior efficacia in termini di produttività. Non di meno aver stipulato, una convenzione di salute integrativa, significa dotare di un ulteriore aiuto i lavoratori e le proprie famiglie al fine di assicurare un miglior benessere.

Qualità e accessibilità ai servizi, Accessibilità dell'offerta, Qualità ed efficacia dei servizi e Costruzione di un sistema di offerta integrato:

Non pertinente

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Attivazione di processi di community building e Aumento della partecipazione sociale (% di persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto almeno una attività di partecipazione sociale sul totale delle persone di 14 anni e più):

Il coinvolgimento della comunità locale attraverso i suoi cittadini, soprattutto giovani, nel processo di rigenerazione urbana e culturale del rione Sanità è sempre stata la chiave di successo che ha caratterizzato lo sviluppo sostenibile del territorio e il percorso di riscatto sociale del quartiere negli ultimi venti anni. Quest'ultimo assunto ha fatto sì che i tanti giovani, da tempo, acquisendo le necessarie competenze, in vari settori, abbiano creato associazioni e cooperative che spaziano dall'edilizia alla gestione museale, dall'educativa al cinema come è successo per la Cooperativa Officina dei talenti. I destinatari sono allo stesso tempo anche protagonisti del progetto e dunque possiamo affermare con soddisfazione che la partecipazione sociale nelle scelte intimamente legate al territorio riguardano la totalità dei dipendenti e non di meno il coinvolgimento massiccio del resto della comunità è in forte ascesa, per le impennate dalle iniziative che dopo il covid si stanno mettendo in campo.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Trasparenza nei confronti della comunità e Aumento della fiducia generalizzata (% di persone di 14 anni e più che ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia sul totale delle persone di 14 anni e più):

I risultati eccellenti raggiunti hanno contribuito ad un aumento della fiducia generalizzata sia da parte che verso la comunità. La trasparenza è assicurata mediante una comunicazione pubblica dei dati anche attraverso questo Bilancio sociale e dalla standardizzazione delle procedure.

Tutto il processo di riscatto sociale che dura da circa venti anni ha portato ad un aumento incondizionato nelle azioni intraprese aumentando il grado di fiducia nei confronti della rete territoriale del terzo settore che si è creata.

Per quanto concerne più nello specifico Officina dei Talenti si assiste ad una continua crescita di fiducia nei confronti dell'ente sia a livello pubblico, sia in quello privato.

Crescono in maniera considerevole per la fiducia nel metodo adottato, le richieste di collaborazione da parte dell'Uepe per affidamenti in prova e da parte delle Asl per soggetti di particolare complessità affetti da dipendenza. Anche le Soprintendenze locali trovano un nuovo senso nella strategia utilizzata da questa cooperativa, consapevoli del valore aggiunto.

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Sviluppo e promozione del territorio e Aumento della consistenza del tessuto urbano storico (% di edifici in ottimo o buono stato di conservazione sul totale degli edifici abitati costruiti prima del 1919) oppure Riduzione dell'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (% di persone di 14 anni e più che dichiarano che il paesaggio del luogo di vita è affetto da evidente degrado sul totale delle persone di 14 anni e più):

Il legame viscerale con il territorio è connotato all'esperienza della cooperativa, con un percorso che parte dal basso, accompagnato dalla convinzione che il grado di benessere di un territorio debba avere la sua genesi dalla riqualificazione dell'ambiente che lo circonda sia da un punto di vista sociale che architettonico. In siffatta modalità si è proceduto al restauro e alla conservazione di molti edifici in loco, facendoli rivivere come luoghi anche di incontro, riducendo, in questo modo il grado di insoddisfazione per il luogo dove si abita e diminuendo nel tempo la percezione di degrado che incombeva sull'ambiente dove si vive. Ciò naturalmente ha contribuito ad attivare percorsi turistici che a loro volta hanno innescato circuiti generativi virtuosi. L'azione ha come protagonisti soprattutto giovani, che stanno acquisendo una visione positiva del proprio futuro e dell'ambiente che lo circonda.

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, Creatività e innovazione e Aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo (% di imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto-servizio nell'arco di un triennio sul totale delle imprese con almeno 10 addetti):

assente

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, Propensione imprenditoriale e Aumento dell'Incidenza dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione (% di occupati con istruzione universitaria (Isced 5,6, 7 e 8) in professioni Scientifico-Tecnologiche (Isco 2-3) sul totale degli occupati):

assente

Conseguenze sulle politiche pubbliche, Risparmio per la P.A. e Aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare:

L'idea di una maggiore forma di co-progettazione e cogestione dei beni pubblici, potrebbe in futuro determinare un risparmio per la pubblica amministrazione e certamente un aumento delle risorse ricollocate con un utilizzo in ambito sociale o culturale attivando un circuito di un'economia generativa in termini di crescita comunitaria e di welfare innovativo.

Conseguenze sulle politiche pubbliche, Rapporti con istituzioni pubbliche e Aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione:

La co-progettazione nasce con la funzione di allargare la governance delle politiche sociali locali per corresponsabilizzare maggiormente i soggetti in campo e per rafforzare il senso di appartenenza verso i progetti e i programmi di politica pubblica promossi.

Si tratta quindi di una modalità con cui si vuole migliorare l'efficienza e l'efficacia delle azioni in campo nel welfare comunitario. Di per sé oggi la spinta ad una rinnovata relazione tra il pubblico e il terzo settore avviene spesso anche indipendentemente dallo strumento contrattuale che si utilizza e la ricerca continua di risposte a problemi in costante aumento e cambiamento dei cittadini non interroga più solo l'amministrazione pubblica, ma l'intera società civile: singoli cittadini e realtà organizzate del terzo settore. Ciò porta necessariamente, anche a fronte della crisi economica che interessa famiglie e Istituzioni, a processi di revisione dei modelli di welfare.

L'idea della co-progettazione prende piede in tempi recenti perché sia gli enti locali sia i soggetti del privato sociale si trovano oggi ad agire in una cornice che supera il tradizionale rapporto committente fornitore che aveva caratterizzato la loro relazione fino a qualche tempo fa. Certamente l'esperienza nel rione Sanità ad opera degli attori del terzo settore presenti sul territorio, nell'ottica del principio di sussidiarietà, stimola la p.a. nel solco della co-progettazione e co-gestione.

Sostenibilità ambientale, Attività di conservazione e tutela dell'ambiente e Aumento del conferimento dei rifiuti urbani in discarica (% di rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale dei rifiuti urbani raccolti):

La Cooperativa Officina dei talenti pone particolare attenzione all'ambiente, soprattutto nella fase di ristrutturazione e restauro. Promuove un'edilizia sostenibile intesa innanzitutto come efficientamento energetico, capace di contenere la dispersione e ottimizzare la spesa. E non solo. Il suo obiettivo è quello di utilizzare in futuro materiali che non siano dannosi per l'ambiente, ecosostenibili. Inoltre durante le fasi di cantiere possono essere svariate le cause di inquinamento. Parlare di un cantiere sostenibile significa pensare a ridurre l'emissione in atmosfera di sostanze pericolose, il consumo di energia e di risorse preziose come l'acqua., diminuire l'inquinamento acustico e gestire correttamente i rifiuti di cantiere. Per raggiungere tali risultati bisogna porre l'accento sulla manutenzione delle infrastrutture utilizzate, l'installazione di barriere acustiche mobili e utilizzo di veicoli meno inquinanti, la pulizia del cantiere, l'organizzazione di cantiere, il riutilizzo dell'acqua, la dispersione di polveri, stoccaggio ed isolamento dei rifiuti nell'ottica anche del riciclo in contenitori adeguati per evitare dispersioni. Tutto ciò è la politica che adotta l'ente anche perché tutto ciò si traduce anche in riduzione dei tempi di esecuzione.

La Cooperativa vuole pedissequamente ottemperare alle quattro direttive europee, ossia, il c.d. "pacchetto normativo sull'economia circolare". Vuole interiorizzare il concetto del recupero di materia ed energia dai "rifiuti" e ridurre gli scarti sfruttando altre opzioni quali il recupero o il riutilizzo del prodotto, volendosi adeguare ad un sistema circolare dov'è decisivo il riutilizzo dei materiali anche nei successivi cicli produttivi. I rifiuti vanno in

discarica, esclusivamente, se risultano conformi ai criteri di ammissibilità. Oltre ai materiali e ai prodotti, lo stesso approccio può essere applicato ai fornitori. Vale la pena investire del tempo per fare delle ricerche sul loro impegno rispetto alla salvaguardia dell'ambiente. Approfondire qual è la provenienza dei componenti dei prodotti e come avviene il processo di produzione. Camioncini, furgoni, autocarri per il trasporto di materiali: le attrezzature elettriche offrono benefici significativi per quanto riguarda la riduzione dei consumi e dell'inquinamento sia atmosferico che acustico, favorendo il noleggino.

Sostenibilità ambientale, Promozione di comportamenti responsabili da un punto di vista ambientale e Aumento del livello di soddisfazione per la situazione ambientale (% di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (aria, acqua, rumore) della zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più):

Non percepibile

Sviluppo tecnologico, Utilizzo di ICT, Competenze ICT e Aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie:

Il processo di sviluppo tecnologico e digitale promosso sta richiedendo una permanente pianificazione strategica e consiste in un'implementazione di strumenti e tecnologie in grado di rendere più efficienti i flussi di lavoro, al fine di ottimizzare i risultati. Tali processi portano con sé indubbi vantaggi: risparmio di spazio, tempo e risorse, una maggiore sicurezza (es sui cantieri e sull'archiviazione dati) e una comunicazione più efficace. Non di meno il processo mette in discussione i vecchi modelli operativi e porta ad un cambiamento non solo tecnologico ma anche sociale, creando nuove connessioni tra persone, luoghi, cose, incentivando la condivisione e l'inclusione di tutto il mondo aziendale.

Output attività

Citiamo in maniera esemplificativa le attività promosse dalla Cooperativa per conto proprio o su delega del Consorzio svolto nell'anno 2024

- Lavori di messa in sicurezza e risanamento conservativo per l'accessibilità della Villa della Gaiola
- Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza della Chiesa di Sant'Aspreno ai Crociferi in Napoli.
- Lavori di manutenzione straordinaria del primo piano della struttura denominata "Mendicomicio" nel rione Sanità.
- Lavori di somma urgenza della Chiesa di Sant'Aspreno ai Crociferi" nel rione Sanità.
- Lavori di Lavori ristrutturazione e restauro facciate Teatro Bellini in Napoli.
- Lavori di riduzione rischio sismico ed efficientamento energetico di Torre Palasciano
- Lavori di Messa in Sicurezza per la Riqualificazione dell'Ex Ospedale Militare

Inoltre la Cooperativa è protagonista dei seguenti progetti sociali:

- Prog. Game Over
- Prog. Spiega la Vela
- Progetti in Piss
- Gestione casa di cogestione

Tipologia beneficiari e Output delle attività (Cooperative sociali di tipo B)

N. totale	Categoria utenza	Divenuti lav. dipendenti nell'anno di rif	Avviato tirocinio nell'anno di rif
0	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	0	0
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
2	persone detenuti, in misure alternative e post-detenzione L 381/91	2	0
2	soggetti con dipendenze L 381/91	2	0
0	soggetti con disabilità psichica L 381/91	0	0
0	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	0	0

Durata media tirocini (mesi) 12 e 100,00% buon esito

Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)

Numero attività esterne: 5

Tipologia: Convegni, concerti, spettacoli teatrali, mostre di arte

La Cooperativa Officina dei Talenti è uno degli attori presenti sul territorio e partecipa a pieno titolo alla vita sociale e culturale del rione Sanità e in più in generale a quella della città napoletana insieme a tutti gli altri enti del terzo settore presenti sul territorio. I lavoratori sono sempre più spesso coinvolti anche a livello operativo alla preparazione e alla

realizzazione di questi eventi, nello specifico convegni, spettacoli e mostre d'arte, offrendo nei fatti il proprio contributo al pensiero organizzativo, per poi usufruirne come utenti in un secondo tempo. Tutto ciò contribuisce alla crescita personale e alla socializzazione dei soggetti coinvolti.

Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti

assente.

Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse

Se vogliamo considerare gli outcome come risultati indiretti dell'azione di questo ente, effetti e cambiamenti realizzati sulla vita dei soggetti coinvolti e sugli individui in generale rispetto ai territori ed al contesto oggetto delle attività, sono di certo da elencare gli effetti positivi sui lavoratori che sono stati coinvolti. Il continuo utilizzo del personale impiegato ha sempre come outcome una crescita professionale, un ampliamento del proprio bagaglio di conoscenze e competenze che hanno obbligatoriamente una ricaduta, più o meno rilevante, a seconda della lunghezza e dell'argomento del percorso formativo, sul contesto lavorativo e ambientale di riferimento.

Indubbiamente si assiste un maggiore indice di vivibilità, una sostanziale ricaduta economica sul territorio e una minore propensione a delinquere nonché ad una senilizzazione al bello

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)

ISO 9001

Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati

Gli obiettivi di gestione della Cooperativa in termini di efficacia e di efficienza si possono così riassumere: essere competitivi nel settore di competenza per assicurare stabilità economica ai dipendenti svantaggiati e non, creare sempre nuove strategie di sviluppo per poter accrescere le opportunità professionali che si traducono in aumento del numero di assunzioni, conservare e sviluppare la propria reputazione aziendale mediante un'adeguata comunicazione delle azioni intraprese con professionalità. Possiamo affermare che i suddetti obiettivi sono stati quasi tutti raggiunti. Permangono aspetti che necessitano di miglioramento, come quello della comunicazione esterna che deve essere ancora perfezionata. Per quanto riguarda il raggiungimento degli altri aspetti i fattori che secondo questo ente sono stati determinanti sono stati: la passione, l'impegno e la perseveranza nelle azioni intraprese.

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

Gli elementi che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali, sono sostanzialmente da ricondurre alle difficoltà nel reperire economia nel mercato del lavoro: il covid prima e la guerra in corso poi, hanno determinato un consistente aumento del tasso di inflazione che sta incidendo notevolmente nella vita delle imprese. Le banche fanno fatica ad erogare liquidità e i ritardi nel pagamento da parte della pubblica amministrazione contribuiscono al peggioramento del quadro economico generale. Per prevenire pesanti disagi si adotta un' oculata gestione, con procedure orientate al massimo risparmio per mantenere un equilibrio strutturato

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e provenienti:

	2024	2023	2022
Contributi pubblici	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi privati	0,00 €	57.517,69 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	92.236,00 €	54.568,00 €	33.745,00 €
Ricavi da altri	0,00 €	8.326,70 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	0,00 €	0,00 €	3.239,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	0,00 €	15.110,07 €	23.025,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	174.771,00 €	79.847,10 €	18.989,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	34.650,00 €	17.082,66 €	140.447,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	797.782,00 €	1.435.585,78 €	1.143.154,00 €

Patrimonio:

	2024	2023	2022
Capitale sociale	3.500,00 €	3.475,00 €	12.650,00 €
Totale riserve	97.054,00 €	92.166,00 €	41.487,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	32.831,00 €	5.039,00 €	51.499,00 €
Totale Patrimonio netto	133.385,00 €	100.680,00 €	105.636,00 €

Conto economico:

	2024	2023	2022
Risultato Netto di Esercizio	32.831,00 €	5.039,00 €	51.499,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	56.084,00 €	13.518,00 €	61.451,00 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2024	2023	2022
capitale versato da soci cooperatori volontari	25,00 €	25,00 €	50,00 €
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	2.425,00 €	300,00 €	950,00 €
capitale versato da soci cooperatori fruitori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	1.050,00 €	1.050,00 €	1.050,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Composizione soci sovventori e finanziatori	2024
cooperative sociali	1.025,00 €
associazioni di volontariato	0,00 €

Valore della produzione:

	2024	2023	2022
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	1.450.520,00 €	1.668.038,00 €	1.493.395,00 €

Costo del lavoro:

	2024	2023	2022
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	446.149,00 €	349.955,00 €	270.064,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	23.831,00 €	55.255,69 €	36.113,00 €
Peso su totale valore di produzione	32,00 %	24,29 %	20,50 %

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2024:

2024	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestazioni di servizio	92.236,00 €	164.321,00 €	256.557,00 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	842.882,00 €	842.882,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Contributi e offerte	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

È possibile indicare, in maniera facoltativa, una suddivisione dei ricavi per settore di attività usando la tabella sotto riportata:

2024	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Servizi socio-assistenziali	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi socio-sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri servizi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2024:

	2024	
Incidenza fonti pubbliche	92.236,00 €	8,00 %
Incidenza fonti private	1.007.203,00 €	92,00 %

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)

Promozione iniziative di raccolta fondi:

no

Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse

no

Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

Indicare se presenti:

8. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte

Politiche e modalità di gestione di tali impatti

Strategie interne per la gestione dell'impatto ambientale:

Smaltimento rifiuti speciali: TONER

Educazione alla tutela ambientale:

Tema formativo	Ore totali	N. partecipanti	Personale/comunità locale
----------------	------------	-----------------	---------------------------

Eventi/iniziative di sensibilizzazione su temi ambientali:

Titolo Eventi/iniziative	Tema	Luogo	Destinatari
-----------------------------	------	-------	-------------

Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi

Indice dei consumi:

	Consumi anno di riferimento	Unità di misura
Energia elettrica: consumi energetici (valore)		
Gas/metano: emissione CO2 annua		
Carburante		
Acqua: consumo d'acqua annuo		
Rifiuti speciali prodotti		
Carta	20	KG
Plastica: Kg Plastica/imballaggi utilizzati		

9. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE *ASSET* COMUNITARI

Tipologia di attività

interventi finalizzati alla riqualificazione, potenziamento e adeguamento di beni pubblici o beni privati che assolvono ad un interesse pubblico funzionali allo sviluppo di attività economiche e/o sociali

interventi a tutela del decoro urbano e al recupero di luoghi in disuso e/o degradati funzionali lo sviluppo di attività economiche e/o sociali

interventi volti a stimolare lo sviluppo di attività attente allo sviluppo di energie rinnovabili, al riuso e al riciclo e più in generale attività connesse alla Green Economy

Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell'impatto perseguito attraverso la loro realizzazione

Caratteristiche degli interventi realizzati

Riferimento geografico:

Aree Interne

Piccoli comuni

Aree di interesse storico, paesaggistico e culturale

Coinvolgimento della comunità

La comunità è stata coinvolta rendendola protagonista nelle assemblee e negli eventi potendo esprimere opinioni e pareri mediante un coinvolgimento fatto con il passa parola e con gli strumenti social in dotazione alla rete degli enti del terzo settore nonche delle istituzioni pubbliche e private.

Eventi/iniziative di sensibilizzazione sul tema della rigenerazione degli asset comunitari

Titolo Eventi/iniziative	Tema	Luogo	Destinatari
L'Accademia della musica e Atelier Jago Chiesa di	Rigenerazione urbana e sociale	NAPOLI	Enti terzo settore e comunità locale, nazionale ed

Sant'Aspreno			internazionale
La rigenerazione della Piazza Fontanelle	Rigenerazione urbana	NAPOLI	Enti terzo settore e comunità locale, nazionale ed internazionale

Indicatori

risonanza mediatica dell'evento, interesse profuso delle istituzioni, coinvolgimento del personale

10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

Non si rileva alcun contenzioso o controversia rilevante ai fini della rendicontazione sociale.

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

Nella Cooperativa Officina dei Talenti ci impegniamo per un ambiente di lavoro equo e trasparente, dove le persone sono al centro e la meritocrazia guida ogni scelta. Nella nostra Cooperativa, ogni forma di discriminazione è severamente vietata. Che si tratti di razza, sesso, nazionalità, religione, lingua, appartenenza sindacale o idee politiche, garantiamo pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro: dall'assunzione alla retribuzione, dalle promozioni al licenziamento. Aborriamo inoltre qualsiasi forma di favoritismo, assicurando che le decisioni siano basate esclusivamente su merito e competenze.

Ci battiamo attivamente contro la corruzione, specialmente nella scelta dei fornitori.

Seguiamo scrupolosamente la normativa vigente e le nostre procedure interne di trasparenza, selezionando i fornitori in base a:

- 1) Concorrenza: Valutiamo attentamente le offerte per assicurare condizioni paritarie.
- 2) Oggettività: Le decisioni si basano sulla competitività, qualità e utilità dei beni o servizi offerti.

Promuoviamo attivamente la parità di genere e l'accesso di tutti ai ruoli dirigenziali.

Implementiamo politiche lavorative che favoriscono la conciliazione tra vita professionale e personale, nel pieno rispetto del principio di democraticità.

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti

Il progetto di bilancio è predisposto ed approvato dal consiglio di amministrazione e nell'arco temporale previsto dalla normativa vigente viene successivamente approvato definitivamente dall'assemblea dei soci. Alla seduta assembleare la partecipazione è stata pari al 100%., dei soci sia fisici che giuridici.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

Il Consiglio di Amministrazione adempie alle funzioni sociali, deliberando in merito ai principali fatti di gestione necessari per l'attuazione dell'oggetto sociale come ad esempio: redazione progetto di bilancio, adempimenti gestionali, convocazione assemblee soci, gestione amministrativa e finanziaria, valutazione di commesse

La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? No

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? No

11. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)

Il bilancio sociale dovrà dare conto del monitoraggio posto in essere e degli esiti dello stesso mediante la relazione dell'organo di controllo, costituente parte integrante del bilancio sociale stesso.

Nota per le COOPERATIVE SOCIALI (E PER LE COOPERATIVE IN GENERE):

Occorre specificare che l'art. 6 – punto 8 – lett a) del D.M. 4/7/2019 - "Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.

Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).

b) Per gli enti diversi dalle imprese sociali osservanza delle finalità sociali, con particolare riguardo alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 117/2017 in materia di: (art. 5, 6, 7 e 8)

- esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1 per finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle di cui al periodo precedente, purché nei limiti delle previsioni statutarie e secondo criteri di secondarietà e strumentalità secondo criteri e limiti definiti dal decreto ministeriale di cui all'art. 6 del codice del Terzo settore;
- rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico e in conformità alle linee guida ministeriali di cui all'art. 7 comma 2 del codice del Terzo settore;
- perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria;
- l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, comma 3, lettere da a) a e);

Relazione organo di controllo

La cooperativa sociale non è soggetta all'obbligo dell'art. 10 del d.lgs. 112/2017 di monitoraggio e di attestazione da parte dei sindaci di conformità del bilancio sociale alle linee guida ministeriali