



RIVER EQUIPE

20 23

BILANCIO SOCIALE

INDICE

CAP.		PAG.
	Lettera del Presidente	
	–	
	Nota metodologica	
	–	
01	LA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE RIVER EQUIPE	05
	La carta di identità: informazioni generali	
	Valori e finalità	
	Principi e valori	
	La nostra storia	
	Il contesto sociale e l'ambito di attività	
	Le strategie e le politiche	
	La nostra rete: collegamenti con altri enti del Terzo Settore	
	Organigramma	
	–	
02	LA GOVERNANCE	28
	La base sociale	
	I/le nostri/e lavoratori/trici	
	I/le nostri/e volontari/e	
	I nostri stakeholder	
	–	
03	RELAZIONE SOCIALE	47
	I nostri progetti/servizi:	
	▪ Area Sociale	
	▪ Area Formazione/Lavoro	
	▪ Area Accompagnamento all'Abitare	
	▪ Area Ludico-Artistico-Espressiva	
	▪ Ufficio Direzione Artistica, Comunicazione Creativa e Fundraising	
	▪ Area Coordinamento	
	▪ Area Direzione Socio Pedagogica	
	▪ Servizi Generali	
	▪ Ufficio Progettazione	
04	I percorsi sviluppati nell'anno 2023	
	–	
	SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	87
	Agenda 2030	
	Rendicontazione economica	
	Obiettivi di miglioramento	
	Monitoraggio svolto dall'organo di controllo sul bilancio sociale	
	Relazione organo di controllo	

LETTERA DEL PRESIDENTE

Bolzano, 28 maggio 2024

Cari/e Soci/e, cari/e colleghi/e, amici ed amiche,

in questo nuovo anno, il Bilancio Sociale assume un ruolo ancora più significativo per la nostra Cooperativa River Equipe. Non si tratta solo di una rendicontazione finanziaria, ma di un'analisi approfondita del nostro impatto sociale, culturale e ambientale sul territorio, che va ben oltre i meri numeri.

Il Bilancio offre una visione olistica e dettagliata delle attività svolte nel 2023, dei risultati raggiunti e delle sfide affrontate, in un'ottica di responsabilità sociale sempre più sentita. Testimonia il nostro impegno concreto verso la comunità e gli stakeholder, fornendo una fotografia completa delle conseguenze positive generate sul territorio in cui operiamo.

Nel corso dell'anno passato, abbiamo posto l'accento sul valore prezioso del nostro personale, vera forza trainante della River Equipe e del Gruppo Volontarius. L'impegno costante, la dedizione al lavoro e le competenze specifiche sono la chiave di volta del nostro successo. Crediamo fermamente nella formazione come strumento per lo sviluppo professionale e personale dei nostri collaboratori e delle nostre collaboratrici, investendo nel loro futuro per il bene della Cooperativa. Promuoviamo un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e sereno, dove ognuno/a possa sentirsi valorizzato, ascoltato e motivato a esprimere al meglio il proprio potenziale.

La redazione del Bilancio Sociale diventa un'occasione preziosa di dialogo e confronto con tutti gli stakeholder: committenti, utenti, fornitori, dipendenti, investitori e la comunità locale. La trasparenza e la comunicazione aperta sono i pilastri su cui costruiamo relazioni di fiducia e generiamo valore condiviso. Attraverso una serie di indicatori e dati specifici, rendiamo conto del nostro operato in modo chiaro e trasparente, fornendo un resoconto dettagliato del valore tangibile che apportiamo alla collettività.

Ribadiamo il nostro impegno a gestire le nostre attività in modo responsabile e attento alle esigenze della comunità, contribuendo a plasmare un futuro più giusto e sostenibile. In un contesto in continuo cambiamento, siamo pronti/e ad affrontare nuove sfide con innovazione, flessibilità e determinazione.

Doveroso in fine esprimere un caloroso ringraziamento a tutti/e coloro che, con dedizione, passione e instancabile impegno, hanno contribuito nell'anno passato a migliorare la vita delle persone e della comunità che serviamo. Le competenze, il senso di appartenenza e l'inesauribile energia costituiscono il fondamento solido e dinamico della nostra Cooperativa.

Insieme, nell'impegno quotidiano e nello spirito di collaborazione che ci contraddistingue, affronteremo le sfide future con fiducia e determinazione.

Buon proseguimento
a tutte e a tutti!

Il Presidente
DAVIDE MONTI



River Equipe desidera rendere conto con il Bilancio Sociale dell'attività realizzata nell'anno 2023 attraverso processi partecipativi. Per questo motivo si è deciso di formare un gruppo coordinato dalla Direzione che si è avvalso di consulenze esterne per rendere il documento più aderente ai principi di redazione. La revisione della struttura del bilancio, attuata in questa prima edizione, seguendo i principi del Gruppo Bilancio Sociale (GBS), nasce per aderire agli obblighi di rendicontazione sociale previsti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'interno della Riforma del Terzo Settore, decreto del 04 luglio 2019. Essa introduce il concetto che River Equipe ha perseguito del lavorare CON e non solo PER: con chi vive in strada, con chi è in emergenza abitativa, con chi cerca futuro nel nostro paese, con chi ha problemi di dipendenza con chi vive il disagio e l'emarginazione con chi sarà il futuro del nostro paese come i/le giovani, con chi è già stato il futuro, ma può ancora contribuire ad essere il presente e il futuro del paese per esperienza maturata e competenze.

Il documento ha l'auspicio di essere per chi avrà il desiderio di leggerlo:

COMPLETO | TRASPARENTE | AUTONOMO

Il processo messo in atto ha potuto evidenziare che:

- il valore delle esperienze e delle conoscenze acquisite dai collaboratori e dalle collaboratrici deve avere l'opportunità di essere messa a sistema ed elevato a patrimonio di saperi condivisi
- non si può prescindere dal garantire una costante azione di valutazione e programmazione rispetto all'implementazione dei Servizi
- la pandemia e le crisi umanitarie alla base dei fenomeni migratori hanno dimostrato come il sistema dei bisogni legati all'emarginazione ed alla vulnerabilità estrema siano connessi e sempre più complessi, tale per cui le risposte devono adeguarsi a nuove e sempre più articolate istanze
- il lavoro di riorganizzazione e ristrutturazione delle procedure (tutt'ora in atto) è risultato vincente ed indispensabile per reggere il peso delle nuove sfide intraprese dalla Cooperativa
- l'opportunità di fare rete è la chiave di lettura delle future strategie di progettazione dei servizi

IL BILANCIO SOCIALE RENDICONTA TUTTA L'ATTIVITÀ DELL'ENTE.

Il periodo di riferimento della rendicontazione è l'anno 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre), che coincide con il periodo del bilancio d'esercizio. Questo documento accompagna e completa, senza sostituirlo, il bilancio economico. Alla luce di quanto indicato al punto 7 dell'art. 6 delle linee guida pubblicate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la Cooperativa sociale River Equipe non ha in corso contenziosi o controversie.

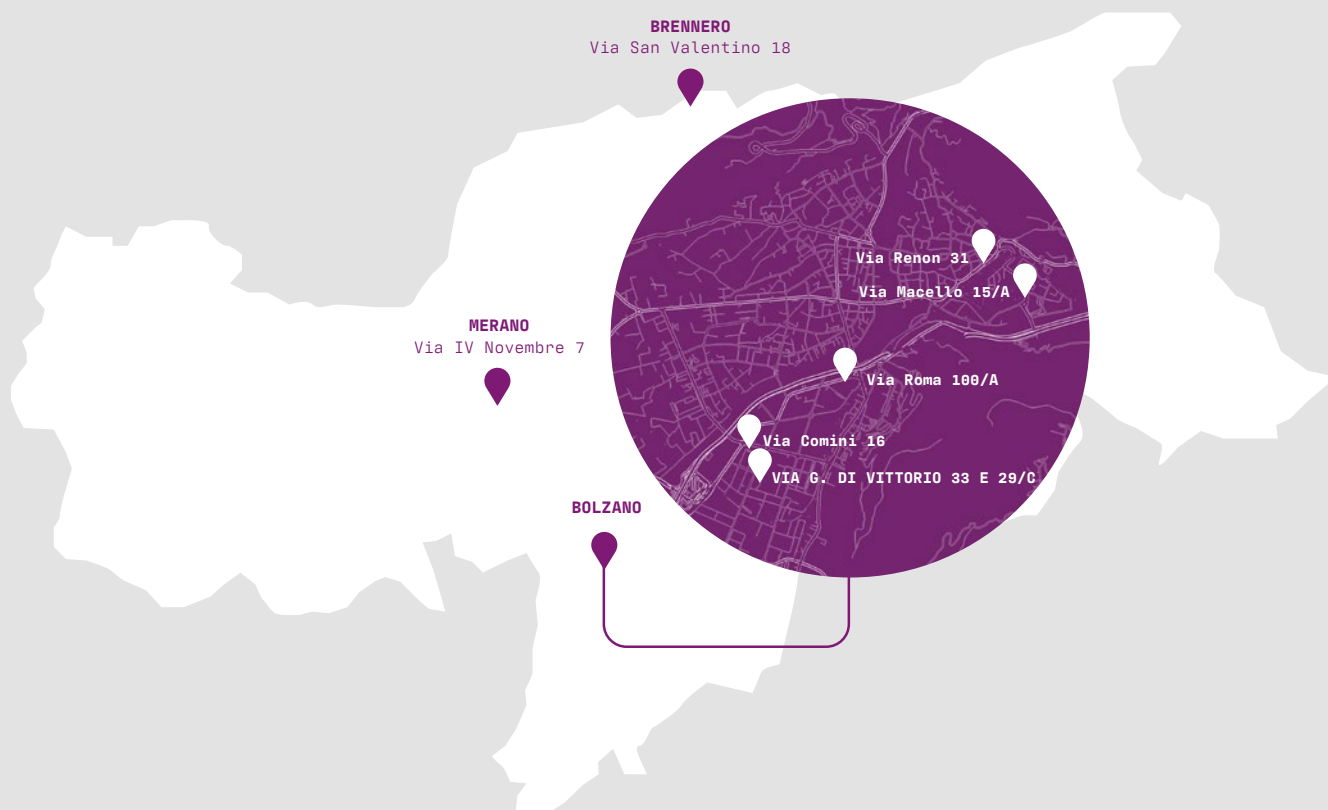
Per la parte grafica vengono coinvolti i colleghi e le colleghe della Cooperativa Piano B Social Design e quelli/e dell'Ufficio Direzione Artistica, Comunicazione Creativa e Fundraising.

01

LA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE RIVER EQUIPE

LA CARTA DI IDENTITÀ: INFORMAZIONI GENERALI

NOME DELL'ENTE	Società Cooperativa Sociale River Equipe
CODICE FISCALE	02228230211
PARTITA IVA	02228230211
FORMA GIURIDICA	Società Cooperativa Sociale
APPARTENENZA A RETI ASSOCIATIVE	Coopbund Alto Adige Südtirol
SEDE LEGALE	Bolzano , Via Giuseppe di Vittorio, 33
ALTRE SEDI	Merano , Via IV novembre, 7 – CAS Ex Casa del Lavoratore Brennero : Via San Valentino, 18 –HUB Brennero Bolzano 5 sedi <ul style="list-style-type: none">▪ Via Renon, 31 – Casa Conte Forni▪ Via Macello, 15/a – CAS Ex Gorio▪ Via Comini, 16 – Ricovero notturno per uomini▪ Via Giuseppe di Vittorio, 29/c – LgNet2▪ Via Roma, 100/a – CPA MSNA Casa Rossa
AREA DI INTERVENTO:	Provincia di Bolzano



ATTIVITÀ STATUTARIE: in riferimento all'art. 5 del Codice Terzo Settore (D.lgs. 3 luglio 2017, n. 117), la Cooperativa svolge:

AMBITO DI INTERVENTO	PROGETTI, SERVIZI ED INIZIATIVE
<p>Interventi socio-educativi, sanitari ed assistenziali nell'area dell'emarginazione sociale (nell'ambito dei senza tetto/senza dimora, lotta allo sfruttamento, richiedenti asilo, migranti, minori stranieri non accompagnati, dipendenze...) attraverso servizi residenziali, semiresidenziali, di sportello e d'intervento su strada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS) per persone richiedenti protezione internazionale ▪ Centro di accoglienza "Casa Conte Forni", Bolzano (BZ) ▪ Servizio di accoglienza notturna temporanea per persone di genere maschile che vivono in condizione di emarginazione o grave disagio sociale sul territorio comunale di Bolzano "Comini" ▪ Assistenza Umanitaria Al Brennero - Servizio Sociale multizonale per profughi
<p>Attività formativa (insegnamento della lingua, acquisizione di competenze, aggiornamento professionale...) sia per interni che per terzi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Corsi FSE ▪ Formazione linguistico culturale per gli ospiti ▪ Progetto "Epyov - Ergon" inserimento al lavoro per persone senza dimora ▪ Interventi di formazione/informazione verso gli ospiti del progetto FARM - Filiera dell'Agricoltura Responsabile, a prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo e del caporalato in agricoltura ▪ La cucina di Casa Conte Forni - Storie e ricette dal mondo / un food blog collettivo di cucina interculturale che sviluppa e rinforza le competenze dei/delle partecipanti nell'ambito dei linguaggi della fotografia, del video e della comunicazione digitale - Il progetto nasce all'interno di "Start over: una start up per tutti/e, perché tutti/e abbiano una possibilità di giocare i propri talenti", in partnership con Volontarius ODV e ideato da PianoB cooperativa sociale.

AMBITO DI INTERVENTO	PROGETTI, SERVIZI ED INIZIATIVE
<p>Attività e laboratori artistico-espressivi con valenza educativa.</p>	<p>Progetti in partnership con Volontarius ODV e ideati da PianoB cooperativa sociale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CASA CONTE FORNI Design narrativo: dal teatro sociale al design degli interni / interventi partecipati di trasformazione degli spazi in luoghi narranti nell'ottica di un'azione di riqualificazione degli spazi. ▪ CASA CONTE FORNI La cucina di Casa Conte Forni - Storie e ricette dal mondo / un food blog collettivo di cucina interculturale che sviluppa e rinforza le competenze dei/delle partecipanti nell'ambito dei linguaggi della fotografia, del video e della comunicazione digitale. Il progetto nasce all'interno di "Start over: una start up per tutti/e, perché tutti/e abbiano una possibilità di giocare i propri talenti". ▪ CASA CONTE FORNI Take Action Kids - Scuola di creatività e diritti umani / laboratori di creatività e diritti umani per bambini e bambine accolti con i loro genitori presso la Casa. ▪ LgNet2 FAMI La casa è un diritto di tutti / è stato dato seguito alla campagna di promozione e sensibilizzazione sul diritto alla casa avviata con la precedente edizione LgNetEA ▪ CASA ROSSA Take Action - Scuola di creatività e diritti umani / laboratorio di didattica creativa con la tecnica dell'upcycling in cui si sperimenta concretamente la relazione tra arte e diritti umani ▪ CASA ROSSA Io Sono Io: laboratorio di fotografia e autodeterminazione sui mestieri e i desideri lavorativi dei/delle partecipanti, con il fine di mettere in luce i talenti di ognuno/a e metterli in condivisione con il territorio ▪ RADIO COMINI La radio di strada / realizzazione della seconda edizione di Radio Comini, una web radio interculturale ed intergenerazionale che vede protagonisti un gruppo di giovani e alcuni degli ospiti del centro di accoglienza notturna temporanea di via Comini a Bolzano. ▪ PARI O IMPARI - La ricchezza del femminile nella migrazione ▪ DIVERSA-MENTE INSIEME e COMUNICA STRADA

ISCRIZIONE AL REGISTRO

Iscritta al Registro degli Enti cooperativi al n. A145977 (iscritta nella Sez. Ordinaria dal 16.08.2000; iscritta nell'apposita Sez. speciale quale **impresa sociale** dal 27.07.2018)

POSSESSO DI CERTIFICAZIONI

- **UNI EN ISO 9001:2015** per il seguente campo applicativo:
"Progettazione ed erogazione di servizi socio-assistenziali e di momenti formativi orientati all'inserimento lavorativo e sociale di persone in stato di bisogno e per il miglioramento delle competenze degli/delle operatori/trici in ambito socio assistenziale".
- **UNI/PdR 125:2022** per le seguenti attività aventi come oggetto:
"Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativamente alle seguenti attività: interventi socio-educativi, sanitari e assistenziali nell'area dell'emarginazione sociale attraverso servizi residenziali, semiresidenziali, di sportello e d'intervento su strada. Servizi di tutela della salute e promozione del benessere. Attività formativa sia per interni che per terzi. Attività artistico-espressiva con valenza educativa. Contrasto alla povertà educativa, educazione alla cittadinanza e ai diritti umani. Attività di comunicazione e di sensibilizzazione e di prevenzione. Lotta allo spreco. Accompagnamento all'abitare. Attività di promozione e sviluppo del volontariato".

EVENTUALI ACCREDITAMENTI

River Equipe Società Cooperativa Sociale è accreditata FSE ai sensi della Delibera di Giunta n. 301 del 22.03.2016 con Decreto nr. D170010109 - 01/06/2017

AMBITO DI INTERVENTO	PROGETTI, SERVIZI ED INIZIATIVE
Attività di comunicazione e di sensibilizzazione e di prevenzione	Al fine di promuovere i diritti dei/delle più vulnerabili e contrastare le disuguaglianze sociali, sono state attivate azioni quali: eventi, campagne, materiali informativi, formazione nelle scuole, collaborazioni con altri enti.
Recupero, conservazione e distribuzione di obsolescenze alimentari, abbigliamento, farmaci, mobilio, attrezzature ed oggetti di uso comune.	Briciole Market e Farmacia Solidale - in partnership con Volontarius
Accompagnamento all'abitare	<ul style="list-style-type: none">▪ Progetto FAMI LgNet2▪ Progetto A.A.A. Accompagnamento All'Abitare▪ Casa Ganda
Supervisione psicologica e metodologica interna ed esterna	<ul style="list-style-type: none">▪ Casa Conte Forni▪ Centri di Accoglienza Straordinaria per richiedenti asilo▪ Servizio di accoglienza notturna temporanea per persone di genere maschile che vivono in condizione di emarginazione o grave disagio sociale sul territorio comunale di Bolzano "Comini"▪ Assistenza Umanitaria Al Brennero - Servizio Sociale multizonale per profughi▪ CPA Casa Rossa per minori stranieri non accompagnati

ETICA

River Equipe ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, indispensabile a:

- migliorare l'organizzazione
- ridurre al minimo il rischio
- controllare ed implementare le risorse
- presidiare in termini di sicurezza e legalità.

Tale Decreto prevede l'utilizzo del Codice Etico, che a partire dal 2017 la Cooperativa impiega quale strumento integrativo delle norme di comportamento dal legislatore.

Il Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti da quanti, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi della River Equipe, nei confronti di: aderenti, dipendenti, collaboratori/trici, consulenti esterni, fornitori, clienti ed altri soggetti.

ACCOGLIERE vuol dire:

RICONOSCERE L'ALTRO





VISION

Adottando la visione per cui ogni individuo può e deve essere valorizzato a prescindere dalla sua provenienza, dalla storia personale e dalla condizione sociale, la River Equipe ha accettato la missione di promuovere e difendere i diritti dei più vulnerabili, abilitandoli ad assumere il controllo del proprio percorso di vita, in un'ottica partecipata, attraverso interventi di sostegno e supporto centrati sulla persona. Questo approccio si fonda sul rispetto della dignità dell'individuo, nonostante la condizione o il forte rischio di emarginazione sociale, realizzato attraverso la soddisfazione dei bisogni immediati della persona, l'ascolto attivo e l'accompagnamento sociale e giuridico verso il cambiamento.

MISSION

- Intervenire negli ambiti di bisogno della persona meno presidiati da parte delle istituzioni o delle organizzazioni private o comunque dove si riscontra una scarsa attenzione alla qualità della vita.
.....
- Offrire sempre una possibilità nel tempo e nello spazio: a nessuno deve essere negata l'occasione di migliorare la propria esistenza.
.....
- Promuovere azioni resilienti che, partendo dalla fragilità, possano rintracciare le risorse presenti in ogni persona, con l'irrinunciabile obiettivo di innescare un processo di crescita. Il presente è il punto da cui ricominciare.
.....
- Educare alla responsabilità proponendo obiettivi educativi che vadano oltre il primo aiuto e la risposta assistenziale.
.....
- Produrre cambiamento, integrazione e legami sociali attraverso azioni in grado di produrre un movimento da una condizione di fragilità e dipendenza dall'assistenzialismo, a una di maggior benessere, libertà, autonomia e integrazione.
.....
- Attitudine all'ascolto e grande apertura, per offrire al mondo ciò di cui ha bisogno e non ciò che ci sembra gli sia necessario.

PRINCIPI E VALORI

PRINCIPIO DI QUALITÀ

I servizi devono essere della migliore qualità possibile considerate le risorse disponibili; River Equipe applica sistemi di rilevazione e controllo della qualità, anche attraverso il coinvolgimento dei/delle destinatari/e dei servizi.

PRINCIPIO DI ECONOMICITÀ

I servizi devono essere organizzati, gestiti ed erogati al minor costo possibile in relazione al principio di qualità.

PRINCIPIO DI TERRITORIALITÀ E DI PROSSIMITÀ

I servizi devono essere erogati da River Equipe prevalentemente a favore del territorio di appartenenza, e devono comunque essere organizzati in modo tale da ridurre il più possibile la distanza tra istituzioni e beneficiari/e, in un'ottica di prossimità.

PRINCIPIO DI UNIVERSALITÀ

non discriminazione e pari opportunità di accesso: i servizi devono essere organizzati in modo tale da raggiungere il maggior numero possibile di beneficiari/e; tutti/e gli/le aventi diritto devono essere posti/e effettivamente in grado di usufruirne, anche in relazione al principio di pubblicità e trasparenza.

PRINCIPIO DI INTEGRAZIONE

I servizi e i progetti di River Equipe, soprattutto quelli che operano all'interno dello stesso comune, sono tenuti a cooperare tra loro allo scopo di perseguire virtuose sinergie ed al fine di fornire servizi economicamente vantaggiosi.

PRINCIPIO DI PUBBLICITÀ E TRASPARENZA

River Equipe rende nota l'offerta dei servizi alla platea dei/delle propri/e destinatari/e, anche mediante modalità informative che ne assicurino la maggiore e migliore diffusione; essi inoltre adottano una Carta della Qualità dei servizi mediante la quale rendono trasparenti le caratteristiche e le modalità di erogazione di ciascun servizio, nonché i criteri di accesso ed eventualmente di individuazione dei/delle beneficiari/e.

La Storia di River Equipe si intreccia con quella dell'Associazione Volontarius ODV, con la quale la Cooperativa ha condiviso il percorso di sviluppo e consapevolezza rispetto ai bisogni delle fasce socialmente

più vulnerabili del territorio di appartenenza. Il cammino intrapreso ormai più di 20 anni fa ha portato a maturare l'idea di costituire un Gruppo giuridicamente fondato (Gruppo Cooperativo Paritetico Volontarius)

2000

Su iniziativa di formatori/trici ed educatori/trici sociali, nasce la Cooperativa Sociale **River Equipe**, con il compito principale di offrire servizi di assistenza, tutoraggio e formazione a favore di persone svantaggiate.

2004

La Cooperativa risulta un contenitore svuotato da qualsiasi attività e viene rilevata dagli attuali soci per ridarle dinamicità e per affiancarla all'**Associazione Volontarius**.

2004- 2011

River Equipe si affianca e sostiene l'associazione Volontarius ODV nello sviluppo e nel coordinamento dei progetti che ne hanno definito la storia sia nell'ambito dell'accoglienza in emergenza delle persone in condizione di emarginazione grave che nello sviluppo di progetti di welfare di comunità. Questo lungo periodo di apprendistato consente a River di diventare una attrice protagonista sul territorio della provincia di Bolzano nel decennio successivo.

2011- 2021

River Equipe, pur mantenendo una salda collaborazione con Volontarius ed una visione condivisa, sviluppa una propria identità.

2012

Diventa finalmente essa stessa Ente gestore di un primo servizio: **Casa Conte Forni**. Centro di assistenza ed accompagnamento sociale a beneficio di donne e uomini senza fissa dimora, richiedenti asilo politico e minori stranieri non accompagnati.

della quale la River Equipe è oggi membro promotore e fondatore, insieme alla cooperativa PianoB, alla cooperativa AsdiHome, alla Tresezero Srl ed alla cooperativa NOVUM2.

In questo senso le tappe fondamentali di Volontarius ODV e di River Equipe rappresentano un unicum di reciprocità e condivisione, sia dal punto di vista umano che professionale.

2015

River Equipe inizia a gestire Centri di Accoglienza Straordinaria per richiedenti asilo.

2017

Il **Centro di Accoglienza Straordinaria** per richiedenti asilo di Laives ottiene un riconoscimento come modello d'eccellenza dal Comitato europeo per l'immigrazione e gli affari interni.

2018

Apertura **Punto Scuola**, uno spazio volto all'apprendimento della lingua e della cultura italiana, accreditato presso l'Università degli Studi di Perugia per l'insegnamento della lingua italiana ai/lle cittadini/e stranieri/e.

2020

Nasce l'idea del **Laboratorio Etnoclinico** per sfruttare le competenze e le conoscenze acquisite dal Gruppo nell'intervento con le persone migranti e metterle a disposizione del territorio nella sua trasformazione in rapida evoluzione in comunità multietnica.

2021

La Cooperativa entra a far parte del **Gruppo Cooperativo Paritetico (Gruppo Volontarius)** con l'Associazione Volontarius ODV, la cooperativa sociale PianoB e la cooperativa sociale AsdiHome. River Equipe inaugura un progetto di accompagnamento all'abitare a beneficio di soggetti migranti del territorio di Bolzano, dando corpo all'Area Abitare del Gruppo Volontarius e prospettive future di sviluppo.

2022

L'Ufficio Fundraising progetta e realizza la campagna **"La casa è un diritto di tutti"** con l'obiettivo di promuovere una maggior consapevolezza intorno al tema del diritto all'abitare, nonché di raccogliere risorse per supportare i progetti del Gruppo Volontarius che si occupano di inclusione abitativa. La River Equipe, in collaborazione con Volontarius ODV - entrambi membri del Gruppo Volontarius - ha inaugurato il Servizio di Assistenza umanitaria al Brennero in partnership con Caritas.

2023

Il progetto **"Pari o Impari - La ricchezza del femminile nella migrazione"**, finanziato dal Fondo Sociale Europeo, nasce da una partnership tra Gea, Novum2, Emmeerre, Piano B, Volontarius, River Equipe e ASSB. Esso mira a rigenerare i processi di cittadinanza delle donne migranti, attraverso il riconoscimento degli ostacoli e dei malintesi che attualmente li connotano e che non permettono l'incontro fra culture diverse e l'avvio del dialogo. Si configura come un'iniziativa di integrazione e inclusione sociale.

Il contesto sociale ed economico in cui ci troviamo è in continua evoluzione.

Il tema della povertà è oggi di straordinaria attualità: la crisi economica ha espresso negli ultimi anni tutti i suoi risvolti negativi nei confronti degli individui e dei gruppi di popolazione più fragili e anche il nostro ricco territorio non è rimasto immune a tali effetti, l'emergenza sanitaria a causa della pandemia ha comportato e comporterà ulteriori tragiche ricadute.

Nello specifico ambito dei servizi alla persona questo momento storico ci mette di fronte a complessità quali:

- la contrazione di risorse a disposizione degli enti locali per finanziare le politiche sociali
- il riemergere del bisogno di partecipazione, di cittadinanza attiva: le persone manifestano nitidamente la necessità di uscire dall'isolamento, di riconnettersi in una rete.
- la capacità delle cooperative di ripensare il loro funzionamento per adeguarlo al nuovo contesto.

È partendo da questa analisi che si configura una nuova realtà socio economica in cui, secondo noi, le cooperative non possono più porsi solo come attuatrici di pratiche ma devono assumere un ruolo attivo sia nei confronti dell'Ente Pubblico che della cittadinanza.

Inoltre gli eventi con cui ci siamo confrontati in questi ultimi anni ci hanno richiamato alla necessità di considerare il contesto europeo come centrale e questo ci impone nuove visioni e contestualmente l'acquisizione di nuove competenze. Anche all'interno della nostra Organizzazione abbiamo dovuto pensare di ridurre e contenere i gap che ci possono allontanare dal resto dell'Unione Europea.

Per ridurre il potenziale divario si ritiene indispensabile agire sul consolidamento e aggiunta delle competenze.

Si continua infatti a saper fare il proprio lavoro, ma in un modo non adeguato ai tempi. Bisogna intervenire pertanto:

- nell'aggiungere elementi /conoscenze che rendano il/la lavoratore/lavoratrice più efficace (Upskilling)
- nel fornire competenze, e quindi, abilità totalmente differenti (ma vicine alla mansione) che consentano al/alla lavoratore/lavoratrice stesso/a di poter aspirare a ruoli diversi (Re-skilling)

CAMBIARE E INNOVARE PER RI-COSTRUIRE

River Equipe in questo contesto come Cooperativa sociale ha svolto e svolge compiti importanti per conto del settore pubblico gestendo servizi e realizzando progetti, promuovendo iniziative e valorizzando l'impegno quotidiano della società civile che va oltre la fornitura di servizi.

Fin dal suo esordio nel panorama altoatesino ha offerto il suo contributo alle Istituzioni e ha partecipato per sviluppare:

- le Linee guida per l'assistenza socio-pedagogica per minori
- le Linee guida sull'assistenza sociale e sanitaria per donne vittime di violenza, tratta e sfruttamento;
- le Linee guida per le persone senza dimora e per l'integrazione e l'inclusione sociale dei/delle cittadini/e stranieri/e
- ha svolto e svolge ruolo importante contro lo spreco di prodotti alimentari e non

River Equipe recepisce e fa sue le attenzioni ai diritti sociali e le priorità in agenda a livello europeo, nazionale e provinciale al fine di "tutelare lo Stato di diritto e i diritti fondamentali delle persone":

- dal diritto all'istruzione alla formazione,
- dalla parità di genere al sostegno attivo all'occupazione e al reddito,
- dal diritto all'assistenza a quello all'abitazione.

Priorità e attenzioni rivolte ai soggetti titolari di questi diritti:

- le persone in stato di bisogno,
- le persone vulnerabili,
- i gruppi sotto rappresentati:
 - i/le bambini/e e i/le minori, specie quelli/e che vivono in contesti svantaggiati;
 - le donne, i/le giovani, i/le disoccupati/e, i/le disoccupati/e di lungo periodo;
 - i genitori/le genitrici e le persone con responsabilità d'assistenza;
 - gli/le anziani/e;
 - i/le cittadini/e migranti.

RIVER EQUIPE SI INSERISCE NEL PANORAMA SOCIALE ALTOATESINO CHE COMPRENDE:



Il **sistema sociale altoatesino** a fronte di tutte le emergenze e delle nuove sfide si è sviluppato costantemente negli ultimi decenni e continuerà a farlo per far fronte alle continue evoluzioni dei fenomeni socio-politici e emergenze e River Equipe vuole continuare ad essere una delle attrici protagoniste in questo processo.

Inoltre, gli eventi con cui ci siamo confrontati in questi ultimi anni ci hanno richiamato alla necessità di considerare il contesto europeo come centrale e questo ci impone nuove visioni e contestualmente l'acquisizione di nuove competenze. Anche all'interno della nostra organizzazione abbiamo dovuto pensare di ridurre e contenere i gap che ci possono allontanare dal resto dell'Unione Europea.

Abbiamo potenziato e consolidato quelle competenze necessarie per affrontare la progettazione in ambito europeo intervenendo:

- nell'aggiungere elementi /conoscenze che rendano il/la lavoratore/lavoratrice più efficace (Upskilling)
- nel fornire competenze e, quindi, abilità totalmente differenti (ma vicine alla mansione) che consentano al/alla lavoratore/trice stesso/a di poter aspirare a ruoli diversi (Re-skilling)

L'Alto Adige crocevia, punto di snodo tra Nord e sud dell'Europa è una realtà ricca di esperienze.

Nell'ottobre 2023 è stato presentato il nuovo Piano sociale, che prevede il rafforzamento dell'autodeterminazione e la lotta alla povertà, la tutela dei/lle giovani e delle persone con disabilità, la gestione del personale, il controllo della qualità e la

riforma dei Distretti sociali. Questo Piano sociale è il documento strategico che guiderà il percorso da seguire per il prossimo decennio.

La Cooperativa ha risposto positivamente all'appello della provincia, partecipando attivamente alla definizione del Piano. È convinta che solo collaborando con le Istituzioni e le altre Organizzazioni del terzo settore sia possibile rispondere ai bisogni antichi e nuovi del nostro territorio.

River Equipe si impegna a sostenere il diritto all'inclusione sociale e lavorativa, il diritto all'alloggio e all'assistenza, e il diritto all'educazione e alla cura della prima infanzia. Si dedica anche a proteggere dalla povertà, garantendo ai/lle bambini/e, ai/lle giovani e agli/lle adulti/e provenienti da contesti svantaggiati misure che favoriscano le pari opportunità e promuovano processi di partecipazione.

River Equipe opera a livello provinciale per accogliere persone in difficoltà. Grazie all'impegno dei/lle soci/e, volontari, dipendenti e ospiti, promuove una cittadinanza attiva che contribuisca al benessere e alla ricchezza sociale, culturale ed economica.

Si impegna inoltre a formare ed aggiornare professionisti/e capaci di gestire gli aspetti sociali e giuridici dell'immigrazione, dell'asilo, della cittadinanza e della condizione degli/delle stranieri/e in Italia. La cooperativa promuove un linguaggio non discriminatorio e inclusivo, rispettoso delle differenze culturali.

River Equipe si vuole immaginare da oggi in poi come un'impresa aperta alla pluralità di collaborazioni, generativa di capitale e di innovazione sociale in grado di valorizzare le diverse abilità, i saperi e le intelligenze, in cui il fondamento sia co-operare.

In questi 20 anni e oltre di attività, River Equipe ha maturato l'esperienza ed il sapere professionale per intervenire in maniera competente ed affidabile nell'ambito della grave vulnerabilità sociale. La costante riflessione e confronto nella complessità ci ha permesso di:

- progettare e gestire con professionalità e responsabilità, servizi assistenziali e socio-educativi per promuovere il benessere delle persone e della collettività;
- promuovere processi innovativi di attivazione della comunità in risposta ai bisogni emergenti attraverso l'ascolto e la relazione con il territorio, in rete con soggetti diversi (pubblico, profit, non profit e società civile);
- promuovere e tutelare i diritti fondamentali delle persone, nel rispetto della dignità di ciascuno.

Nel 2023 ha intercettato un aumento delle situazioni di disagio che si incontrano sulla strada: molte persone, sia di origine straniera che cittadini/e italiani/e, si sono trovate ad affrontare una realtà problematica in cui il problema più importante si è rilevato l'ottenere un'abitazione adeguata e sostenibile dal punto di vista finanziario. Se trovare un lavoro non pare essere difficile, trovare un alloggio è missione quasi impossibile. Nonostante un tasso di occupazione tra i più elevati a livello nazionale ed europeo, non possiamo dimenticare che la congiuntura socio-economica post Covid ha impattato in modo rilevante soprattutto sulle fragilità pre-esistenti, facendo emergere un quadro drammatico nel suo sviluppo. Sulla base di questa consapevolezza River Equipe vuole attrezzarsi per affrontare le

difficoltà della collettività **con nuove proposte** che siano dignitose e rispettose delle differenze.

La Cooperativa punta a rivedere in chiave innovativa una serie di servizi e progetti sperimentati negli anni, con l'obiettivo di traghettare un vecchio modello di stampo assistenziale verso nuove tipologie di risposte alle problematiche sociali:

- consolidando la propria attività a favore delle persone più a rischio di emarginazione,
- integrando gli interventi di assistenza ai/alle più bisognosi/e con azioni di tipo progettuale per fornire strumenti di emancipazione e riscatto come per esempio transitando dall'accoglienza a bassa soglia per persone prive di riferimento abitativo verso percorsi di accompagnamento all'autonomia abitativa, già ampiamente sperimentate nel Nord Europa, ma con qualche esempio recente anche in altre Province italiane

Per dare nuovo impulso e concretezza alle intenzioni la Cooperativa nell'ultimo biennio ha:

- rimodulato l'assetto organizzativo, rivedendo l'organigramma per rispondere alle nuove esigenze, senza paura di rinnovare in chiave generazionale lo Staff dirigente. L'obiettivo che ci si è prefissati è di dare impulso generativo, coinvolgere maggiormente le figure chiave della Cooperativa, comunicare in modo fluido e trasparente, rendere più dinamica l'azione progettuale e raggiungere una maggiore corresponsabilità.
- Rafforzato il comparto contabile amministrativo introducendo nuove

competenze, nuovi strumenti, ma soprattutto una nuova visione, utile a coniugare la capacità di realizzare budget più aderenti alle esigenze dell'Organizzazione con i bisogni emergenti delle aree operative, in un dialogo produttivo ed efficace.

- Favorito la partecipazione di tutti/e i/le dipendenti nella riflessione e nella scrittura dei nuovi progetti. Il **coinvolgimento** dei/delle dipendenti è stato un fattore di efficienza e successo nelle iniziative intraprese ed è stato ingrediente fondamentale per attivare processi di innovazione e di condivisione di responsabilità nel raggiungere gli obiettivi. Il sentirsi parte di un processo ha dimostrato che è elemento fondante in una cooperativa per mantenere viva la motivazione, l'interesse e incrementare il livello di soddisfazione.

- Ha sostenuto e ha attivamente operato nella ideazione di progetti in partnership con altre organizzazioni del terzo settore e con le Istituzioni. Perché alla base vi è la convinzione che **per restituire valore alla collettività bisogna essere capaci di osare e di essere coraggiosi e fiduciosi** nella capacità dell'altro. Non è facile ma si può fare.

- Inoltre la Cooperativa si è spesa in iniziative focalizzate sui bisogni e sulle esigenze dei/lle destinatari/e dei suoi progetti per coinvolgerli/e in una riflessione e offrire loro opportunità di suggerire temi, di intervistarli/le e cercare di comprendere davvero dove potevano aver bisogno di supporto con l'obiettivo di organizzare con loro percorsi significativi, ad hoc.

River Equipe non vuole però fermarsi solo agli aspetti organizzativi intende infatti migliorare la sua performance a partire da:

- incrementare il numero dei/lle soci/e
- attivare una maggiore partecipazione ed il coinvolgimento dei/lle soci/e
- favorire il benessere delle persone
- implementare la formazione e aggiornamento continuo
- migliorare l'organizzazione interna e sviluppare processi che la supportino
- razionalizzare le risorse a disposizione al fine di evitare sprechi
- salvaguardare la possibilità della Cooperativa di affrontare in maniera efficace le sfide di domani con la necessaria solidità e flessibilità

LA NOSTRA RETE: COLLEGAMENTI CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE

La Cooperativa sta investendo ponderatamente nel coinvolgimento della più ampia rete di soggetti istituzionali, anche al fine di costruire opportunità di confronto e crescita a beneficio del territorio, nel rispetto di un approccio garante del principio di sussidiarietà sia in termini orizzontali che verticali.

AREA ISTITUZIONALE | SOGGETTI ISTITUZIONALI

- Provincia Autonoma di Bolzano
- Commissariato del Governo
- Azienda Servizi Sociali di Bolzano
- Comune di Bolzano
- Comune di Merano
- Comune di Appiano
- Ministero degli Interni
- Ministero delle Pari Opportunità
- Ministero del Lavoro
- Comprensori della Provincia
- Agenzia Nazionale Giovani

Promuovere l'esercizio di poteri e responsabilità nell'ambito delle politiche pubbliche, al fine di rendere effettivi diritti, tutelare beni comuni e sostenere soggetti in condizioni di fragilità, mettendo a disposizione esperienza e competenze acquisite nella gestione di servizi di assistenza e progetti di accompagnamento sociale.

River Equipe desidera sottolineare l'importanza e il valore della scelta da parte di enti e privati/e cittadini/e di sostenere una parte (grande o piccola che sia) del proprio intervento, posto che il sostegno a carico dell'ente pubblico è in rapida contrazione.

AREA FORMAZIONE E LAVORO | SOGGETTI ISTITUZIONALI E PARTNER

- Istituti scolastici del territorio
- Ufficio Fondo Sociale Europeo - Provincia Autonoma di Bolzano
- Centro di coordinamento Formazione continua sul lavoro e orientamento professionale
- Direzione Provinciale Formazione Professionale in lingua italiana
- Direzione Provinciale Formazione Professionale in lingua tedesca
- Ufficio Apprendistato e maestro artigiano - Provincia Autonoma di Bolzano
- Libera Università di Bolzano
- Scuole di lingue Alphabeta Piccadilly e AZB Cooperform
- Mediateca Multilingue di Merano
- Centro culturale Trevi
- CLS - Consorzio Lavoratori Studenti
- CEDOCS Centro di Formazione
- CiEffe - Formazione Consulenza Lavoro
- Associazione di volontariato Scioglilingua
- Consis Società Cooperativa Sociale
- Cooperativa Sociale Novum 2
- Cooperativa Sociale Mebocop
- Cooperativa Sociale Aquarius
- Cooperativa Sociale Ewelfare
- Cooperativa Sociale Eureka
- KonCoop Bolzano
- Netz Offene Jugendarbeit EO
- Centro di mediazione lavoro Merano
- Work Up / HUB37 - Training lavorativo Merano
- Università degli studi di Bolzano
- Provincia Autonoma di Bolzano (stage di orientamento professionale)
- Istituto "De Medici"
- Realgymnasium und Fachoberschule für Bauwesen „Peter Anich“
- Università degli Studi di Padova
- Philipps-Universität Marburg - Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (DE)

Riconoscere e sostenere il ruolo della scuola nella formazione di una cittadinanza critica e attiva, attraverso la proposta di progetti comuni dedicati ai/alle giovani. Proporre agli/alle utenti una formazione qualificata. Collaborare su temi di ricerca e azione comuni, anche attraverso la realizzazione di progetti formativi dedicati a specifiche tematiche, quale quella sul rispetto dei diritti inalienabili.

AREA SALUTE | SOGGETTI ISTITUZIONALI E RETE DI APPARTENENZA E PARTNER

- Azienda Sanitaria dell'Alto Adige con i servizi territoriali specialistici (servizio Igiene e Sanità Pubblica, servizio Pneumologico, servizio Psicologico, servizi di Neuropsichiatria Infantile e Psicologia Evolutiva, reparti ospedalieri, Pronto Soccorso, SerD, Centro Salute Mentale)
- Ordine Regionale degli Assistenti Sociali
- Croce Bianca Bolzano
- Associazione Hands
- Associazione Pro Positiv
- Dachverband – Federazione per il Sociale e la Sanità
- Consultorio Il Melograno (Bolzano)
- Consultorio AIED (Bolzano)
- Consultorio Mesocops (Bolzano)
- Consultorio Arca (Bolzano)
- Consultorio Lilith (Merano)
- Banco farmaceutico
- Fondazione Rava
- Scuola Provinciale Superiore di Sanità Claudiana
- Associazione Interculturale Trait d'Union

Partecipare al miglioramento di alcuni aspetti legati alla salute pubblica, attraverso l'adesione a tavoli di lavoro su temi specifici e promuovendo ricerca, riflessione ed analisi dei fenomeni insorgenti.

AREA SOCIALE | PARTNER

- Caritas di Bolzano-Bressanone (Consulenza Profughi, Casa Migrantes, Casa dell'Ospitalità, Casa Freinademetz, Odòs, Centro Ascolto, Binario 7, Ricerca alloggi, Mo.Ca.,ecc.)
- Croce Rossa Italiana
- Associazione La Strada - Der Weg
- Associazione Donne Nissà - Centro Interculturale per bambini e famiglie "Mafalda"
- OEW - Organizzazione per un mondo solidale di Bressanone
- Associazione GEA - Centro Antiviolenza e Casa delle Donne di Bolzano
- Ufficio Pastorale Diocesi di Bolzano - Bressanone
- Jugenddienst Merano ODV
- Africa Mission
- Casa delle Donne - Merano
- Centro di Aiuto alla Vita (CAV)
- Forum Prevenzione
- Agenzia Italiana per la Gioventù
- Corpo Europeo di Solidarietà
- YesEuropa - Building Bridges Association, Madrid (Spagna)
- Chuvash republican youth public organization "Volunteer centre Sodrujestvo", Cheboksary (Russia)
- Youth ID, Parigi (Francia)
- Chabibeh Sporting Club, Chyah (Libano)
- Association Euro-méditerranéenne des Echanges, Volontariats, Evénements, Nabeul (Tunisia)
- Non-governmental non-profit organization of research and social diplomacy International Center "FALCOGROUP", Krasnodar (Russia)
- Espace Volontariat Oujda (EVO), Oujda (Marocco)

Sostenere in maniera comune i progetti di accoglienza e tutela delle fasce più vulnerabili della popolazione, l'accompagnamento sociale e più in generale il settore dei servizi alla persona, con la realizzazione di progetti in partnership che ne rafforzino l'impatto sui bisogni delle comunità.

AREA TUTELA DIRITTI | SOGGETTI ISTITUZIONALI E PARTNER

- Ufficio Esecuzione Penale Esterna di Bolzano
- Tribunale di Sorveglianza di Bolzano
- Tribunale per i Minorenni di Bolzano
- Ufficio della Garante per l'infanzia e l'adolescenza
- USSM Ufficio di Servizio Sociale per i Minorenni
- Consulenza profughi della Caritas
- Forze dell'Ordine
- Studi legali per assistenza legale agli/alle utenti
- Patronato ACLI
- Sindacato CGIL
- CAF CISL Merano
- ASGI
- UNHCR
- OIM
- Save the Children
- Amnesty International Italia

Assumere il tema della giustizia e del rispetto dei diritti come prioritario per realizzare una società più accogliente, collaborando con gli uffici preposti su progetti volti alla sensibilizzazione dell'utenza e della comunità, in particolar modo dei/delle giovani.

AREA ACCOMPAGNAMENTO ALL'ABITARE | SOGGETTI ISTITUZIONALI E PARTNER

- Cooperativa Sociale Asdi Home
- SAI - Sistema Accoglienza Integrazione per persone richiedenti protezione internazionale
- Casa della Solidarietà di Bressanone
- Istituto Per l'Edilizia Sociale dell'Alto Adige
- Casa del Giovane Lavoratore
- Kolping Haus

Promuovere l'implementazione delle chance di autonomia ed inclusione delle fasce vulnerabili della popolazione, attraverso percorsi di accompagnamento all'abitare, iniziative di educativa domiciliare ed il reperimento di soluzioni abitative adeguate ed economicamente sostenibili.

AREA TEMPO LIBERO | PARTNER

- UISP Bolzano (Unione Italiana Sport Per tutti)
- SSV Bozen
- Federazione Rugby
- Officine Vispa
- Associazione Cucina Cultura
- Centro giovani Vintola18 (BZ)
- Centro giovani Pierino Valer (BZ)
- Centro giovani Papperlapapp (BZ)
- Centro giovani Jungle (Merano)
- Centro giovani Strike Up (Merano)
- Scout Agesci Laives 3
- Scout Agesci Bolzano 2
- Scout Agesci Bolzano 4
- Gruppo scout Roma
- Gruppo scout Firenze
- Gruppo scout Reggio Emilia
- Agenzia Italiana per la Gioventù
- Corpo Europeo di Solidarietà
- YesEuropa - Building Bridges Association, Madrid (Spagna)
- Chuvash republican youth public organization "Volunteer centre Sodrujestvo", Cheboksary (Russia)
- Youth ID, Parigi (Francia)
- Chabibeh Sporting Club, Chyah (Libano)
- Association Euro-méditerranéenne des Echanges, Volontariats, Evénements, Nabeul (Tunisia)
- Non-governmental non-profit organization of research and social diplomacy International Center "FALCOGROUP ", Krasnodar (Russia)
- Espace Volontariat Oujda (EVO), Oujda (Marocco)

Sostenere un uso consapevole e virtuoso delle risorse del territorio, sviluppando reti di supporto sociale, integrazione nei sistemi di promozione culturale ed arricchimento personale garantendo lo sviluppo e la conservazione di una condizione di benessere.

COLLABORAZIONI PER SERVIZI DIRETTI AGLI/ALLE OSPITI | PARTNER

- Cooperativa Sociale Piano B Social Design
- Associazione San Vincenzo e Südtiroler Vinzenzgemeinschaft
- Banco Alimentare
- Clab Cooperativa sociale
- Panificio Lemayr s.r.l
- Coop. Soc. Eureka
- Coop. Soc. Babel
- Coop. Soc. Savera
- Coop. Soc. Eurostreet
- Centro Aiuto alla Vita
- Associazione Arca della Solidarietà
- Circolo ARCI: supporto all'apprendimento dell'italiano con insegnanti volontari
- Scuola di lingua AZB: lezioni di italiano gratuite per gli/le ospiti
- MeranArena: pattinaggio sul ghiaccio e corso di nuoto
- Jugend-Coaching Giovani - Netz: ricerca lavoro e orientamento scolastico
- Lido di Bolzano: ingressi gratuiti per ospiti ed educatori/trici accompagnatori/trici
- Merano 2000: agevolazioni sui ticket d'ingresso

Sviluppare piena e reciproca collaborazione nell'individuazioni dei bisogni, delle priorità e delle strategie di intervento a sostegno delle persone socialmente più vulnerabili.

Soddisfare le esigenze degli/delle utenti puntando sull'attivazione di capacità resilienti

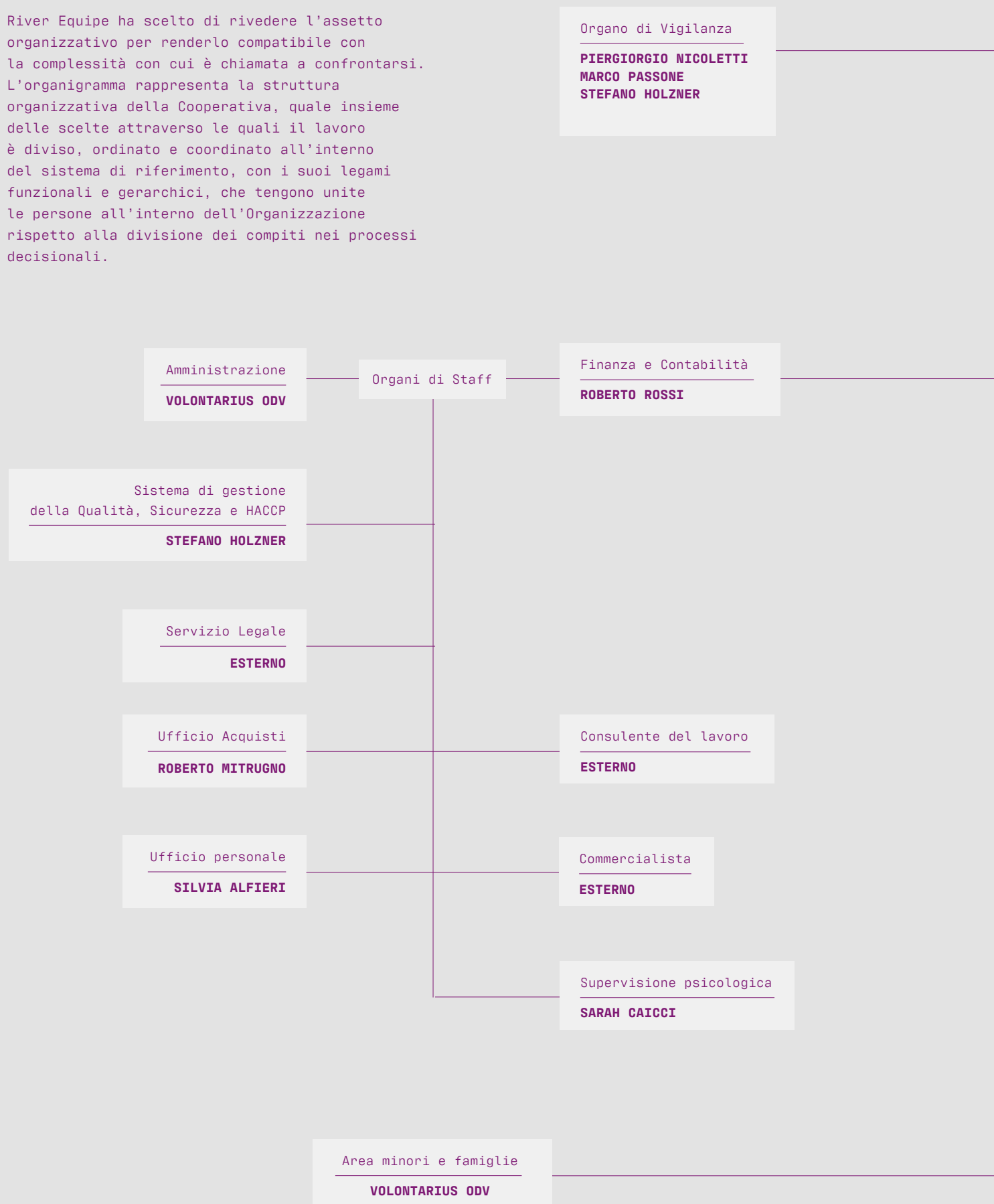
LOTTA ALLO SPRECO | RETI DI APPARTENENZA E PARTNER

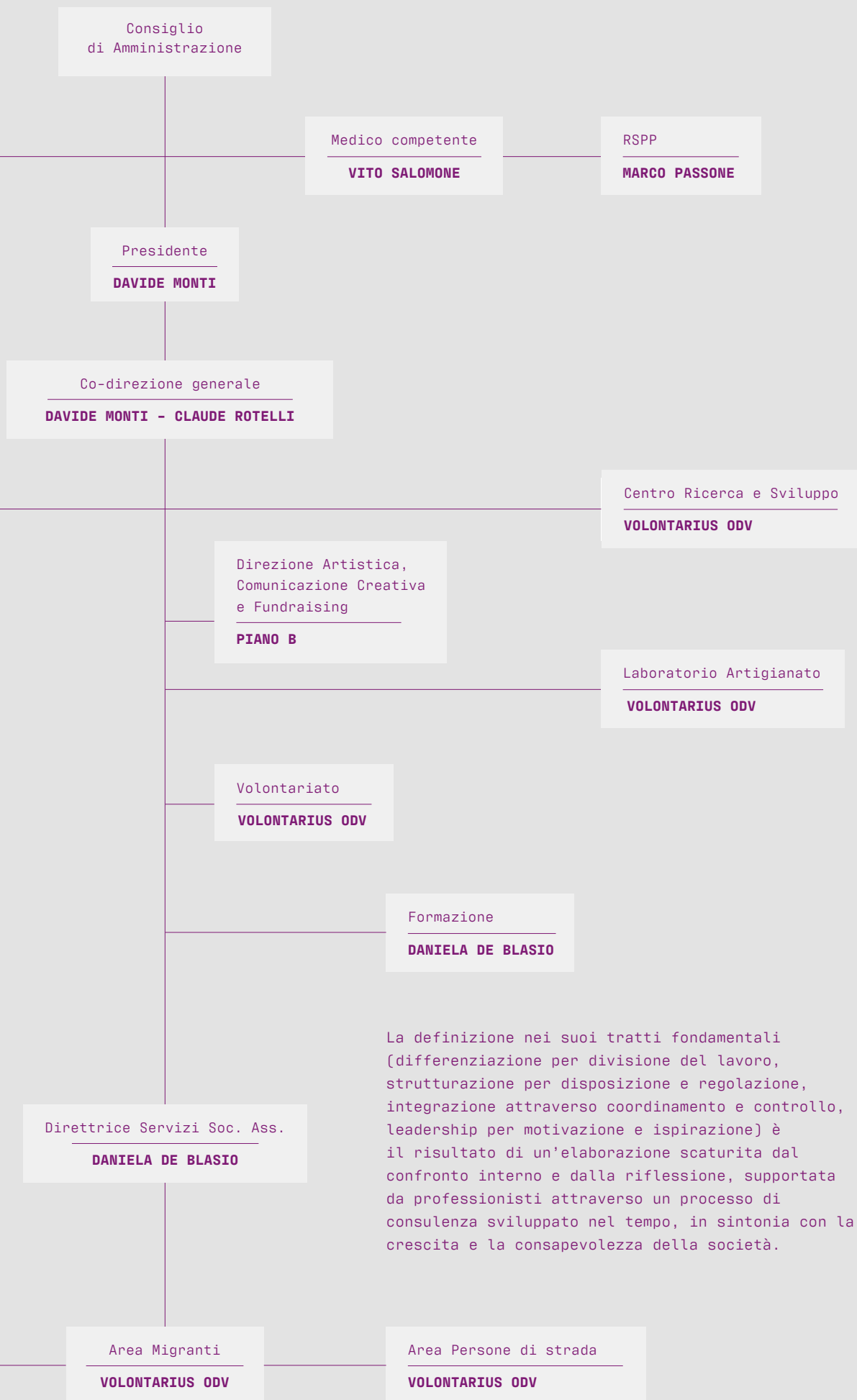
- Rete FoodNet
- Banco Farmaceutico
- In Farmacia per i Bambini - Fondazione Francesca Rava
- FioPSD

La lotta allo spreco, soprattutto alimentare, senza dimenticare farmaci, vestiario, ecc... è uno degli impegni centrali nel percorso di sostenibilità che da tempo River Equipe ha intrapreso. Per porre l'attenzione sulla necessità di ridurre e gestire al meglio le eccedenze contrastando gli sprechi, vengono attivate iniziative di sensibilizzazione per cittadini/e e aziende, progetti di ritiro e redistribuzione di rimanenze alimentari, campagne di raccolta farmaci e indumenti, supporto di reti di riutilizzo virtuoso

ORGANIGRAMMA

River Equipe ha scelto di rivedere l'assetto organizzativo per renderlo compatibile con la complessità con cui è chiamata a confrontarsi. L'organigramma rappresenta la struttura organizzativa della Cooperativa, quale insieme delle scelte attraverso le quali il lavoro è diviso, ordinato e coordinato all'interno del sistema di riferimento, con i suoi legami funzionali e gerarchici, che tengono unite le persone all'interno dell'Organizzazione rispetto alla divisione dei compiti nei processi decisionali.





La definizione nei suoi tratti fondamentali (differenziazione per divisione del lavoro, strutturazione per disposizione e regolazione, integrazione attraverso coordinamento e controllo, leadership per motivazione e ispirazione) è il risultato di un'elaborazione scaturita dal confronto interno e dalla riflessione, supportata da professionisti attraverso un processo di consulenza sviluppato nel tempo, in sintonia con la crescita e la consapevolezza della società.

02

LA GOVERNANCE

The page features a dark blue background with several white and light blue geometric lines. A prominent white line starts from the top center and extends downwards to a point on the left side, from which several other lines radiate outwards towards the right and bottom edges of the page. A light blue line also originates from the top center and extends towards the right side.

LA BASE SOCIALE

I soci della River Equipe Società Cooperativa Sociale al 31.12.2023 erano:

DAVIDE MONTI, socio lavoratore, ammesso dal 08.06.2017. Attualmente ricopre il ruolo di Presidente dell'Organo amministrativo, titolare di quote pari al 12,50% del capitale sociale

CLAUDE ANTOINE ANGELO ROTELLI, socio volontario, ammesso dal 07.07.2003. Attualmente ricopre il ruolo di Vice Presidente dell'Organo amministrativo, titolare di quote pari al 12,50% del capitale sociale

STEFANO HOLZNER, socio lavoratore, ammesso dal 26.04.2006. Attualmente ricopre il ruolo di membro dell'Organo amministrativo, titolare di quote pari al 12,50% del capitale sociale

CHRISTIAN BACCI, socio volontario, ammesso dal 19.12.2018, titolare di quote pari al 12,50% del capitale sociale

LILIANE ROTELLI, socia volontaria dal 10.05.2017, titolare di quote pari al 12,50% del capitale sociale

RICCARDO RIZZO, socio lavoratore, ammesso dal 30.04.2006, titolare di quote pari al 12,50% del capitale sociale

DANIELA DE BLASIO, socia lavoratrice, ammessa dal 23.12.2019, titolare di quote pari al 12,50% del capitale sociale

SIMONE BRACALENTE, socio volontario, ammesso dal 23.12.2019, titolare di quote pari al 12,50% del capitale sociale

Il capitale sociale al 31.12.2023 era pari a 2.066,00 €.

Nel 2023 è stata convocata 1 assemblea che ha visto la partecipazione di tutti/e i/le soci/e (100%).

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nominato dall'Assemblea, è l'organo di governo della Cooperativa e resta in carica per 3 esercizi. Al momento i membri del consiglio - in carica dal 16 luglio 2021 - sono 3 (di cui 3 soci lavoratori). Nel 2023 il Consiglio si è riunito 8 volte, alla presenza costante del 100% dei suoi membri. Il Consiglio di Amministrazione nel 2023 era composto da Davide Monti (Presidente) nato a Bolzano l'11.07.1972, Claude Rotelli (Vice-Presidente) nato a Creteil (F) il 01.02.1951 e Stefano Holzner (consigliere) nato a Bolzano il 22.10.1967. L'Assemblea dei Soci ha deliberato che all'Amministratore per l'anno 2023 non venisse corrisposto alcun compenso stabilito in 7.200 € netti all'anno.

L'ORGANO DI REVISIONE

Il Revisore Unico della Cooperativa per il triennio 2023-2025 è individuato nello Studio del dott. Diego Zorzetto (nato a Treviso il 02.06.1972) con sede a Mestre (VE) in Via Baracca n. 39, iscritto all'Albo dei Revisori al n. 130904/A. Il compenso annuale è stabilito in 12.000€.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

Nel corso del 2016 la Cooperativa ha avviato e strutturato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati, redatto ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231. Si tratta di uno strumento di ulteriore controllo esterno volto a prevenire taluni reati che potrebbero essere commessi nell'interesse della Cooperativa da propri amministratori o dipendenti. Tale modello è particolarmente importante per tutte le imprese che hanno rapporti con la Pubblica Amministrazione, in quanto la sua adozione consente una migliore tutela degli interessi della Cooperativa in presenza di reati, poiché in tali casi la PA può arrivare a rescindere i contratti in corso e inibire la partecipazione a tutti gli appalti pubblici per almeno due anni. È stato quindi costituito l'apposito Organismo di Vigilanza che ha avviato la propria attività di audizione e controllo di tutti i settori della Cooperativa in precedenza profilati per livello di rischio. Insieme al modello è stato adottato il Codice Etico della Cooperativa che definisce i principi e le finalità a cui la Cooperativa aderisce nel suo quotidiano operare. Il Codice impegna donne e uomini che ricoprono incarichi amministrativi, le socie ed i soci, le dipendenti e i dipendenti, le collaboratrici e i collaboratori della Cooperativa a comportarsi in modo: democratico; onesto; equo; indipendente; responsabile; rispettoso delle leggi e dei diritti delle persone.

Il Modello è mirato a promuovere lo svolgimento dei lavori nel rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico. Esso descrive le procedure necessarie a prevenire il rischio di commettere i reati definiti dal decreto, per i quali la Cooperativa può essere chiamata a rispondere con gravi sanzioni che ne possono pregiudicare l'attività. Il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza, che nel triennio 2023-2025 è composto da tre professionisti: Piergiuseppe Nicoletti, Marco Passone e Stefano Holzner.

Nel corso del 2023 l'OdV si è incontrato 5 volte.

I/LE NOSTRI/E LAVORATORI/TRICI

La cooperativa River Equipe si impegna a crescere in modo equilibrato e responsabile, scegliendo con attenzione le attività da intraprendere e sfruttando in modo virtuoso le risorse finanziarie a disposizione per valorizzare il territorio.

Il nostro obiettivo è operare nel migliore interesse della comunità, dei/lle cittadini/e e dei/lle soci/e, guardando sempre al futuro. Il benessere dei/lle lavoratori/trici è una priorità assoluta, poiché siamo convinti che solo garantendo loro un ambiente di lavoro sano e soddisfacente possiamo offrire servizi di alta qualità ai/lle nostri/e clienti.

La River Equipe riconosce l'importanza delle risorse umane nel generare valore aggiunto e nel garantire servizi di alta qualità alla committenza ed alle persone che a noi si affidano. Per misurare il contributo dei/delle lavoratori/trici, presentiamo i dati relativi ai/lle dipendenti della Cooperativa, interpretandoli con una duplice valenza: da una parte, riconosciamo che essi/e rappresentano un asset fondamentale, in grado di influenzare la qualità dei servizi offerti grazie al loro impegno e alla loro professionalità; dall'altra, consideriamo l'impatto occupazionale che la nostra organizzazione ha non solo in termini numerici, ma anche in termini di qualità dei rapporti di lavoro che siamo in grado di offrire.

Al 31.12.2023 i/le dipendenti della River Equipe erano 40 (2 in meno del 2022), di cui 26 (65,00%) con un contratto a tempo indeterminato, contro 14 lavoratori/trici (35,00%) a tempo determinato.

L'organizzazione ha un impatto significativo sull'occupazione generata nel territorio di riferimento, svolgendo un ruolo importante nella promozione dello sviluppo locale e della coesione sociale.

La Cooperativa, infatti, da un lato contribuisce a creare posti di lavoro, dall'altro punta sempre più a migliorare le condizioni di lavoro e a promuovere la partecipazione attiva dei/lle lavoratori/trici alla vita economica e sociale della comunità.

Di seguito si intende analizzare il flusso di lavoratori/trici dipendenti della River Equipe nel corso dell'anno appena trascorso per comprendere meglio la situazione occupazionale e le ragioni dei cambiamenti verificatisi. Le informazioni raccolte, messe a confronto con le annate passate, aiutano a fornire un'idea della situazione del mercato del lavoro locale, delle esigenze dei/lle lavoratori/trici e delle strategie adottate dalla Cooperativa per garantire la continuità dell'attività e il benessere dei/lle dipendenti. Inoltre, l'analisi del flusso di lavoratori/trici dipendenti può contribuire a identificare eventuali aree di miglioramento in termini di gestione delle risorse umane, formazione e sviluppo delle competenze del personale.

Nel corso dell'anno 2023 il personale che si è avvicinato in organico è pari a 56

unità (nel 2022 erano state 59): nell'arco dell'anno la Cooperativa ha visto l'ingresso di 14 nuovi/e dipendenti rispetto all'uscita di 16 lavoratori/trici, registrando così una variazione negativa nel flusso di dipendenti della Cooperativa. La River Equipe ha mantenuto un buon equilibrio rispetto all'avvicendamento del personale. Ciò è stato possibile soprattutto grazie alla scelta di non investire in progetti di breve respiro, che richiedono un notevole investimento di risorse ma non creano grandi prospettive di sviluppo. Questa scelta strategica si è dimostrata vincente, poiché ha permesso alla Cooperativa di concentrarsi su progetti a lungo termine, che offrono maggiori opportunità di crescita professionale e di sviluppo personale ai/lle dipendenti. Inoltre, ridurre l'avvicendamento del personale ha permesso alla River Equipe di consolidare le competenze interne e di migliorare la qualità dei servizi offerti ai/lle propri/e clienti.

Ciò premesso, il turn over dei/delle dipendenti comunque registrato, ancorché simile a quello del 2022, merita un'analisi poiché rappresenta una sfida per l'organizzazione. Il fenomeno ha diverse cause, come ad esempio la ricerca di migliori opportunità di lavoro altrove, il venire meno della motivazione sociale, un senso di insoddisfazione o ancora la necessità di conciliare lavoro e vita privata. È importante che la Cooperativa valuti attentamente le ragioni alla base delle uscite dei/lle lavoratori/trici per individuare eventuali aree di miglioramento in termini di remunerazione, formazione, sviluppo professionale e qualità della vita sul lavoro. Allo stesso tempo, l'ingresso di nuovi/e dipendenti rappresenta un'opportunità per introdurre nuove competenze e idee all'interno dell'organizzazione.

La River Equipe ha creato posti di lavoro soprattutto a vantaggio del territorio in cui si trova.

LA RIVER EQUIPE VEDE LA PRESENZA DI:

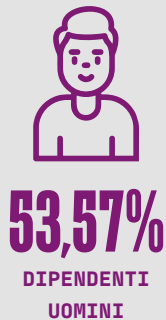


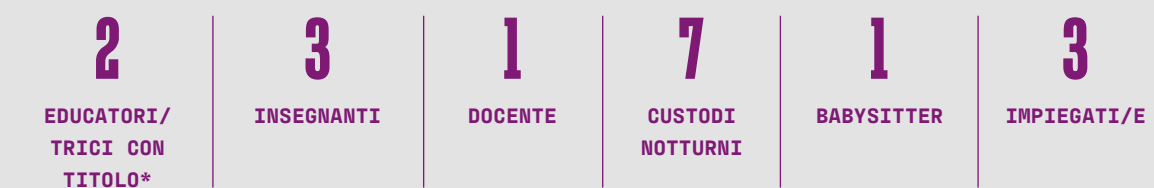
L'83,93% dei/lle dipendenti (cioè 47 persone) vive nella stessa provincia, mentre il 64,29% dei/lle lavoratori/trici (36 persone) risiede nello stesso comune in cui si trova la cooperativa.

Interessante rilevare l'analisi dell'impatto occupazionale femminile e giovanile generati. In particolare, si evidenzia che la presenza di dipendenti donne rappresenta il 46,43% del totale dei/lle dipendenti occupati, pari a 26 dipendenti (1 in più rispetto all'anno precedente). Questo dato è importante perché dimostra l'attenzione della Cooperativa nei confronti della parità di genere e della valorizzazione del lavoro femminile. Inoltre, la presenza di giovani fino ai 30 anni si attesta al 16,07%, con 9 dipendenti, mentre la percentuale di lavoratori/trici con più di 50 anni è del 30,36%, con 17 dipendenti. Questo dato indica che la Cooperativa non solo si impegna nella valorizzazione delle donne, ma anche nella promozione dell'occupazione giovanile. Allo stesso tempo, si evidenzia una diminuzione del numero di dipendenti giovani rispetto all'anno precedente e un aumento del numero di dipendenti anziani.

L'impatto occupazionale è infine su categorie eterogenee dal punto di vista della formazione: la nostra Cooperativa vede tra i/le proprie dipendenti la presenza di 2 lavoratori/trici con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 5 lavoratori/trici diplomati/e e di 27 laureati/e. I/le restanti 6 dipendenti sono considerati/e non scolarizzati, in quanto, pur avendo potenzialmente conseguito un titolo di studio all'estero, esso non viene riconosciuto in Italia.

La Cooperativa ha fatto un uso limitato dei contratti flessibili, registrando una percentuale discreta, seppure non elevata di occupazione stabile. Queste politiche occupazionali hanno avuto un impatto su due aspetti: da un lato, circa il 39,29% dei/lle nostri/e dipendenti (22 persone, rispetto alle 20 del 2022) lavora in cooperativa da più di 5 anni, mentre solo 8 dipendenti (pari al 14,29%) lavorano da oltre 10 anni; dall'altro, questi andamenti possono essere letti in relazione alla dinamica del settore di riferimento della nostra cooperativa, che richiede una risposta rapida e flessibile alle emergenze sociali.





Questi dati suggeriscono che la Cooperativa ha scelto di investire nella stabilità e nella continuità dell'occupazione, ma allo stesso tempo ha la flessibilità necessaria per adattarsi alle esigenze del settore.

In ogni caso, la Cooperativa continuerà a monitorare attentamente le proprie politiche occupazionali per assicurarsi che siano coerenti con la propria missione sociale e con gli obiettivi dell'azienda.

Per quanto riguarda la flessibilità temporale, nella River Equipe l'83,93% del personale (47 dipendenti; nel 2022 erano 52) è assunto con contratto a full-time, contro la presenza di 7 dipendenti (12,50%) con una posizione a part-time (come nel 2022). Va in particolare considerato che in alcuni casi vi è stata una scelta volontaria di occupazione part-time tra i/le lavoratori/trici per raggiungere una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro, mentre nella maggior parte dei casi l'assunzione del/la dipendente in part-time è stata stabilita dalla Cooperativa per motivi organizzativi. Complessivamente la Cooperativa sociale è riuscita a soddisfare il 100% di richieste di part-time pervenute dai/lle propri/e dipendenti.

La classificazione per ruoli che i/le lavoratori/trici ricoprono all'interno della nostra Cooperativa sociale può inoltre fornire informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Così la River Equipe vede la presenza di:

1 amministratore, di 2 responsabili di Area, 2 coordinatori/trici di servizio o progetto, 13 referenti, 23 operatori/trici e/o mediatori/trici sociali, 2 educatori/trici con titolo (educatore professionale e/o laurea in scienze dell'educazione), 3 insegnanti, 1 docente, 7 custodi notturni, 1 babysitter e 3 impiegati/e.

Un argomento che merita di essere esaminato riguarda le politiche adottate dalla nostra Cooperativa nei confronti dei/delle dipendenti in termini di equità nei processi e nelle politiche. Per garantire la trasparenza dei processi attuati all'interno della nostra Cooperativa, sono disponibili alcuni dati ed indici che possono essere considerati. In particolare, nella River Equipe, 6 dei/lle nostri/e dipendenti che ricoprono ruoli di responsabilità sono donne (il 35,29%) mentre 8 sono uomini (47,06%). Tra le 17 persone che ricoprono un ruolo apicale, il 23,53% (ovvero 4 dipendenti) ha un'età inferiore ai 40 anni.

Inoltre, offriamo ai/lle nostri/e dipendenti un beneficio indiretto attraverso la flessibilità del lavoro che garantiamo, ove possibile, per favorire una maggiore conciliabilità tra vita familiare e lavorativa.

In particolare, River Equipe prevede la possibilità per il/la dipendente di poter usufruire di flessibilità in entrata/uscita o all'ora di pranzo, passaggio dal tempo pieno al tempo parziale orizzontale/verticale o viceversa, banca delle ore, autogestione dei turni e concessione di aspettativa ulteriore rispetto a quella prevista da normativa contrattuale.

*con titolo (educatore professionale e/o laurea in scienze dell'educazione)

Il periodo legato all'emergenza Covid ha costretto l'organizzazione a rimodulare una parte dei servizi secondo un approccio cosiddetto agile o smart, lasciando ai/lle lavoratori/trici coinvolti/e nella sperimentazione maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, garantendo flessibilità, valorizzazione dei talenti e fiducia, puntando sull'ottimizzazione degli strumenti e delle tecnologie a disposizione. Il risultato è stato misurato nel raggiungimento degli obiettivi secondo termini di efficacia ed efficienza, attraverso la combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione.

La Cooperativa si preoccupa del benessere del proprio personale, incluso il campo della formazione. Infatti, River Equipe organizza corsi interni sulla sicurezza e la qualità, oltre a fornire l'adeguato aggiornamento su temi specifici attraverso la partecipazione a seminari e workshop sia in FAD che in presenza.

Nello specifico, sono state offerte complessivamente 40 ore di formazione sui temi legati alla sicurezza e alla qualità. Questo impegno evidenzia la nostra volontà di assicurare una costante aggiornamento dei/lle nostri/e dipendenti e la qualità dei servizi

forniti, nel pieno rispetto delle normative vigenti.

I/Le dipendenti di River Equipe inoltre hanno partecipato ad attività formative che hanno implementato le loro competenze sotto il profilo teorico, tecnico e metodologico per un totale di 148 ore. Tali interventi hanno inoltre mirato a favorire lo sviluppo di talenti, permettendo loro di emergere e di essere valorizzati e capitalizzati.

La nostra Cooperativa persegue politiche e strategie di coinvolgimento e riconoscimento verso i/le lavoratori/trici, promuovendo in particolare accorgimenti e decisioni che tutelino e supportino le pari opportunità, siano esse di genere, di credo religioso e di provenienza.

Per quanto riguarda più nel dettaglio le dinamiche di benessere, di sicurezza e di stress e quindi le dinamiche positive e negative nell'ambiente di lavoro, si vuole a conclusione sottolineare che la Cooperativa crede sia importante tenere monitorata la soddisfazione dei/lle propri/e lavoratori/trici, per cui effettua la rilevazione del loro benessere, seppur occasionalmente e in modo non formalizzato. Nell'anno 2023 la Cooperativa non si è trovata ad affrontare alcun contenzioso.

Rispetto ad alcuni dati di sintesi sulle dinamiche di stress aziendale si rileva quanto segue: vi sono state 2.321 ore di assenza per malattia totali (di cui metà riferibili ad una situazione individuale estremamente delicata), con un valore massimo registrato di ore di assenza annue rilevate pari a 6.224 ore. La percentuale di ferie complessivamente non godute dai nostri lavoratori è stata pari al 41,66%, mentre nel 2022 erano 42,58%. Tra le altre dimensioni di analisi del lavoro e delle sue dinamiche, non sono invece stati rilevati casi di infortuni e nessuna richiesta di visite straordinarie al medico competente. Sono state effettuate 114 ore di supervisione d'équipe e 32 ore di supervisione individuale attraverso il supporto psicologico aziendale, mentre non sono giunte segnalazioni scritte del medico competente rispetto a condizioni di stress dei dipendenti o casi dichiarati di molestie o mobbing.

Queste caratteristiche del rapporto di lavoro e delle politiche del lavoro promosse hanno avuto come ricaduta l'impegno del

personale e un attivo coinvolgimento. Se i dati sin qui trattati illustrano la situazione occupazionale nei confronti dei/lle lavoratori/trici, un'attenzione specifica meritano quelle prassi organizzative che si inseriscono indirettamente in elementi di prima generazione di impatto per le politiche del lavoro a favore di soggetti deboli o dei giovani. Rispetto alle azioni a favore di giovani o nuovi/e entranti nel mercato del lavoro, nel corso del 2023 la nostra Cooperativa si è avvalsa di volontari/tirocinanti dell'Associazione Volontarius ODV.

La River Equipe ha l'intenzione di valorizzare ulteriormente i profili dei/lle propri/e dipendenti, attraverso una maggiore condivisione e corresponsabilità. Ciò implica un impegno a garantire opportunità di crescita professionale e sviluppo personale per il personale, in modo da consentire di raggiungere il massimo delle potenzialità. Inoltre, la Cooperativa intende mantenere un'attenzione costante sulla stabilizzazione dei contratti, per avere un impatto occupazionale positivo a lungo termine.

Questo impegno rappresenta un investimento sia nei confronti dei/lle dipendenti che della Cooperativa stessa, poiché collaboratori/trici soddisfatti/e e stabili rappresentano un fattore chiave per la crescita e il successo dell'organizzazione. Nel 2023 la differenza retributiva tra lavoratori/trici dipendenti non è mai stata superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

Ciò significa che la River Equipe si impegna a creare una situazione lavorativa stabile e sicura per i/le propri/e collaboratrici, per garantire loro un futuro lavorativo sostenibile e gratificante.



ACCOGLIERE vuol dire:

ASCOLTARE



I/LE NOSTRI/E VOLONTARI/E

I/Le volontari/e di tutto il Gruppo Volontarius (Volontarius ODV, River Equipe, ASDI Home) sono coordinati/e dal progetto "Oltre il Volontariato" di Volontarius e sono quindi iscritti/e ufficialmente all'associazione Volontarius ODV. Tuttavia, in considerazione del percorso parallelo

che le tre organizzazioni stanno compiendo e della volontà di creare un gruppo paritetico, l'attività di volontariato può essere svolta in uno qualsiasi dei tre enti del Gruppo, spesso in maniera "fluida" fra i progetti delle diverse componenti dello stesso.

NUMERO DI VOLONTARI/E PRESENTI

Nel corso dell'anno 2023, i progetti hanno visto la partecipazione di **367 PERSONE** che hanno prestato servizio, suddivise nelle seguenti tipologie:

11

STAGISTI/E
E TIROCINANTI

12

PERSONE IN "SERVIZIO
SOCIALE VOLONTARIO
PROVINCIALE"

4

GIOVANI
IN "SERVIZIO CIVILE
PROVINCIALE"

22

PERSONE
IN PENA
ALTERNATIVA*

7

VOLONTARI/E
INTERNAZIONALI**

64

SCOUT***

4

STUDENTI/
TESSE****

243

VOLONTARI/E

I/LE NOSTRI/E VOLONTARI/E VENGONO DA:

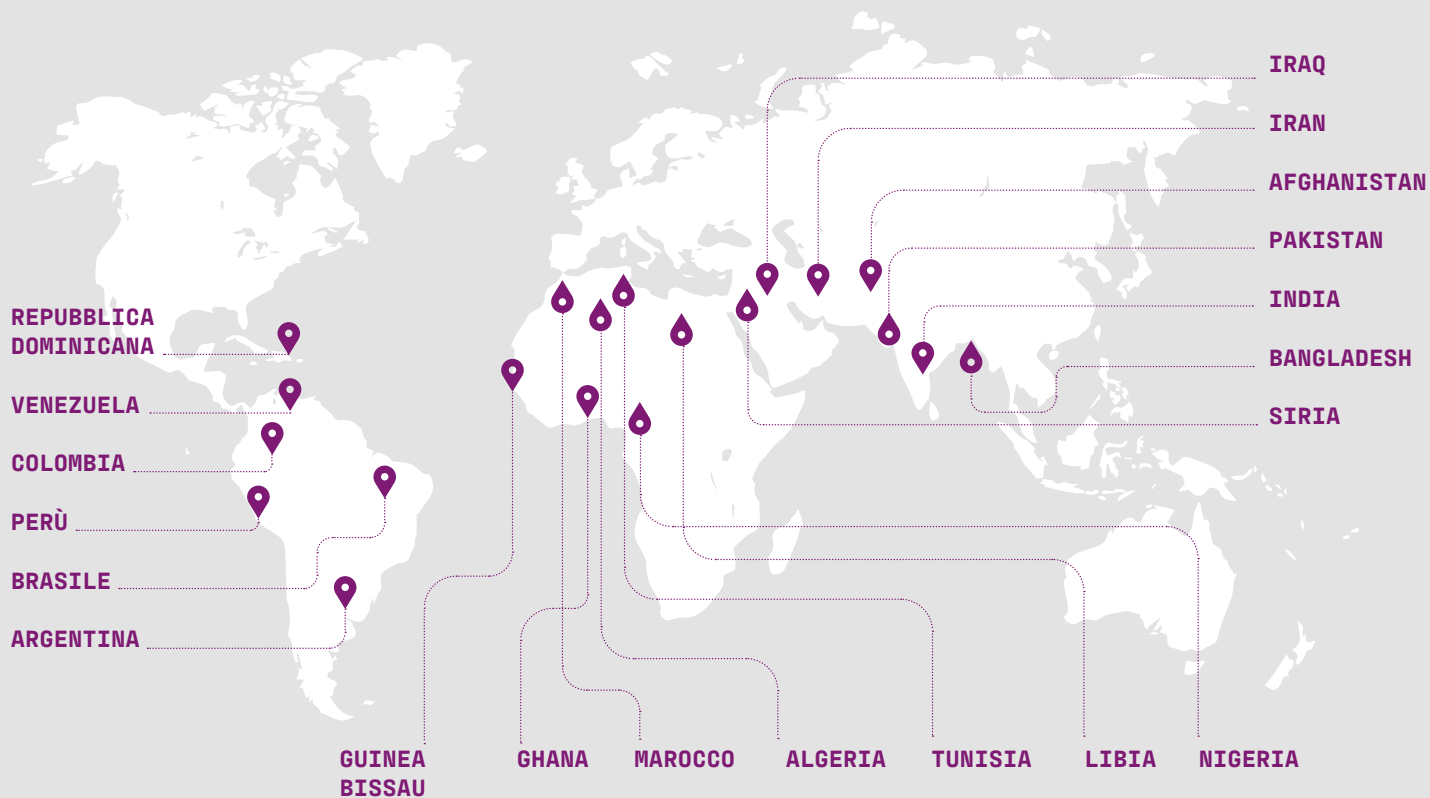


* Condannate a "lavori di pubblica utilità" o in "messa alla prova"

** Che hanno svolto il loro servizio grazie al progetto della Commissione Europea "Corpo Europeo di Solidarietà".
Questi provenivano da: Spagna (1), Francia (1), Tunisia (1), Marocco (1), Russia (1), Siria (1).

*** Gruppi di Bolzano, Laives, Firenze, Roma, Reggio Emilia

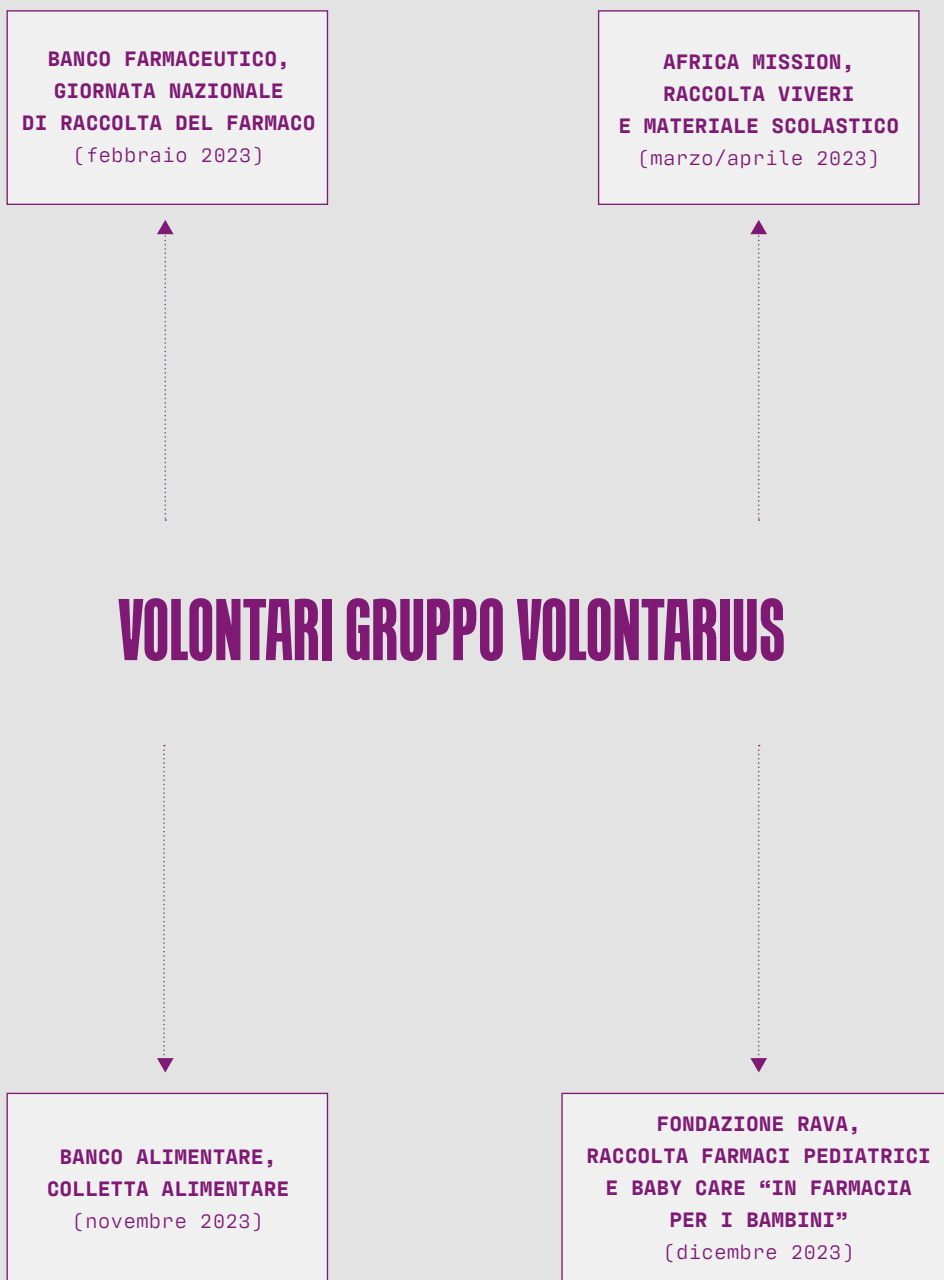
**** Coinvolti/e in progetti di alternanza scuola-lavoro



Nel 2023 sono state effettuate 27.562 ore di attività coordinate dall'area volontariato del Gruppo

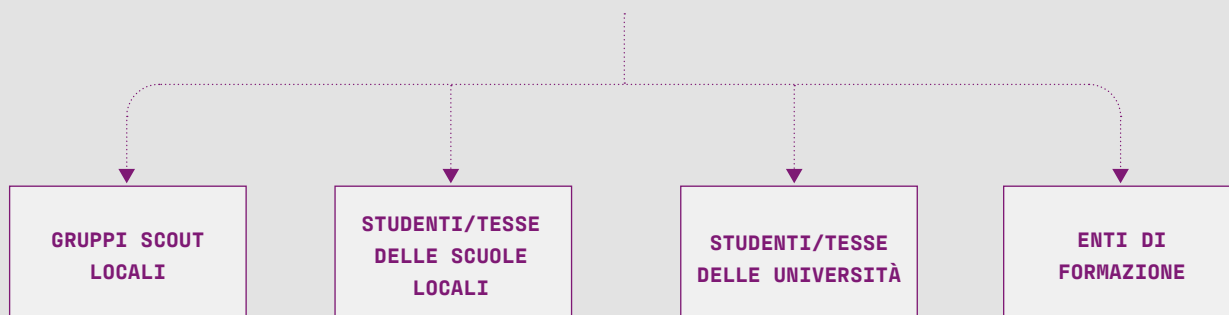
VOLONTARIATO	13.267
TIROCINI/STAGE	1.823
SERVIZIO SOCIALE VOLONTARIO	6.088,9
PENE ALTERNATIVE	1.283
SERVIZIO CIVILE PROVINCIALE	1.095
ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO/PROGETTI SCOLASTICI	303,3
SCOUT	837,5
CORPO EUROPEO DI SOLIDARIETÀ	2.864
TOTALE	27.562

ATTIVITÀ DEI/DELLE VOLONTARI/E DEL GRUPPO VOLONTARIUS A FAVORE DI ALTRE ORGANIZZAZIONI:



ATTIVITÀ DI ALTRE ORGANIZZAZIONI A FAVORE DEL GRUPPO VOLONTARIUS:

GRUPPO VOLONTARIUS



TOTALE ENTI/ORGANIZZAZIONI CON CUI SI SONO SVOLTE ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO O AFFERENTI ALL'AREA VOLONTARIATO:

19
REALTÀ
REGIONALI

10
REALTÀ
NAZIONALI

8
REALTÀ
INTERNAZIONALI

Volunteering Quality è un'iniziativa della Federazione per il Sociale e la Sanità, nata nel 2013 per condividere e rendere riconoscibili precisi criteri di qualità nell'accoglienza e accompagnamento del volontariato. Il marchio garantisce che vengano rispettati i seguenti 10 criteri di qualità:

1. Disponibilità di persona/e di riferimento preparate per l'accoglienza e l'affiancamento
2. Informazioni in forma scritta su compiti, responsabilità e attività
3. Registro aggiornato delle/i volontari/e
4. Copertura assicurativa e informazioni sui rischi correlati agli incarichi
5. Formazioni, anche a più livelli, in diverse modalità e metodi - in base agli incarichi assegnati
6. Attestati con metodi, contenuti, obiettivi di apprendimento ed ev. i risultati formativi
7. Attestati su richiesta per l'impegno svolto, ev. con apprendimenti e competenze maturati
8. Incontri per lo scambio di esperienze e il coinvolgimento nel gruppo
9. Utilizzo del contrassegno Volunteering Quality per dare visibilità allo sviluppo qualitativo
10. Controllo annuale del rispetto di questi criteri.

Se escludiamo alcuni fattori esterni che hanno inciso sul coinvolgimento del volontariato (chiusura di strutture di accoglienza, Covid-19), si può osservare

che all'aumento del numero di volontari coinvolti non aumenta proporzionalmente il monte ore che -anzi- si mantiene piuttosto stabile. Questa è una tendenza in atto ormai da qualche anno: abbiamo più persone che si attivano per meno tempo. Le motivazioni possono essere le seguenti:

- persone che si attivano in un periodo di disoccupazione e che non proseguono dopo aver cominciato a lavorare;
- trasferimenti, periodi di studio e lavoro all'estero;
- cambio di lavoro e conseguente orario scarsamente compatibile con l'attività di volontariato in cui si era coinvolti precedentemente;
- attivazione nel volontariato come esperienza temporanea per acquisire competenze, soprattutto da parte dei più giovani.

Questa tendenza, a prima vista negativa, può tramutarsi in una buona risorsa se l'organizzazione riuscirà a sfruttarla positivamente, attivando progetti di volontariato più flessibili e che non richiedano necessariamente un impegno a lungo termine.

È quindi mitigata, nel nostro caso, la "fuga" dei volontari evidenziata dall'ultimo rapporto ISTAT, che segnala un -15,7% di volontariato fra il 2015 e il 2021. Ma alcune delle cause sottostanti a questo crollo sono le stesse che anche noi osserviamo da alcuni anni:

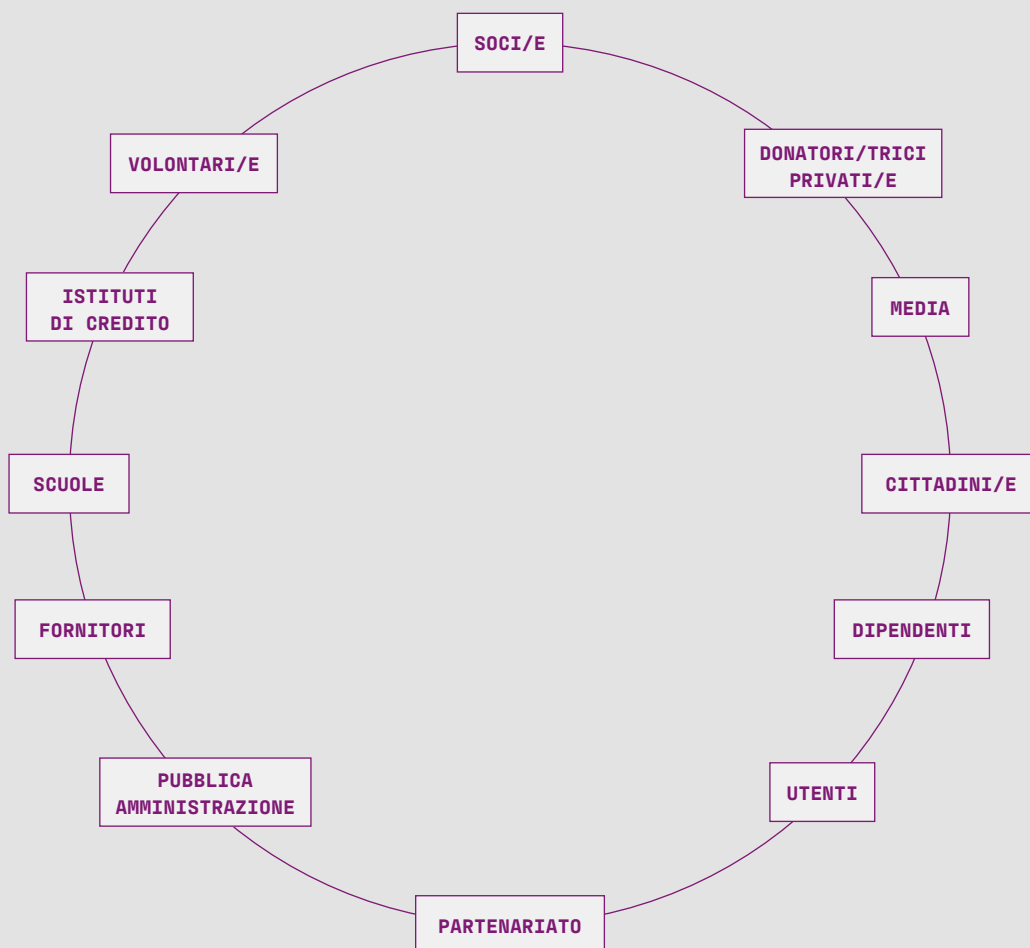
"La struttura demografica del Paese che comincia a scaricare i suoi effetti anche in questo ambito, non solo in "epicentri" ormai conosciuti come il mercato del lavoro o il sistema scolastico; le crescenti disuguaglianze che tendono ad assottigliare quegli strati sociali che storicamente rappresentano (o rappresentavano) il principale bacino di impegno volontario (per disponibilità di tempo, sicurezza economica, bagaglio culturale); la disintermediazione dall'impegno e dalle cause sociali che hanno sempre meno bisogno di luoghi e organizzazioni formali anche perché fanno uso di risorse digitali"

[Cit. "È l'inizio della fine della golden age del non profit italiano?", Vita.it, 10/05/2023]

I NOSTRI STAKEHOLDER

Il Bilancio Sociale di River Equipe è dedicato ai nostri stakeholder, ovvero a tutti i soggetti che intrattengono con noi relazioni, che si interessano alla nostra azione e che, direttamente o indirettamente,

partecipano ad essa e che per questo sono, a nostro avviso, titolari di una posta in gioco: contribuire al miglioramento sociale ed economico delle persone, delle comunità e dei loro territori.



La River Equipe Società Cooperativa Sociale negli anni si è fortemente radicata con i propri servizi all'interno delle comunità in cui opera. Gli stakeholder della Cooperativa sono soggetti pubblici e privati che rappresentano i portatori e le portatrici di interesse con cui River Equipe collabora al fine di perseguire la mission e la vision. L'agire della Cooperativa è quindi condizionato dall'esigenza di soddisfare una molteplicità di interessi che è necessario riconoscere, ponderare e tutelare.

La River Equipe Società Cooperativa Sociale si basa sul modello multistakeholder, ovvero un modello che presenta la presenza di molteplici portatori/trici di interesse.

GLI/LE UTENTI

Sono i fruitori e le fruitrici dei servizi, i loro bisogni sono al "centro" del nostro operare quotidiano, il punto di partenza di ogni progettualità della Cooperativa.

I/LE SOCI/IE

Apportano risorse e sensibilità differenti, legate al contributo specifico connesso al ruolo ed alle proprie esperienze (famigliari, professionali, di servizio volontario, finanziarie).

IL PERSONALE

Sono i soggetti insieme ai quali cerchiamo di costruire e definire le finalità e gli obiettivi, con i quali valutiamo gli esiti degli interventi in un'ottica di sussidiarietà.

I/LE VOLONTARI/E

Attraverso il loro servizio gratuito, valorizzano una dimensione informale di aiuto alla persona che si fonda sul concetto di comunità, in grado di accogliere e prendersi cura (community care). Sono preziose risorse relazionali che per le loro caratteristiche di naturalità relazionale, spontaneità ed allegria riescono a migliorare la qualità socio-relazionale dei contesti in cui operano. La River Equipe si avvale del contributo fondamentale dell'Associazione Volontarius ODV che gestisce e coordina l'apporto del volontariato per il Gruppo Volontarius di cui la Cooperativa è partner.

LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

(amministrazioni comunali e provinciali, comprensori, ministeri, ecc...) in quanto organi rappresentativi e di governo delle comunità, sono gli/le interlocutori/trici con cui la Cooperativa si confronta per elaborare progetti e azioni per migliorare la qualità della vita e le opportunità sociali dei territori in cui opera.

LE REALTÀ DEL PRIVATO SOCIALE

Le associazioni, le cooperative sociali, i consorzi, le agenzie di formazione, con cui la Cooperativa progetta e realizza interventi e servizi.

I/LE DONATORI/TRICI PRIVATI/E

Le aziende, i/le privati/e cittadini/e, le organizzazioni benefiche che hanno scelto di sostenere finanziariamente una parte dei progetti realizzati dalla Cooperativa, contribuendo a moltiplicare l'azione sociale frutto delle competenze e dell'esperienza della River Equipe.

I MEDIA

La cura dei processi di comunicazione è parte integrante dell'azione sociale della Cooperativa. La collaborazione con i media per un utilizzo genuino delle notizie inerenti la sfera di intervento della River Equipe si realizza attraverso il proprio Ufficio Stampa, il nuovo sito web

e la rivisitazione della veste grafica del periodico informativo prodotto dal Gruppo, per una diffusione delle informazioni fuori da mistificazioni e derive ideologiche.

I/LE CITTADINI/E

Essere attenti alle conseguenze sociali delle azioni progettuali della Cooperativa significa anche misurare il proprio impatto sulla collettività.

In River Equipe consideriamo "collettività" tutte le persone e le organizzazioni che coinvolgiamo attraverso le nostre attività: le comunità locali, le Istituzioni, i/le partner, le organizzazioni della società civile, le agenzie, il territorio, ecc. Il nostro impegno per la collettività si esprime attraverso la promozione di una nuova cultura capace di favorire equità, inclusione sociale, promozione dei diritti e la difesa del benessere collettivo.

I FORNITORI

River Equipe considera i fornitori come stakeholder di primaria rilevanza con cui attivare strumenti di dialogo e di collaborazione volti allo sviluppo di una filiera trasparente e coerente con i principi dell'utilizzo etico del finanziamento pubblico. I fornitori di prodotti e servizi sono tutti quegli interlocutori ai quali la Cooperativa si riferisce per acquisire prodotti e/o servizi necessari al funzionamento di una complessa realtà organizzativa come quella della River Equipe cooperativa sociale.

LA SCUOLA

L'educazione e la promozione di una cultura dell'accoglienza e della valorizzazione delle differenze per una cittadinanza attiva e consapevole, trovano nel rapporto con insegnanti e studenti una platea di interlocutori in grado di restituire luci e ombre di un'impostazione di welfare non sempre all'altezza dei bisogni e congruente con i diritti del/la cittadino/a.

GLI ISTITUTI DI CREDITO

L'approccio della Cooperativa si concretizza anche nell'impegno a misurare i risultati in modo integrato, cioè sotto il profilo civile, economico e sociale, per non disattendere il necessario equilibrio utile all'impresa per il suo sviluppo e sostenibilità.

IL LORO COINVOLGIMENTO

STAKEHOLDER	OBIETTIVI DELL'AZIONE E MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
GLI/LE UTENTI	<p>Intervenire professionalmente a tutela delle persone in condizione di grave emarginazione o a rischio di deprivazione sociale, promuovendone l'emancipazione.</p> <p>Educare le persone alla responsabilità proponendo strategie di cambiamento capaci di superare il rischio di assistenzialismo.</p>
I/LE SOCI/E	<p>Promuovere corresponsabilità nell'indirizzo politico dell'attività della Cooperativa, coinvolgendoli/le tramite attività istituzionale, assemblee ed occasioni di incontro e confronto. River Equipe intende allargare la base sociale al fine di garantire la pluralità di pensiero.</p>
IL PERSONALE	<p>Valorizzare la crescita professionale e lo sviluppo di competenze capaci di integrare diversi ruoli ed aree di lavoro, nella cura e nello sviluppo della comunità di riferimento.</p>
I/LE VOLONTARI/E	<p>Sostenere e rafforzare l'azione dei/lle volontari/e, in forma organizzata. Promuovere il volontariato e i suoi valori, grazie alla sensibilizzazione culturale realizzata attraverso la comunicazione efficace ai/lle cittadini/e delle attività offerte dalla Cooperativa e alla realizzazione di progetti capaci di coinvolgere il territorio in maniera attiva e responsabile.</p>
LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	<p>Sviluppare corresponsabilità per sostenere la capacità del Privato Sociale di leggere e possibilmente anticipare i bisogni del territorio e di mettere in campo azioni e interventi pertinenti e condivisi, realizzando progettualità a sostegno al ruolo che gli stessi enti possono giocare nella collaborazione con il Terzo Settore in ottica di rispetto del principio di sussidiarietà.</p>
LE REALTÀ DEL PRIVATO SOCIALE	<p>Lavorare di concerto affinché, perseguendo tutti il medesimo obiettivo, le modalità di realizzazione possano essere univoche e quindi di maggiore impatto. Sostenersi reciprocamente collaborando su advocacy, sensibilizzazione e realizzazione di progetti comuni, massimizzando l'uso delle risorse a disposizione di ciascuno/a.</p>
I/LE CITTADINI/E E LA COMUNITÀ	<p>Promuovere i valori dell'accoglienza e della società civile. Coinvolgere in azioni di prossimità e solidarietà, anche attraverso iniziative di sensibilizzazione dedicate e incontri di mediazione con il territorio, per far conoscere le differenti comunità presenti sul territorio, affinché possano contribuire ad un modello di cittadinanza multidimensionale.</p>

STAKEHOLDER	OBIETTIVI DELL'AZIONE E MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
I/LE DONATORI/TRICI PRIVATI/E	Incrementare le chance di sostenibilità economica dei progetti e dei servizi finanziati solo in parte dall'Ente pubblico, attraverso il coinvolgimento di cittadini/e, organizzazioni filantropiche e istituti di credito interessati ad adottare iniziative particolari, condividendo la vision e la mission della Cooperativa.
I MEDIA	Garantire la più ampia diffusione mediatica della vision e della mission della Cooperativa al fine di promuovere e tutelare i diritti della fascia maggiormente a rischio emarginazione della popolazione. La Cooperativa ha implementato un ufficio dedicato per curare la comunicazione.
I FORNITORI	La Cooperativa intende dotarsi di una politica di selezione dei fornitori non ispirata esclusivamente a criteri economici, ma anche agli impatti sociali ed ambientali che derivano dai comportamenti dei fornitori stessi. Tale politica prevedrà l'invio, nella fase iniziale o nel corso del rapporto di fornitura, dell'estratto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto dall'Organismo di Vigilanza, in coerenza con quanto previsto dal D. Lgs 231/2001.
LA SCUOLA	Promuovere una cultura fondata sui valori dell'accoglienza, capace di valorizzare le differenze rimane tra gli obiettivi principali della Cooperativa. In tale azione educativa, la scuola si configura come portatore di interessi strategico, al fine di accompagnare le nuove generazioni verso una maturità critica e consapevole, attraverso il coinvolgimento di docenti e studenti/esse in percorsi laboratoriali di carattere umanistico, nei quali i/le ragazzi/e diventino protagonisti/e e attori/trici principali.
GLI ISTITUTI DI CREDITO	Va superato un modello di welfare basato quasi esclusivamente sull'ente pubblico che raccoglie e distribuisce risorse al Terzo Settore. Serve un approccio in grado di rigenerare le risorse disponibili, responsabilizzando le persone che ricevono aiuto, al fine di aumentare il rendimento degli interventi delle politiche sociali a beneficio dell'intera collettività. Questa proposta culturale sta attirando l'interesse degli Istituti di Credito, sempre più inclini e disponibili ad adottare progettualità innovative virtuose, anche attraverso il finanziamento di una parte delle spese.

03

RELAZIONE SOCIALE

L'ACCOGLIENZA

Se le parole sono fondanti,
ac-cò-glie-re (io ac-còl-go) per River Equipe lo è.

Etimologia: ricevere qualcuno o qualcosa; accettare,
composto da co- insieme e lègere raccogliere.

Nelle strutture di accoglienza che gestisce, River Equipe fa proprie tutte le sfumature dell'apertura all'altro/a che l'etimologia della parola accogliere racchiude.

ACCOGLIERE vuol dire:

METTERSI IN GIOCO

RICONOSCERE L'ALTRO/A

ASCOLTARE

AGIRE per andare oltre le difficoltà
con professionalità e umanità

AREA SOCIALE

AREA RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE/ CENTRI DI ACCOGLIENZA STRAORDINARIA (CAS)

NOME DEL PROGETTO/ SERVIZIO	CENTRO DI ACCOGLIENZA STRAORDINARIA PER RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE CAS "GORIO" - BOLZANO
DESCRIZIONE	Struttura ministeriale di accoglienza di persone richiedenti protezione internazionale Target: nuclei familiari e donne singole
BISOGNI SODDISFATTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accoglienza, accompagnamenti e orientamento ai servizi del territorio, inclusi quelli sanitari. ▪ Sostegno per la formalizzazione della domanda di protezione internazionale e durante l'iter di valutazione della stessa. ▪ Realizzazione di progetti individualizzati volti all'integrazione socioeconomica, la formazione linguistica e professionale e l'inserimento scolastico dei minori. ▪ Accompagnamento verso l'autonomia e ricerca di soluzioni abitative autonome per il post-accoglienza.
RISULTATI NELL'ANNO	<p>29 nuove prime accoglienze per inserimento in quota statale (delle quali 7 donne singole e 22 persone appartenenti a 6 diversi nuclei familiari)</p> <p>4 nascite</p> <p>7 donne dimesse per fine progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 per riconoscimento protezione internazionale ▪ 1 per riconoscimento protezione speciale ▪ 1 per superamento limiti di reddito ▪ 1 per reperimento alloggio autonomo ▪ 1 per trasferimento in altro CAS ▪ 1 per abbandono volontario <p>Delle famiglie, 8 sono state dimesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 per reperimento di un alloggio privato ▪ 5 per riconoscimento protezione internazionale ▪ 1 per riconoscimento protezione speciale <p>FOCUS GORIO 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ All'interno del CAS "Gorio" hanno proseguito il percorso di inclusione e autonomia - con oneri a carico dei Servizi Sociali e grazie al sostegno dell'equipe di struttura - 4 dei 5 nuclei dimessi. ▪ Il "Gorio 3" ha rappresentato una soluzione transitoria per garantire la continuità delle forme di accompagnamento verso l'autonomia a nuclei e donne in uscita dal CAS. ▪ Durante il 2023 ben 21 persone di 8 nuclei familiari diversi sono transitati dal "Gorio 3". <p>Nel corso dell'anno, 11 persone di 4 nuclei diversi, sono state dimesse anche da lì:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 nuclei hanno trovato un alloggio privato grazie al sostegno dell'equipe del CAS e dei progetti esterni di accompagnamento all'abitare ▪ 1 nucleo monoparentale è stato trasferito presso una struttura dedicata a tale target
N. E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI/E DIRETTI/E E INDIRETTI/E	67 (50 persone di 16 nuclei familiari diversi + 17 donne singole)
PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)	5 operatori/trici (incl. Referente) 1 capo area 2 operatori/trici legali

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENE- FICIARI*	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTA- RIO)
<p>CENTRO DI ACCOGLIENZA STRAORDINARIA PER RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE</p> <p>CAS "EX CASA DEL LAVORATORE" - MERANO</p>	<p>Struttura ministeriale di accoglienza di persone richiedenti protezione internazionale Target: maschi adulti</p> <p>*Il CAS di Merano, per ragioni strutturali, è stato chiuso a fine giugno. L'equipe e gli ospiti si sono trasferiti al CAS di Appiano.</p>	<p>Accoglienza, accompagnamenti e orientamento ai servizi del territorio, inclusi quelli sanitari.</p> <p>Sostegno per la formalizzazione della domanda di protezione internazionale e durante l'iter di valutazione della stessa.</p> <p>Realizzazione di progetti individualizzati volti all'integrazione socioeconomica, la formazione linguistica e professionale.</p> <p>Accompagnamento verso l'autonomia e ricerca di soluzioni abitative autonome per il post-accoglienza.</p>	<p>17 nuove prime accoglienze per inserimento in quota statale</p> <p>23 persone dimesse per fine progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 per riconoscimento protezione speciale ▪ 2 per riconoscimento protezione sussidiaria ▪ 3 per riconoscimento protezione internazionale ▪ 4 per superamento limiti di reddito ▪ 1 per reperimento alloggio autonomo <p>Di questi 23, 5 sono stati trasferiti in progetti SAI del territorio (Comunità comprensoriale del Burgraviato) per proseguire i percorsi di inclusione; 1 vulnerabile è stato trasferito in una struttura dedicata e 1 altro vulnerabile - anche attraverso il sostegno dei servizi sociali - è stato rimpatriato volontariamente nel paese di origine per ricongiungersi con la propria famiglia.</p>	<p>53</p>	<p>8 operatori/trici (incl. Referente) 1 capo area 2 operatori/trici legali</p>

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENE- FICIARI*	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTA- RIO)
<p>CENTRO DI ACCOGLIENZA STRAORDINARIA PER RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE</p> <p>CAS "CASA MERCANTI" - APPIANO</p>	<p>Struttura ministeriale di accoglienza di persone richiedenti protezione internazionale Target: maschi adulti</p> <p>*Il CAS di Appiano è stato aperto a fine giugno, in sostituzione del CAS di Merano. Qui si sono spostati ospiti e collaboratori di Merano e sono stati riadattati i percorsi di autonomia avviati a Merano.</p>	<p>Accoglienza, accompagnamenti e orientamento ai servizi del territorio, inclusi quelli sanitari.</p> <p>Sostegno per la formalizzazione della domanda di protezione internazionale e durante l'iter di valutazione della stessa.</p> <p>Realizzazione di progetti individualizzati volti all'integrazione socioeconomica, la formazione linguistica e professionale.</p> <p>Accompagnamento verso l'autonomia e ricerca di soluzioni abitative autonome per il post-accoglienza.</p>	<p>21 nuove prime accoglienze per inserimento in quota statale</p> <p>8 persone dimesse per fine progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 per riconoscimento protezione speciale ▪ 1 per riconoscimento protezione sussidiaria ▪ 1 per riconoscimento protezione internazionale ▪ 2 per abbandono volontario ▪ 1 per reperimento alloggio autonomo ▪ 1 per perdita diritto alle misure di accoglienza <p>Di questi 8, 2 sono stati trasferiti in progetti SAI del territorio (Comunità comprensoriale del Burgraviato) per proseguire i percorsi di inclusione.</p>	<p>51</p>	<p>6 operatori/trici (incl. Referente) 1 capo area 2 operatori/trici legali</p>

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENE- FICIARI*	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTA- RIO)
CPA MSNA "CASA ROSSA"	Centro di Pronta Acco- glienza per Minori Stranieri Non Accompa- gnati	Accompagnamen- to in attività svolta, predispo- nendo le basi per un'autonomia socio-relazio- nale.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trasferimenti presso altri servizi: 71 ▪ Conclusione progetto per raggiungimento della maggiore età: 6 ▪ Abbandono volontario: 15 ▪ Trasferimento presso altro regione: 15 	<p>Minori ospitati: 111</p> <p>104 nuove accoglienze</p> <p>103 dimissioni</p>	<p>1 capo area</p> <p>1 referente</p> <p>5 operatori</p> <p>1 cuoca</p> <p>1 insegnante</p> <p>1 operatore legale</p> <p>8 volontari/e</p>
HUB BRENNERO	Servizio di assistenza umanitaria per migranti e profughi in transito al Brennero. Il servizio è gestito dai 3 enti partner: Volontarius ODV, River Equipe (entrambi membri del Gruppo Volontarius) e Fondazione Caritas Diocesi Bolzano Bressanone.	Servizi offerti: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistenza di bassa soglia al binario; ▪ Orientamento, informazione su servizi, diritti e prestazioni; ▪ Fornitura di materiale informativo multilingua; ▪ Orientamento e supporto legale ▪ Invio a servizi sanitari ▪ Mediazione linguistico-culturale ▪ Accoglienza notturna in caso di emergenza; ▪ Fornitura vitto 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interventi di orientamento: 208 ▪ Interventi di mediazione linguistico-culturale: 514 ▪ Assistenze:300 ▪ Distribuzione vestiario e coperte: 140 ▪ Accoglienze diurne: 73 ▪ Consulenze legali:101 ▪ Interventi di rete: 92 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuclei familiari: 66 ▪ Donne: 101 ▪ Uomini: 1315 ▪ Minori Stranieri Non Accompanati: 10 ▪ Minori accompagnati: 76 	9+9

CASA CONTE FORNI

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. DI BENEFI- CIARI (TOTALE 232)	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
CENTRO DI ACCOGLIENZA PROFUGHI	Accoglienza residenziale temporanea di persone richiedenti protezione internazionale	Realizzazione di progetti individualizzati volti all'integrazione socioeconomica	<p>Assistenze: 73.590</p> <p>Ascolti: 5.145</p> <p>Accompagnamenti: 5.486</p> <p>Percorsi di sostegno-assistenza individualizzati: 109</p>	28	36+12
CENTRO DI ACCOGLIENZA PER MINORI ED EX MINORI STRANIERI NON ACCOMPAGNATI	Accoglienza residenziale temporanea	Soddisfacimento in via transitoria di bisogni di carattere sociale e abitativo		85	
CENTRO DI ACCOGLIENZA NOTTURNA	Accoglienza residenziale temporanea e notturna di persone senza dimora	Soddisfacimento in via transitoria di bisogni primari		93	
CENTRO DI ACCOGLIENZA PER PERSONE IN STATO DI IMPROVVISA EMERGENZA/ URGENZA SOCIALE	Accoglienza residenziale temporanea di persone di sesso femminile in stato di gravidanza e/o con figli minori al seguito.	Soddisfacimento in via transitoria di bisogni primari		9	
CENTRO DIURNO "LA SOSTA - DER HALT"	Accoglienza e ascolto di persone senza dimora	Soddisfacimento in via transitoria di bisogni primari e attivazione di progetti educativi personalizzati		113	
TRAINING SPACE	Accoglienza residenziale temporanea	Soddisfacimento in via transitoria di bisogni di carattere sociale e abitativo di persone senza dimora già in progetto di reinserimento socio-lavorativo		6	

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. DI BENEFICIARI	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
COMINI	Servizio di accoglienza notturna temporanea per persone di genere maschile che vivono in condizione di emarginazione o grave disagio sociale sul territorio comunale di Bolzano	Ospitalità ed assistenza temporanea (alloggio notturno, servizi per l'igiene personale, cambio letto) a persone di sesso maschile senza dimora.	Pernottamenti: 33.388 Assistenze: 47.870	454 persone accolte di cui 15% lavoratori	12+6

RIVER EQUIPE CONSIDERA LA FORMAZIONE UN PRESUPPOSTO CHIAVE DI SVILUPPO

Per River Equipe, è fondamentale e prioritario contribuire allo sviluppo personale e professionale di ogni collaboratore/trice, rafforzando il capitale umano per promuovere la crescita dell'Associazione. L'aggiornamento e la formazione continua sono essenziali per sfatare il mito che la sola pratica quotidiana sia sufficiente per acquisire tutte le competenze necessarie, anche per i/le dipendenti qualificati, per svolgere al meglio le loro mansioni.

Per migliorare la qualità dei servizi e affrontare nuove sfide, nel 2023 River Equipe ha organizzato un piano annuale di formazione per i/le dipendenti, affidandosi a professionisti/e seri/e e competenti. Il piano si è articolato su più livelli e ambiti di approfondimento. Oltre alla formazione obbligatoria ed a quella interna, i/le dipendenti hanno partecipato a iniziative

nazionali e internazionali.

Nel 2023 la Direzione ha attivato una serie di azioni preliminari alla costruzione del Piano formativo:

- Analisi dei risultati operativi e degli obiettivi strategici
- Ascolto dei/lle Capi Area, referenti dei servizi e dell'amministrazione per la rilevazione dei fabbisogni
- Verifica dei vincoli di legge e dei nuovi adempimenti da ottemperare

Individuando 3 priorità:

- La formazione obbligatoria
- La formazione per i servizi socio-assistenziali
- La formazione manageriale

alle quali si è andata ad aggiungere la Supervisione psicologica delle Equipe.

Animata dalla ferma intenzione di migliorarsi approfondendo le conoscenze e sviluppando nuove competenze per far fronte ad un mondo sempre più complesso con credibilità e soddisfazione del personale, River Equipe

HA PROMOSSO

- programmi formativi sia tecnici che trasversali, per sviluppare sia le competenze hard che soft dei/lle dipendenti
- modalità di formazione diverse, come e-learning, formazione on-the-job e coaching per i/le nuovi/e assunti/e
- collaborazioni con enti di formazione e altre organizzazioni per offrire programmi di alta qualità.

HA RESO LA FORMAZIONE ACCESSIBILE A TUTTI/E

- offrendo orari e modalità di fruizione flessibili, per consentire a tutto il personale di partecipare alle attività formative.
- prevedendo forme di supporto per i/le dipendenti che avevano difficoltà a partecipare ai corsi in presenza, come l'e-learning e la formazione a distanza.
- riconoscendo e valorizzando il tempo e l'impegno dei/lle dipendenti che hanno partecipato alle attività formative

HA PROMOSSO LA FORMAZIONE INTERNA

- Identificando e valorizzando i/le dipendenti con competenze specifiche che hanno assunto il ruolo da formatori/trici interni/e.
- creando occasioni di mentorship e coaching tra colleghi/e.

HA COMUNICATO IN MODO EFFICACE LA RICCHEZZA DELLE OFFERTE CON

- Il sito web
- La newsletter
- I social media
- Le bacheche
- Gli incontri con i/le dipendenti

È stato importante creare una

COMUNICAZIONE COSTANTE E TRASPARENTE SULLA FORMAZIONE,

per mantenere i/le dipendenti informati/e sulle opportunità a loro disposizione e per incoraggiarli/e a partecipare attivamente.

ALCUNI DATI

536 ore di formazione totali

erogate nelle 3 aree a favore di:

25 collaboratrici e 28 collaboratori

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

78 ORE DI FORMAZIONE EROGATE PER:
26 COLLABORATRICI
22 COLLABORATORI

I PERCORSI ATTIVATI

FORMAZIONE BASE LAVORATORI/TRICI DI SICUREZZA RISCHIO BASSO PREVISTA DAL D. IGS. 81/2008

Durata: I corso: 8 ore
Aggiornamento: 6 ore

Destinatari/ie: tutti/e i/le lavoratori/
trici

Formatore: Beta Imprese

Finalità: acquisire le nozioni
fondamentali in tema di salute e sicurezza
sul lavoro

FORMAZIONE BASE AGGIUNTIVA PREPOSTI/E PREVISTA DAL D. IGS. 81/2008

Durata: I corso: 8 ore

Destinatari/ie: tutti/e i/le lavoratori/
trici

Formatore: interno

Finalità: acquisire le nozioni
fondamentali per il proprio ruolo in
termini di obblighi di legge

FORMAZIONE DI PRIMO SOCCORSO COME PREVISTO DAL D.M. 388/2003 PER AZIENDE TIPO B/C

Durata: I corso: 12 ore
Aggiornamento: 6 ore

Destinatari/ie: tutti/e i/le lavoratori/
trici

Formatore: Medical Center

Finalità: acquisire le nozioni per il
ruolo di addetto/a primo soccorso

FORMAZIONE ANTINCENDIO LIVELLO 2 COME PREVISTO DAL D.M. 02/09/2021

Durata: I corso: 8 ore
Aggiornamento: 5 ore

Destinatari/ie: tutti/e i/le lavoratori/
trici interessati/e

Formatore: Treseizero Tecnologie srl

Finalità: acquisire le nozioni per il
ruolo di addetto/a antincendio e di
coordinatore/trice delle emergenze per i/
le preposti/e

FORMAZIONE SUL DL 231/2001

Durata: 2 ore per gli/le apicali; 1 ora per i/le subordinati/e

Destinatari/ie: tutti/e i/le lavoratori/trici

Formatore: Organismo di Vigilanza

Finalità: acquisire le conoscenze utili al proprio diritto e dovere in termini di DL 231/2001

FORMAZIONE PER ALIMENTARISTI/E

Durata: 12 ore se E-Learning

Destinatari/ie: tutti/e i/le lavoratori/trici

Formatori: Beta Imprese/interno

Finalità: acquisire le nozioni fondamentali in tema di igiene e sicurezza alimentare: rischi e pericoli alimentari; conservazione degli alimenti; metodi di autocontrollo e principi sistema HACCP.

FORMAZIONE PER I SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI

46 ORE EROGATE PER:
25 COLLABORATRICI
28 COLLABORATORI

FORMAZIONE SU METODOLOGIE E OBIETTIVI DEL LAVORO SOCIALE

Durata: 20 ore

Destinatari/ie: referente e operatori/trici del servizio "Oltre La Strada"

Formatore: Marzia Gotti

Finalità: rafforzare le competenze riguardo obiettivi, metodologie e strumenti per il lavoro di strada diretto a persone in stato di emarginazione grave.

CONVEGNO: MIGRANTI, NUOVE ROTTE PER I PROFESSIONISTI - ONLINE

Durata: 8 ore

Destinatari/ie: tutti/e i/le lavoratori/trici

Organizzatore: La Strada-Der Weg, Caritas, Gruppo Volontarius

Finalità: La Strada, insieme a Caritas e Gruppo Volontarius, come ogni anno, organizza 2 mattinate formative online per confrontarsi, formarsi e informare la rete su temi assai sensibili. Nel 2023 saranno:

- gli aspetti legati alla salute mentale delle persone con background migratorio (4 ore)
- le nuove generazioni italiane: risorse e fattori ostacolanti dei/delle giovani con background migratorio. In collaborazione con CONGI (Coordinamento Nuove Generazioni Italiane) (4 ore).

FORMAZIONE FONDIMPRESA: COMPETENZE PER IL RUOLO DI MEDIATORE/TRICE CULTURALE

Durata: 16 ore

Destinatari/ie: capoarea, coordinatori/trici, referenti e operatori/trici delle Equipe

Formatore: Gabriel Maria Sala

Finalità: analisi e studio di casi

FORMAZIONE GIURIDICA AD OPERA DI COLLEGHI/E ESPERTI/E (COACHING)

Durata: 2 ore

Destinatari/ie: coordinatori/trici, referenti e operatori/trici dell'Equipe Comini -Casa ConteForni

Formatore: Ermira Kola - Manuel Donadi

Finalità: analisi e studio di casi

FORMAZIONE MANAGERIALE

148 ORE EROGATE PER:
6 COLLABORATRICI
3 COLLABORATORI

ANALISI DEI BISOGNI FORMATIVI

Durata: 12 ore

Destinatari:/ie Direzione e capi area

Formatore: Emmeerre coop. Soc.

Finalità: acquisire strumenti di individuazione dei bisogni formativi emergenti dalla rilettura dell'agire organizzativo finalizzato alla costruzione di un Piano formativo aziendale

SOLUTION FOCUS

Durata: 4 ore

Destinatari:/ie Direzione e capi area

Formatore: Emmeerre coop. Soc.

Finalità: assumere la prospettiva delle Soluzioni invece che dell'analisi dei Problemi nei contesti di interdipendenza

VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Durata: 20 ore

Destinatari:/ie Direzione e capi area

Formatore: Emmeerre coop. Soc.

Finalità: rafforzare le competenze dell'Organizzazione nella valutazione delle competenze e la progettazione e gestione di percorsi di carriera

VALUTARE LA FORMAZIONE

Durata: 10 ore

Destinatari:/ie Responsabile Progettazione

Formatore: Emmeerre coop. Soc.

Finalità: acquisire competenze nei processi di valutazione e comunicazione dei risultati per rafforzare la qualità della proposta progettuale e la reputation dell'organizzazione

MODELLI ORGANIZZATIVI

Durata: 12 ore

Destinatari:/ie Direzione e capi area

Formatore: Emmeerre coop. Soc.

Finalità: sviluppare conoscenze sul tema Organizzazione, approfondendo le principali teorie di riferimento ed i modelli organizzativi al fine di far acquisire maggior consapevolezza nell'agire organizzativo e nel presidio delle funzioni aziendali

PROJECT MANAGEMENT E TIME MANAGEMENT

Durata: 12 ore

Destinatari:/ie Direzione e capi area

Formatore: Emmeerre coop. Soc.

Finalità: aumentare conoscenze e rafforzare competenze manageriali per una gestione dei Progetti e Servizi orientata ai risultati, alla qualità del servizio e all'efficienza (tempi e costi)

PROJECT MANAGEMENT E TIME MANAGEMENT

Durata: 12 ore

Destinatari:/ie Responsabili di Servizio e Progetto

Formatore: Emmeerre coop. Soc.

Finalità: aumentare conoscenze e rafforzare competenze manageriali per una gestione dei Progetti e Servizi orientata ai risultati, alla qualità del servizio e all'efficienza (tempi e costi)

LA GESTIONE AMMINISTRATIVA-CONTABILE INFORMATIZZATA

Durata: 24 ore

Destinatari:/ie Responsabile direzione e responsabile economico-amministrativa

Formatore: Roberto Rossi

Finalità: acquisire competenze per la gestione dei fattori economici-contabili al fine di ottimizzare i processi amministrativi, con l'ausilio di sistemi informatici.

FORMAZIONE PER L'UTILIZZO DEL NUOVO SOFTWARE GESTIONALE

Durata: 24 ore

Destinatari:/ie 22 tra capi area, referenti e operatori /trici

Formatore: Metadonors HQ

Finalità: acquisire competenze per l'utilizzo del nuovo software gestionale adottato dal Gruppo Volontarius dal 2023, per i seguenti moduli.

- Modulo manageriale per direzione e capi area
- Modulo su gestione risorse umane e volontariato per capi area
- Modulo sulla gestione acquisti per tutti referenti di progetti e servizi
- Modulo sulla manutenzione e helpdesk per tutti i referenti di progetti e servizi

FORMAZIONE PER L'UTILIZZO DEL PACCHETTO OFFICE

Durata: 18 ore

Destinatari:/ie capi area, referenti e operatori /trici

Formatore: interno

Finalità: acquisire competenze base e avanzate per l'utilizzo di Excel, Word, Outlook e Access

SUPERVISIONE

Per le équipes dei nostri servizi socio-assistenziali sono stati organizzati incontri di supervisione psicologica e/o dei casi a cadenza mensile. La supervisione è uno spazio di confronto con un professionista esterno con competenze ed esperienze specifiche nel settore, che ha garantito all'équipe la possibilità di fermarsi periodicamente a riflettere sul proprio intervento, per potenziare la consapevolezza riguardo ruolo, aspettative

e obiettivi oltre che sulla qualità delle relazioni all'interno dell'équipe stessa. Lavorare con una supervisione ha garantito la qualità degli interventi educativi e la qualità del lavoro d'équipe, e ha obbligato a mettersi continuamente in discussione, a confrontarsi con gli/le altri/e, a guardare le situazioni con angolature differenti, aumentando obiettività e razionalità.

114 ORE EROGATE ALLE EQUIPE

32 ORE EROGATE A SUPPORTO DEI/DELLE DIPENDENTI INDIVIDUALMENTE

GLI IMPEGNI PER IL FUTURO A FAVORE DEI/DELLE COLLABORATORI/TRICI

SVILUPPARE

UNA COMMUNITY DI
APPRENDIMENTO
ONLINE DOVE CONOSCENZE

CREARE

UN POLO BIBLIOTECARIO
DIFFUSO NEI SERVIZI

MISURARE

L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

- Raccogliendo feedback dai/dalle dipendenti sui programmi formativi
- Valutando l'impatto della formazione sugli esiti
- Utilizzando i dati raccolti per migliorare continuamente l'offerta formativa

FORMAZIONE PER LE PERSONE ACCOLTE NEI PROGETTI

River Equipe riconosce alla formazione per le persone che vivono una condizione di disagio e che usufruiscono dei nostri servizi o sono ospiti delle nostre strutture un valore importante sia personale che sociale. La cooperativa riconosce che facilitare il processo di inclusione è fondante per una società che assicura pari opportunità a tutti/e i/le cittadini/e. Supportare chi si trova in una situazione di svantaggio aiuta a prevenire che condizioni temporanee si trasformino in rischi di emarginazione sociale. Alle persone che hanno usufruito dei nostri servizi sono state pertanto offerte plurime opportunità di formazione, tenendo conto delle caratteristiche individuali e del contesto.

IN PARTICOLARE HA RITENUTO OPPORTUNO OFFRIRE LORO OCCASIONI IN CUI:

1. sviluppare nuove competenze e abilità
2. partecipare ad attività in cui possano venire valorizzate le competenze e le abilità pregresse
3. migliorare il livello delle relazioni sociali e la conoscenza dei servizi che il territorio offre
4. raggiungere un maggiore benessere e stabilità

RIVER EQUIPE HA AGITO IN TAL SENSO SU 2 VERSANTI:

HA SOSTENUTO la partecipazione delle persone a corsi di formazione o riqualificazione a stage/tirocini organizzati sul territorio dalle varie agenzie/ realtà professionali/rete

HA PROGRAMMATO INTERNAMENTE

1. azioni formative volte a far maturare nuove competenze e conoscenze e facilitare il percorso d'inclusione
2. azioni informative con la finalità di offrire quegli strumenti necessari a comprendere il contesto in cui si sono inseriti o si stanno inserendo.

AZIONI FORMATIVE OFFERTE DALLA RETE SERVIZI DEL TERRITORIO

Ente Finanziatore FSE

Agenzia For Team

“POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE NELL'AMBITO GASTRONOMICO”

Partecipanti: 3

Ente Finanziatore FSE

Cooperativa sociale Babel

“ECOOK II”

Partecipanti: 2

Ente Finanziatore FSE

Associazione Donne Nissa

“ESSERE MADRE E CITTADINA IN UNA NUOVA CULTURA”

Partecipanti: 5

Ente Finanziatore FSE

Agenzia Cieffe

“LAVORARE NEI SERVIZI DI PULIZIA”

Partecipanti: 3

Ente Finanziatore FSE

Cooperativa sociale Babel

“ADDETTO/A ALLA CONTABILITÀ”

Partecipanti: 1

Ente Finanziatore FSE

Cooperativa sociale La vispa Teresa

“ADDETTO/A ALLA RIVERNICIATURA AUTO DIL”

Partecipanti: 1

Provincia Autonoma di Bolzano

Centro di coordinamento Formazione continua sul lavoro e orientamento professionale

Attivazione di stage/tirocini:

1. presso Ethyca
2. presso Cooperativa Novum
3. presso cooperativa Coop
4. presso Pizza Call
5. presso Pizzeria Picciariella
6. presso Autosoccorso

Stagisti 8

Totale ore di tirocinio 2.586

Progetto LGNET

Gruppo Volontarius

Corso di gestione domestica e il mercato immobiliare

Partecipanti 29 - ore erogate 78

Gruppo Volontarius

Corso di lingua 2:

- 1) per minori stranieri non accompagnati
- 2) per donne senza dimora
- 3) per uomini senza dimora

Corso di gestione domestica e il mercato immobiliare

Partecipanti 29 - ore erogate 78

Gruppo Volontarius

Corso base di sicurezza sul lavoro

Partecipanti: 9 - ore erogate 6

Gruppo Volontarius

Progetto ALBA

Tratta e sfruttamento sessuale e lavorativo:

- far conoscere il fenomeno della tratta, lo sfruttamento, alcuni loro diritti/ doveri come cittadine/i presenti sul nostro territorio e verifica se quello che spieghiamo sono situazioni percepite da loro.
- l'emersione di situazioni che vanno al di là dello sfruttamento sessuale ma che abbiamo il mandato di far emergere come (potenziale), lo sfruttamento lavorativo, la servitù domestica, l'accattonaggio forzato, le economie illecite, i matrimoni forzati e/o altre tipi di violenze.

3 progetti coinvolti - ore erogate 8

AZIONI INFORMATIVE REALIZZATE INTERNAMENTE

Ente Finanziatore FSE

Gruppo Volontarius

“Pari o/e Impari”:

- facilitare il loro processo di inclusione e partecipazione alla comunità, attraverso
- azioni di orientamento e sostegno
- formazione e sensibilizzazione
- empowerment

Partecipanti: 16

Progetto LGNET

Gruppo Volontarius

Corso di educazione finanziaria

Partecipanti 29 - ore erogate 49,5

PHOTOGRAPH





تصوير

PHOTOGRAPHIE

ACCOGLIERE vuol dire:

AGIRE

AREA ACCOMPAGNAMENTO ALL'ABITARE

River Equipe nei suoi progetti e iniziative vuole evidenziare che la casa e l'abitare sono dimensioni fondamentali per la qualità della vita delle persone e sono quindi tra le principali componenti del percorso d'inserimento o reinserimento nella società. La difficoltà ad accedere a un'abitazione, la perdita della propria casa o l'essere ospitati/e in una comunità di accoglienza sono elementi di un processo che necessita di adeguate politiche di contrasto o di sostegno.

La Cooperativa ha promosso **una ri-significazione del concetto abitare**. Casa non solo come mero contesto di accoglienza, per le necessità basilari (proteggersi, nutrirsi, riposarsi, lavarsi...), bensì uno spazio ove esistere e venire riconosciuti/e ove poter prendere le distanze dalle urgenze e dai pericoli e ove poter concedersi un tempo e uno spazio per sé.

In questo "abitare" diventa quindi prioritario l'impegno della Cooperativa che ha come obiettivo con le persone che si trovano in difficoltà di ridare:

- senso del prendersi cura, cura di sé e cura degli/delle altri/e in una dimensione di reciprocità;
- ridare significato allo stare in un luogo e in un tempo;

- non limitarsi a subire l'esistenza e le fatiche del vivere ma essere protagonista del processo di trasformazione.

River Equipe con questa visione si è impegnata a dare sostegno a coloro che, per ragioni socio-economiche o per l'assenza di un'offerta adeguata di alloggi, non riescono a soddisfare il proprio bisogno abitativo sul mercato.

In particolare, la Cooperativa si è posta alcuni obiettivi specifici al fine di sostenere la crescita dell'housing sociale sul territorio:

- aumentare l'offerta di alloggi per persone in forte disagio abitativo, in modo tale che siano ospitate e accompagnate verso una più completa autonomia e reinserimento;
- promuovere strumenti che facilitino l'incontro tra domanda e offerta;
- sostenere interventi che aumentino e integrino l'offerta abitativa esistente (alloggi per l'autonomia, residenze integrate, pensionati sociali, ...) con l'offerta di soluzioni di natura temporanea, varia e flessibile alle esigenze e alle capacità di reddito;
- attivare interventi che garantiscano adeguati percorsi di reinserimento sociale;
- sensibilizzare e responsabilizzare la comunità locale.

NOME DEL PROGETTO/ SERVIZIO	LGNET 2 Local Government Network for Rapid Response and Fast Track Inclusion Services in Disadvantaged Urban Areas. Rete dei Comuni per una rapida risposta e servizi per l'inclusione d'emergenza in aree urbane svantaggiate.	
DESCRIZIONE	Progetto di accompagnamento verso l'inclusione e l'autonomia abitativa, economica e sociale per persone singole e nuclei familiari.	
BISOGNI SODDISFATTI	Elaborazione di piani individualizzati di sostegno all'autonomia per: - Fornire una soluzione abitativa temporanea a persone in difficoltà socio-economica e abitativa; - (In)formare sulle modalità di gestione e ricerca casa - specificità del mercato immobiliare locale e dei dispositivi di sostegno alla locazione; - Consolidare la situazione lavorativa e finanziaria dei/lle beneficiari/e coinvolti/e attraverso la ricerca lavoro e la realizzazione di un piano di risparmio individualizzato; - Sostenere nella ricerca attiva di un alloggio autonomo sul mercato immobiliare privato; - Mediare e collaborare con i servizi invianti e del territorio per favorire l'integrazione socio-economica e l'autonomia abitativa	
RISULTATI NELL'ANNO	70 COLLOCAMENTI 17 inserimenti in appartamenti privati (44 persone): • 28 adulti • 16 minori Suddivisi in: • 9 Famiglie • 3 nuclei monoparentali • 3 maschi adulti • 2 donne adulte 1 inserimento in appartamento transitorio (uomo singolo) 5 inserimenti in strutture e progetti del territorio (5 persone): • 4 adulti/e • 1 minore Suddivisi in: • 2 uomini adulti • 1 nucleo monoparentale • 1 donna adulta 10 inserimenti in training abitativi (20 persone): • 12 adulti/e • 8 minori Suddivisi in: • 2 nuclei familiari • 3 nuclei monoparentali • 4 uomini adulti • 1 donna adulta	PERCORSI FORMATIVI <u>Corso di educazione finanziaria:</u> • 16 beneficiari/e diretti/e • 6 uomini • 10 donne <u>Corso di gestione e ricerca casa:</u> 19 beneficiari/e diretti/e 9 uomini 10 donne SOSTEGNO ALLA CERTIFICAZIONE DI COMPETENZE • Ottenimento patente di guida B: 3 persone • Ottenimento patentino in qualità di addetto/a al carrello elevatore: 2 persone EROGAZIONE CONTRIBUTI ECONOMICI 71 beneficiari/e (contributi alla locazione - spese accessorie - acquisti di prima necessità)
N. E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI/E DIRETTI/E E INDIRETTI/E	TARGET Persone migranti extra-UE (persone singole e nuclei familiari) presenti nel Comune di Bolzano in situazione di stress abitativo Beneficiari/e del progetto: 150 persone (95 adulti/e e 55 minori): 37 famiglie di cui: 20 nuclei bi parentali, 17 nuclei monoparentali, 25 uomini singoli, 8 donne singole	
PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)	1 capo area 1 referente operativo/a 3 operatori/trici sociali 2 amministrativi/e 2 operatori/trici legali 2 insegnanti 1 tirocinante	

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
CASA GANDA	<p>Alloggi ponte ad alta autonomia</p> <p>Percorso di autonomia abitativa, economica e sociale per singoli/e e nuclei</p>	<p>Fornire un alloggio temporaneo a pagamento a persone in difficoltà socio-economica e abitativa</p> <p>Garantire supporto nella gestione delle relazioni tra condomini attraverso la realizzazione di riunioni periodiche</p> <p>Elaborare percorsi individualizzati all'autonomia abitativa attraverso: sostegno nella ricerca abitativa, definizione di un piano di risparmio ed eventuale ricerca lavorativa;</p> <p>Orientamento ai servizi del territorio comunale di Appiano.</p> <p>Sostegno per l'integrazione dei minori: cambio scuola, attività estive, scelta del medico e pediatra.</p>	<p>10 PERSONE USCITE per aver trovato un alloggio autonomo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 famiglia biparentale: trasferimento in alloggio privato a Caldaro ▪ 1 singolo: trasferimento in privato a Sarentino ▪ 1 nucleo monoparentale: trasferimento in privato a Bolzano ▪ 1 nucleo monoparentale: trasferimento in privato a Prato Isarco 	<p>TARGET</p> <p>Persone migranti extra-UE (persone singole e nuclei familiari), lavoratori/trici, in situazione di disagio abitativo</p> <p>12 PERSONE ACCOLTE:</p> <p>8 adulti/e</p> <p>4 Minori</p> <p>Suddivisi in:</p> <p>1 nucleo biparentale</p> <p>2 nuclei monoparentali</p> <p>4 singoli/e adulti/e</p>	<p>1 coordinatrice</p> <p>1 operatore/trice sociale</p> <p>1 operatore/trice legale</p> <p>1 insegnante</p>

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
CASA COMINI	<p>Training abitativo</p> <p>Percorso di autonomia abitativa, economica e sociale per uomini singoli lavoratori</p>	<p>Fornire un alloggio temporaneo a titolo gratuito a uomini lavoratori in difficoltà socio-economica e abitativa</p> <p>Garantire supporto nella gestione della casa e delle relazioni tra inquilini attraverso incontri periodici</p> <p>Elaborare percorsi individualizzati per il raggiungimento dell'autonomia abitativa: sostegno nella ricerca abitativa, definizione di un piano di risparmio ed eventuale ricerca lavorativa; Orientamento ai servizi del territorio.</p>	<p>6 DIMISSIONI PER FINE PROGETTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 abbandoni volontari per trasferimento in alloggi informali (es. presso conoscenti) ▪ 1 trasferimento in alloggio ad alta autonomia "Casa Ganda" ▪ 2 trasferimenti in strutture ricettive del territorio (case albergo per lavoratori) <p>PERCORSI FORMATIVI:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Corso di ricerca e gestione casa: 7 partecipanti ▪ Corso di educazione finanziaria: 6 partecipanti 	<p>TARGET</p> <p>uomini adulti singoli lavoratori a rischio di emarginazione sociale</p> <p>11 uomini singoli accolti attraverso la sottoscrizione di contratti di accoglienza trimestrali</p>	<p>1 capo area</p> <p>1 referente operativo</p> <p>3 operatori/tricisti sociali</p> <p>2 amministrativi/e</p> <p>2 operatori/tricisti legali</p> <p>2 insegnanti</p> <p>1 tirocinante</p>

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
CASA PALERMO	<p>Training abitativo</p> <p>Percorso di autonomia abitativa, economica e sociale per donne singole e nuclei monoparentali</p>	<p>Fornire un alloggio temporaneo a donne e nuclei monoparentale in difficoltà socio-economica e abitativa; Garantire supporto nella gestione della casa e delle relazioni tra inquiline attraverso riunioni periodiche Elaborazione di percorsi individualizzati per il raggiungimento dell'autonomia abitativa Supporto alla stabilizzazione finanziaria attraverso la definizione di un piano di risparmio individualizzato ed eventuale ricerca lavorativa; Orientamento ai servizi del territorio, mediazione con il vicinato e supporto per l'integrazione dei/lle minori (inserimento scolastico, servizi sociali)</p>	<p>Convivenza anagrafica istituita a partire da dicembre 2022 Accolte 5 persone (1 donna singola e 2 nuclei monoparentali) - progetti di autonomia ancora in corso</p> <p>PERCORSI FORMATIVI:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Corso di ricerca e gestione casa: 3 partecipanti ▪ Corso di educazione finanziaria: 3 partecipanti 	<p>TARGET Donne singole e nuclei monoparentali extra-UE in situazione di emergenza abitativa</p> <p>Accolte nel 2023 5 persone: 2 nuclei monoparentali 1 donna singola</p> <p>Totale minori assistiti: 2</p>	<p>1 capo area 1 referente operativo 3 operatori/trici sociali 2 amministrativi/e 2 operatori/trici legali 2 insegnanti 1 tirocinante</p>

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
ALLOGGI "CASA CONTE FORNI"	<p>Training abitativi</p> <p>Percorso di autonomia abitativa, economica e sociale per nuclei biparentali e monoparentali</p>	<p>Fornire un alloggio temporaneo a titolo gratuito a persone in difficoltà socio-economica e abitativa;</p> <p>Elaborazione di percorsi individualizzati in collaborazione con l'equipe del Conte Forni per il raggiungimento dell'autonomia abitativa: sostegno nella ricerca abitativa, definizione di un piano di risparmio</p>	<p>1 NUCLEO DIMESSO PER FINE PROGETTO:</p> <p>1 nucleo da 5 persone ha trovato alloggio sul mercato immobiliare privato</p>	<p>TARGET</p> <p>nuclei familiari in emergenza abitativa</p> <p>Totale assistiti/e:</p> <p>20 persone</p> <p>8 adulti/e</p> <p>12 Minori suddivisi in:</p> <p>3 famiglie biparentali</p> <p>2 Nuclei monoparentali</p>	13

AREA LUDICO-ARTISTICO-ESPRESSIVA

River Equipe sostiene e investe energie e pensiero a favore di quelle attività ove attraverso l'arte si indaga la vita in tutte le sue dimensioni, in una continua ricerca di senso, con la consapevolezza che l'investimento estetico della realtà può trasformare e per-formare lo spazio e l'ambiente in cui viviamo migliorandolo.

All'arte, la Cooperativa vuole attribuire una valenza "democratica" e la capacità di "fare comunità" favorendo il coinvolgimento e la partecipazione diretta delle persone che sono comunità, promuovendo dinamiche collaborative e cooperative e un'educazione alla cittadinanza attiva.

NOME DEL PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI/IE	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
COMUNICA - STRADA	Laboratorio mobile	Promozione di un linguaggio spontaneo per sperimentare diverse modalità di relazionarsi e favorire i processi di dialogo e di inclusione sociale	Incontri realizzati: 87	Persone contattate: 269	2
DIVERSAMENTE INSIEME	Atelier protetto artistico creativo	Promozione di un linguaggio spontaneo per sperimentare diverse modalità di relazionarsi e favorire i processi di dialogo e di inclusione sociale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incontri realizzati: 136 ▪ Progetti individualizzati: 13 ▪ Progetti di gruppo: 6 	Persone contattate: 62	2
MURARTE	Attività legate ai giovani writers di Bolzano	Offerta di nuove soluzioni per valorizzare e stimolare la creatività dei giovani, combattendo il degrado di alcune parti della Città e offrendo nuovi input per l'imprenditoria giovanile.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attività svolte: 31 ▪ Opere realizzate: 223 ▪ Superficie approssimativa dipinta: 3500 mq 	Persone contattate: 269	2

UFFICIO DIREZIONE ARTISTICA, COMUNICAZIONE CREATIVA E FUNDRAISING

L'**Ufficio Direzione Artistica** cura, coordina e indirizza progetti di comunicazione, educazione e sviluppo di comunità in ambito sociale con un forte carattere artistico-culturale. Definisce e supervisiona ogni dettaglio in base alla missione, ai contenuti, al target, agli obiettivi, alla qualità, al contesto attuale, ai tempi e alla fattibilità. La Direzione Artistica è inoltre ideatrice e realizzatrice di progetti ad hoc sia all'interno di servizi del Gruppo Volontarius, sia con stakeholders esterni. L'Ufficio Direzione Artistica comprende e dirige anche l'Ufficio Comunicazione Creativa e l'Ufficio Fundraising.

L'**Ufficio Comunicazione Creativa** si occupa di pianificare e realizzare campagne volte a raccontare, valorizzare e diffondere i progetti di arte, educazione e diritti umani. Per promuovere tali progetti, l'Ufficio utilizza una strategia di comunicazione diffusa online e offline.

L'**Ufficio Fundraising** si occupa di raccogliere risorse (denaro, beni o volontari) per sostenere e sviluppare i progetti che necessitano di maggior supporto. Nel 2023 la Direzione artistica ha inoltre ideato e prodotto nuovi artefatti di sensibilizzazione e promozione volti a diffondere i valori e la mission della Cooperativa Sociale River Equipe.

1. CASA CONTE FORNI | DESIGN NARRATIVO: DAL TEATRO SOCIALE AL DESIGN DEGLI INTERNI - 1° EDIZIONE

DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI
<p>Nel contesto della struttura di accoglienza "Casa Conte Forni" si è indagato il concetto di casa, dando seguito ai lavori iniziati nel 2021 e proseguiti nel 2022.</p> <p>Nel 2023 le attività si sono focalizzate sullo spazio al piano terra dedicato al servizio diurno "La Sosta - Der Halt".</p> <p>Sono stati sviluppati interventi partecipati di trasformazione degli spazi della casa in luoghi narranti di storie, desideri e sogni di chi la abita, al fine di facilitare la comunicazione tra le persone e le culture differenti ed educare al rispetto dell'ambiente ed alla lotta allo spreco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rendere lo spazio un luogo accogliente, creativo, riconoscibile e percepito come vicino dalla comunità - sia per gli/le ospiti che per gli/le operatori/trici. ▪ Allenamento delle competenze linguistiche, tecniche e organizzative e promozione di un ruolo sociale attivo e propositivo negli/lle ospiti. ▪ Aumento della capacità cooperativa tra ospite e operatore/trice e con la comunità locale. ▪ Aumento del senso di appartenenza allo spazio e alla cura per gli ambienti e gli oggetti presenti. ▪ Promozione della responsabilità sociale. 	<p>20 incontri di realizzazione dei lavori di riqualificazione degli spazi del piano terra della struttura dedicati al servizio diurno, in collaborazione con gli/le operatori/trici e gli/le ospiti della Casa. A questi incontri in campo, vanno aggiunte le ore di progettazione e programmazione tra lo staff e gli/le operatori/trici del servizio.</p>	<p>Staff: 9 Operatori /trici e volontari/e del servizio: 6 Ospiti della casa: 13</p> <p>Beneficiari/e indiretti/e: tutte le persone che vivono gli spazi della casa.</p>

2. CASA CONTE FORNI | LA CUCINA DI CASA CONTE FORNI – STORIE E RICETTE DAL MONDO – 2° EDIZIONE

DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI
<p>Nel contesto dell'omonima struttura di accoglienza, è stata realizzata "La Cucina di Casa Conte Forni", un food blog collettivo realizzato insieme agli/le ospiti del centro. Le attività hanno preso il via nell'anno 2022 con la prima edizione ed hanno avuto seguito nell'anno 2023 con la seconda edizione. Il progetto nasce con l'obiettivo di mettere in connessione gli/le ospiti della Casa con la comunità locale, nonché di raccontare i talenti e la realtà virtuosa di Casa Conte Forni attraverso lo sguardo e i sapori di chi la vive.</p>	<p>Creare occasioni per sviluppare e rinforzare le competenze nell'ambito dei linguaggi della fotografia, del video e della comunicazione digitale e dare l'opportunità per potenziare le conoscenze linguistiche, tutte competenze imprescindibili per entrare nel mercato del lavoro e affrontare con energia le sfide della vita.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 13 incontri con i/le partecipanti del progetto. ▪ A questi incontri in campo, vanno aggiunte le ore di progettazione, programmazione e post-produzione dei contenuti audio-visivi. ▪ Ampliamento e sviluppo del blog di cucina interculturale e relativa WebApp avviati nell'anno 2022: https://cucinaconteforni.gruppovolontarius.it/ ▪ Diffusione e promozione del progetto e delle ricette realizzate durante la prima e seconda edizione attraverso i canali digitali del Gruppo Volontarius, quali il sito web, la newsletter e le pagine Facebook ed Instagram. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Staff: 7 ▪ Abitanti della Casa Conte Forni: 9 ▪ Operatori/trici sociali della Casa: 9 ▪ Volontari/e: 5 ▪ Beneficiari/e indiretti/e: la comunità locale e gli/le ospiti della casa

3. CASA CONTE FORNI | TAKE ACTION KIDS – SCUOLA DI CREATIVITÀ E DIRITTI UMANI | 2° EDIZIONE

DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI
<p>Nell'anno 2023 è stato dato seguito alla progettazione e realizzazione di laboratori di creatività e diritti umani rivolti a bambini e bambine accolti con i loro genitori presso la Casa. I laboratori mirano a stimolare la creatività del/lla bambino/a in quanto diritto fondamentale dell'infanzia.</p>	<p>Stimolare la creatività ed affinare i sensi dei/delle partecipanti attraverso varie metodologie e strumenti realizzati ad hoc per ciascun percorso laboratoriale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 7 incontri con i/le partecipanti del progetto. ▪ A questi incontri in campo, vanno aggiunte le ore di progettazione, programmazione e post-produzione dei contenuti. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Staff: 3 ▪ Bambini/e dell'età compresa tra i 4 e gli 11 anni: 11 ▪ Operatori/trici sociali della Casa Conte Forni: 4 ▪ Beneficiari/e indiretti/e: le famiglie dei/lle bambini/e coinvolti/e

4. LGNET2

DESCRIZIONE	Nel contesto del progetto “LgNet2”, è stato dato seguito alla campagna di promozione e sensibilizzazione sul diritto alla casa avviata con la precedente edizione LgNetEA.
BISOGNI SODDISFATTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizzare la cittadinanza sulle tematiche del diritto alla casa e dell'accompagnamento all'abitare; ▪ Avvicinare la comunità locale alle esperienze di/delle cittadini/e provenienti da diversi luoghi del mondo; ▪ Favorire la coesione sociale e la solidarietà; ▪ Creare occasioni per consentire alle persone di dar voce alle proprie storie ed emozioni, mettendo in luce l'unicità di ciascuno/a; ▪ Mettere in risalto le storie che testimoniano gli esiti positivi dell'intervento sociale di LgNet2.
RISULTATI NELL'ANNO	<p>Coinvolgimento dei/delle beneficiari/e del progetto e della comunità locale attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizzazione di foto-interviste per dare voce e mettere in risalto le esperienze dei/lle beneficiari/e del progetto; ▪ Direzione artistica e comunicazione dell'evento di sensibilizzazione e promozione aperto alla cittadinanza “Chiedimi perché ho freddo”; ▪ Attività di comunicazione, promozione e diffusione offline e online per promuovere il progetto e l'evento. ▪ Ideazione, produzione e stampa dei seguenti output cartacei e digitali di promozione del progetto e diffusione dei suoi risultati: ▪ Magazine “La casa è un diritto di tutti” in versione digitale e cartacea; ▪ Kakebo Sociale in 3 versioni linguistiche (italiano, tedesco e inglese); ▪ Video tutorial d'istruzioni per l'uso del Kakebo Sociale; ▪ Libretto informativo “Guida ai servizi” in versione digitale e cartacea; ▪ Pieghevoli informativi ed educativi “Integrarsi in Alto Adige”, “Educazione finanziaria” e “Abitare in Alto Adige” in diverse versioni linguistiche (italiano, tedesco e inglese) nelle versioni digitale e cartacea; ▪ Pieghevole informativo e promozionale del progetto in italiano e tedesco; ▪ Libretto informativo e promozionale del progetto in italiano e tedesco; ▪ Roll up promozionale del progetto; ▪ Borsette in cotone, reversibili e in diverse versioni linguistiche (italiano, tedesco, inglese e arabo); ▪ Adesivi promozionali in 4 diverse versioni linguistiche (italiano, tedesco, inglese e arabo); ▪ Manifesti, locandine e flyer promozionali dell'evento in italiano e tedesco; ▪ Immagini promozionali digitali per la promozione tramite canali web in italiano e tedesco.
NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Staff: 13 ▪ Beneficiari/e del progetto LgNet2 coinvolti/e nelle foto-interviste: 6 ▪ Beneficiari/e diretti/e: il team, i/le partner e i/le beneficiari/e del progetto LgNet2. ▪ Beneficiari/e indiretti/e: la cittadinanza e le persone con background migratorio.

5. CASA ROSSA | CENTRO DI PRONTA ACCOGLIENZA PER MSNA - BOLZANO

<p>DESCRIZIONE</p>	<p>Nell'ambito del servizio "Casa Rossa", nel corso dell'anno 2023 sono stati realizzati:</p> <p>Workshop "IO SONO IO": un laboratorio di fotografia e autodeterminazione sui mestieri e i desideri lavorativi dei/lle partecipanti, con il fine di mettere in luce i talenti di ognuno/a e metterli in condivisione con il territorio. Con la guida di una docente di fotografia (esperta di psicologia), i/le partecipanti sono stati/e invitati/e ad esplorare i propri talenti e le proprie personalità attraverso la fotografia, intesa come mezzo di riflessione, espressione di sé e delle proprie emozioni. Il laboratorio è stato realizzato con il coinvolgimento dei ragazzi ospitati presso "Casa Rossa" e un gruppo multiculturale di ragazze e ragazzi del territorio. Il percorso si è sviluppato nell'arco di quattro giornate (alle quali si aggiungono le ore dedicate alle azioni di direzione, progettazione, coordinamento, comunicazione, monitoraggio e postproduzione).</p> <p>Workshop "Take Action - scuola di creatività e diritti umani": una scuola solidale dove i/le giovani hanno l'opportunità di sperimentare concretamente la relazione tra arte e diritti umani. Il laboratorio è stato realizzato in collaborazione con una classe del Liceo G. Carducci di Bolzano. Grazie alla presenza di esperti/e dei diritti umani, artisti/e e testimoni, i giovani della casa di accoglienza e gli/le studenti/esse sono stati/e invitati/e a esplorare la creatività come mezzo di riflessione, espressione di sé e delle proprie emozioni, di dedica e di partecipazione collettiva. Dopo un approfondimento sul tema dei diritti umani e sul rapporto tra diritti e arte, i/le partecipanti si sono cimentati/e nelle pratiche della fotografia e della grafica realizzando a mano un inedito Photobox contenente riflessioni e fotografie realizzate da loro stessi/e. Il percorso si è sviluppato nell'arco di tre giornate (alle quali si aggiungono le ore dedicate alle azioni di direzione, progettazione, coordinamento, comunicazione, monitoraggio e postproduzione).</p>
<p>BISOGNI SODDISFATTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizzazione intorno alla Dichiarazione Universale dei Diritti umani. ▪ Acquisizione competenze specifiche in campo artistico e creativo. ▪ Aumento del senso di appartenenza allo spazio e alla cura per gli ambienti e gli oggetti presenti. ▪ Promozione della responsabilità sociale.
<p>RISULTATI NELL'ANNO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizzazione di workshop di didattica creativa. ▪ Sperimentare la fotografia. ▪ Mettere in luce i talenti e sogni dei partecipanti, ▪ Far conoscere e mettere in dialogo i ragazzi di Casa Rosso con i giovani del territorio. ▪ Praticare la lingua italiana.
<p>NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 Minori Stranieri Non Accompagnati ▪ 16 studenti/esse del Liceo Carducci di Bolzano ▪ 6 giovani volontari/e ▪ 2 volontari/e del Corpo di Solidarietà Europeo ▪ Professoresse della Liceo Carducci di Bolzano ▪ Equipe socio-pedagogica di Casa Rossa ▪ Comunità locale

6. PARI O IMPARI – LA RICCHEZZA DEL FEMMINILE NELLA MIGRAZIONE

DESCRIZIONE	Nell'ambito di "Pari o Impari", è stata curata la pubblicizzazione e la promozione del progetto.
BISOGNI SODDISFATTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promozione del progetto alla cittadinanza. ▪ Supporto nella ricerca di partecipanti al progetto. ▪ Diffusione e promozione dei risultati.
RISULTATI NELL'ANNO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ideazione, realizzazione grafica e stampa della locandina e dell'immagine promozionale in lingua italiana e tedesca ▪ Promozione del progetto sui canali digitali del Gruppo Volontarius (sito web, newsletter e pagine social) ▪ Ideazione e realizzazione della landing page dedicata (https://gruppovolontarius.it/landing/pari-o-impari.html) ▪ Realizzazione di un libro per raccogliere, valorizzare e diffondere i risultati del progetto ▪ Realizzazione di un video-racconto per far scoprire il percorso intrapreso insieme ad alcuni delle protagoniste e dei protagonisti del progetto ▪ Supporto nella realizzazione di un evento di presentazione dei risultati del percorso.
NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Donne migranti abitanti del territorio ▪ Comunità locale ▪ Enti ed esperti/e del settore sociale ▪ Beneficiari/e indiretti: la cittadinanza e le persone con background migratorio.

7. RADIO COMINI LA RADIO DI STRADA | 3° EDIZIONE

DESCRIZIONE	<p>Nell'ambito del servizio "Accoglienza Notturna Temporanea" di via Comini, nel 2023 è stata avviata la promozione dei podcast realizzati nell'ambito della SECONDA STAGIONE realizzata nel 2022, ed è stata realizzata la serie di incontri per la registrazione e successiva promozione dei podcast previsti per la TERZA STAGIONE.</p> <p>Radio Comini è una web radio interculturale ed intergenerazionale che vede protagonisti un gruppo di giovani e alcuni degli ospiti del centro di accoglienza notturna temporanea di via Comini a Bolzano.</p>
BISOGNI SODDISFATTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creare un luogo d'incontro dove far emergere una sfaccettatura della città molte volte invisibile; ▪ Mettere in dialogo e favorire l'incontro per creare una narrazione che promuova la ricchezza dell'interculturalità e incentivi l'ascolto dell'altro; ▪ Dare voce a questa realtà che spesso viene collocata ai margini della società, attraverso un approccio di reciprocità e condivisione dei saperi.
RISULTATI NELL'ANNO	<p>Nella terza stagione della Radio Comini, sono stati realizzati 11 incontri per un totale di circa 40 ore in campo. A questi incontri in campo con i/le partecipanti, vanno aggiunte un totale di circa 600 ore per lo svolgimento di tutte le fasi legate al progetto nel suo complesso, come ad esempio: direzione, supervisione, coordinamento, team building, progettazione, programmazione e creazione di contenuti e post-produzione delle puntate.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 8 incontri in radio ▪ 3 uscite di gruppo ▪ 8 podcast ▪ 8 brevi video di promozione ▪ Fotografie di backstage ▪ Pagina web dedicata al progetto, con ideazione e implementazione dell'identità visiva ▪ Realizzazione e stampa di adesivi promozionali di progetto ▪ Installazione artistica della Radio nell'ambito di un evento aperto alla cittadinanza <p>Il progetto e i suoi risultati sono stati diffusi attraverso molteplici canali digitali quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuova landing page dedicata al progetto ▪ Nuova pagina Instagram dedicata a progetto ▪ Sito web del Gruppo Volontarius ▪ Pagina Facebook ed Instagram del Gruppo Volontarius <p>Per favorire la visibilità del progetto, il team di Radio Comini ha partecipato in ottobre 2023 all'evento "Chiedimi perché ho freddo", iniziativa organizzata dal Gruppo Volontarius per promuovere i diritti delle persone senza casa presso Piazza Mazzini a Bolzano. In questa occasione, il progetto è stato presentato dai partecipanti della Radio alla cittadinanza grazie alla realizzazione di un'installazione, che fungeva da "sala di ascolto" su strada.</p>
NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI	<p>Nella terza stagione della Radio Comini, sono state coinvolte un totale di 42 persone:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 persone nello staff di Direzione ▪ 9 special guests ▪ 10 giovani del territorio ▪ 11 ospiti del centro di accoglienza notturna <p>Le attività della Radio Comini hanno beneficiato, indirettamente, anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunità locale ▪ Operatori sociali

8. TAKE ACTION – SCUOLA DI CREATIVITÀ E DIRITTI UMANI

DESCRIZIONE	Una scuola solidale di creatività e diritti umani che promuove una più ampia presa di coscienza attraverso i linguaggi della creatività.
BISOGNI SODDISFATTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisire maggiore consapevolezza sui diritti umani; ▪ Confrontarsi in prima persona con le persone e con i servizi attivi sul territorio che si occupano di fragilità sociali; ▪ Acquisire strumenti per partecipare attivamente alla tutela e alla difesa dei diritti umani.
RISULTATI NELL'ANNO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizzazione di un workshop che ha coinvolto una classe del Liceo Carducci di Bolzano ed il gruppo di ospiti MSNA del CPA MSNA “Casa Rossa” dove si è sperimentata concretamente la relazione tra arte e diritti umani; ▪ Sensibilizzazione intorno alla Dichiarazione Universale dei Diritti umani, in particolare intorno al diritto ad avere un’abitazione (Art. 25); ▪ Acquisizione di competenze specifiche in campo artistico e creativo; ▪ Promozione del percorso sui social media
NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 istituto scolastico ▪ 16 studenti/esse ▪ 5 Minori Stranieri Non Accompagnati ▪ Insegnanti della classe coinvolta ▪ Equipe socio-pedagogica del Centro per MSNA

9. SUN PROJECT: SAFEGUARDING UNACCOMPANIED AND SEPARATED CHILDREN’S RIGHTS THROUGH THE EU CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS

DESCRIZIONE	Nell’ambito di “Sun Project”, è stata curata la pubblicizzazione e la promozione del progetto e dei suoi risultati.
BISOGNI SODDISFATTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promozione e sensibilizzazione in merito ai diritti dei minori stranieri non accompagnati sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell’UE.
RISULTATI NELL'ANNO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promozione e diffusione del progetto e dei suoi risultati sui canali web dell’Organizzazione, quali sito web e social media. ▪ Supporto nell’organizzazione e nella promozione di un “exchange visit” a Bolzano che ha ospitato i partner internazionali del progetto.
NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Esperti/e del settore (avvocati che lavorano nel campo della tutela legale; organizzazioni della società civile e rappresentanti di organismi indipendenti per i diritti umani; assistenti sociali; insegnanti; presidi; comunità di migranti e rifugiati e loro associazioni; genitori e familiari delle comunità di rifugiati e migranti nei Paesi partner; studenti universitari.) ▪ Operatori e operatrici sociali del Gruppo Volontarius ▪ Tutori di ragazzi stranieri non accompagnati ▪ Beneficiari indiretti: i minori stranieri non accompagnati presenti sul territorio.

FUNDRAISING

L'Ufficio Fundraising si occupa di raccogliere risorse (denaro, beni o volontari) per sostenere e sviluppare i progetti che necessitano di maggior supporto. L'ufficio pianifica e sviluppa con metodo campagne con il fine di costruire e coltivare

relazioni con i donatori. Attraverso le attività del fundraising, l'ufficio inoltre informa e sensibilizza in merito alle tematiche e ai progetti del Gruppo Volontarius.

1. CAMPAGNA DI RACCOLTA FONDI E SENSIBILIZZAZIONE "LA CASA È UN DIRITTO DI TUTTI"

DESCRIZIONE	OBIETTIVI	RISULTATI NELL'ANNO
Nel 2023 è stata realizzata la campagna di raccolta fondi e sensibilizzazione "La Casa è un diritto di tutti".	<ul style="list-style-type: none">▪ Sensibilizzazione intorno al diritto all'abitare;▪ Raccogliere risorse per potenziare i percorsi di accompagnamento all'abitare ed inclusione abitativa del Gruppo Volontarius;▪ Aumentare il numero di donatori e contatti.	<ul style="list-style-type: none">▪ Realizzazione campagna raccolta firme 5x1000, online e offline▪ Realizzazione campagna colloqui con grandi donatori e aziende

2. DONOR CARE

DESCRIZIONE	OBIETTIVI	RISULTATI NELL'ANNO
Nell'arco dell'anno sono state realizzate costantemente attività di cura nei confronti dei donatori.	<ul style="list-style-type: none">▪ Sviluppo e consolidamento del rapporto con i donatori;▪ Potenziamento e ampliamento del data base contatti.	<ul style="list-style-type: none">▪ Implementazione di azioni rivolte alla cura dei donatori, online e offline

3. RACCOLTA FONDI "I SOGNI DI AMANDA"

DESCRIZIONE	OBIETTIVI	RISULTATI NELL'ANNO
Con l'obiettivo di supportare una beneficiaria del Progetto Alba molto malata, è stata ideata e promossa la campagna di raccolta fondi "I sogni di Amanda". In questo contesto, è stato inoltre realizzato un "Apericena Solidale", evento di beneficenza che ha non solo raccolto numerose donazioni, ma è stata anche un'occasione per sensibilizzare sui temi del Progetto Alba e promuovere la solidarietà.	<ul style="list-style-type: none">▪ Supportare la beneficiaria durante mesi molto difficili della sua vita;▪ Raccogliere fondi per sostenere le spese delle sue cure e per realizzare alcuni sogni nel cassetto;	<ul style="list-style-type: none">▪ Invitare la comunità locale ad attivarsi a favore di una persona in una situazione di grave vulnerabilità;▪ Supporto concreto alla destinataria che si trovava in un momento della sua vita particolarmente complesso.

AREA COORDINAMENTO

River Equipe all'interno del Gruppo paritetico che si è formalmente costituito nel mese di luglio 2021 svolge il ruolo di Capo fila ed è responsabile di alcune aree che risultano essere strategiche e di supporto e fondamentali in termini di sostenibilità e opportunità per tutto il Gruppo. Obiettivo dei soci e dei collaboratori a cui è stata attribuita la responsabilità delle aree è quella di dare

coerenza alle iniziative realizzate al fine di dare sostegno ai progetti ed essere affidabile e credibile per gli stakeholder.

Il presidente del Consiglio di Amministrazione della River Equipe riveste attualmente il ruolo di co-Direttore Generale con il compito di presiedere alla gestione operativa di tutti i progetti in capo al Gruppo Volontarius.

AREA DIREZIONE SOCIO PEDAGOGICA

La Cooperativa all'interno del Gruppo è responsabile del coordinamento socio pedagogico che permette di mettere in atto la strategia condivisa, ossia quella di traghettarlo verso nuove forme di risposta alle problematiche sociali. La responsabile del coordinamento è socia della Cooperativa.

SERVIZI GENERALI

La Cooperativa è responsabile per l'intero Gruppo del settore dedicato alla logistica ed ai servizi generali: River Equipe gestisce magazzini dove viene stoccato e distribuito il materiale dell'area "Aiuti senza spreco" della Volontarius; è responsabile della gestione del parco automezzi; della dotazione informatica e telefonica; dello stoccaggio e distribuzione dei DPI per tutte le strutture. River Equipe gestisce l'Ufficio acquisti a beneficio dell'intero Gruppo Volontarius.

UFFICIO PROGETTAZIONE

Nel 2023 la Cooperativa ha investito particolare attenzione nello sviluppo dell'Ufficio Progettazione ritenendolo strategico rispetto ai temi della concorrenza e della qualità del servizio offerto.

NOME DEL PROGETTO/SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	PERSONALE IMPIEGATO
UFFICIO PROGETTAZIONE	L'ufficio si occupa di coordinare le attività di progettazione del Gruppo Volontarius: ricerca finanziamenti; scrittura progetti; partecipazione a bandi, appalti pubblici, finanziamenti locali, nazionali, europei; preparazione documentazione amministrativa, tecnica, economica; follow up; rendiconto finale in collaborazione con l'amministrazione.	Trovare linee di finanziamento e coordinare la partecipazione e la preparazione di bandi e progetti	1

I PERCORSI SVILUPPATI NELL'ANNO 2023

TAVOLO DI COORDINAMENTO DIRETTORI E CAPI AREA

Il percorso ha preso avvio dalla rilettura sugli stili di gestione delle Aree e delle Direzioni (ASIS e Artistica) rispetto a tematiche quali la programmazione, il posizionamento nella rete locale e i rapporti con la committenza, la gestione dei/le collaboratori/trici, le relazioni con i Servizi centrali. Sono emerse differenze fra le Aree ed alcune trasversalità critiche delle quali prendersi carico. Rispetto a quest'ultime si segnalano:

- la fatica ad elaborare un progetto di Area, e quindi un suo sistema di governo e controllo, da affrontare dopo aver introdotto nuovi strumenti informatici per il controllo di gestione;
- le relazioni funzionali fra Direzioni/ Aree e Servizi amministrativi, a beneficio delle quali si è strutturato un percorso formativo per Direzione e middle management;
- le difficoltà nel reclutamento di collaboratori/trici, per una scarsa presenza dei profili professionali richiesti, e/o nella possibilità di trattenerli/e a seguito di proposte contrattuali non allettanti sul piano retributivo, della durata e in alcuni casi delle condizioni (turni, lavoro nei festivi, ...); per far fronte a questa tematica si è ritenuto di avviare un percorso di adeguamento dei parametri retributivi per Capi-Area, Coordinatori/trici e Referenti che ha già portato ad un aumento degli stipendi per tali figure; il prossimo passo sarà di estendere l'adeguamento anche ad operatori/trici e custodi. Inoltre, è stato promosso il percorso di Valorizzazione delle Risorse umane;
- la relazione con la Committenza, tema questo articolato che ha portato ad evidenziare alcune azioni importanti di presidio per tenere forte il rapporto: 1) azioni di legittimazione del Gruppo presso la rete dei Committenti al di fuori delle dinamiche di gestione ordinaria dei Servizi o delle gare/contributi, 2) azioni mirate a promuovere un diverso modo di

governo delle politiche di welfare che vada oltre ai contributi, aprendosi alla co-programmazione e co-progettazione. Azioni che richiedono il coinvolgimento del sistema locale, i sistemi di rappresentanza e coordinamento.

FORMAZIONE DIRETTORI, CAPI AREA E COORDINATORI/TRICI SUI TEMI ORGANIZZATIVI

Nella seconda metà dell'anno ha preso avvio un percorso finalizzato a rafforzare le competenze organizzative della Direzione e dei ruoli che costituiscono il middle management, la cinghia di trasmissione fra direzione e livello operativo dei Servizi, che in River Equipe è riconoscibile in Capi Area e Coordinatori/trici.

I laboratori di formazione e discussione hanno permesso di:

- a. condividere il concetto di Valore prodotto dal Gruppo Volontarius
- b. rileggere criticamente l'organizzazione alla luce delle principali teorie del pensiero organizzativo e di un modello di classificazione finalizzato ad individuare azioni di miglioramento sostenibili e concrete
- c. mettere a fuoco le aspettative di ruolo chiarificando funzioni e compiti dei diversi ruoli ed evidenziando conferme e disallineamenti con la pratica quotidiana
- d. riconoscere limiti ed opportunità nella gestione della risorsa tempo e come il buon uso dipenda principalmente dalla chiarezza delle priorità e dal darsi un metodo, non necessariamente lo stesso per tutti.

Ma soprattutto ha permesso di:

- generare consapevolezza sull'importanza di queste tematiche, aspetto questo che non poteva essere dato per assodato considerando che si tratta di figure molto coinvolte nell'operatività dei Servizi o che comunque provengono da quella esperienza e da quella cultura e quindi con minori occasioni ed informazioni per assumere una prospettiva di governo dell'intera organizzazione;
- comprendere che la progettazione ed il cambiamento organizzativo non sono una

questione solo cognitiva, ma che richiedono l'ingaggio delle persone. Le scelte organizzative ed i modelli per quanto validi trovano attuazione solo se le persone che li devono attuare "ci salgono a bordo", li fanno propri;

- alimentare un senso del NOI, attraverso "l'aver collaborato nel darsi una cornice di senso", "la volontà di maturare scelte condivise", "la visione del singolare nel plurale", "la voglia di crescere insieme". Consapevoli che "in un gruppo professionale deve essere l'insieme a procedere compatto ed in maniera coordinata, altrimenti il rischio è di perdere tempo" e che questo genera "volontà condivisa di provare un cambiamento", "franchezza del confronto", "impegno personale", come emerso nelle riflessioni finali
- elaborare un bisogno di maggiore chiarificazione del proprio ruolo e dell'ingaggio sui temi organizzativi.

REDAZIONE BILANCIO SOCIALE 2022

Il percorso di redazione del Bilancio Sociale 2022, nella continuità del suo percorso, ha messo a fuoco, sapendo valorizzare un limite dell'anno precedente sul fronte comunicazione interna, il tema della sua disseminazione sia verso l'interno, al fine di utilizzarlo quale strumento di rafforzamento del senso di appartenenza nei collaboratori, sia verso l'esterno, per promuovere la reputation verso gli stakeholders. Nel primo caso è stato fatto un incontro di presentazione da parte della Direzione e del Gruppo di lavoro a Capi-area, Coordinatori/trici, Referenti. Nel secondo caso si è sviluppata una riflessione sull'esigenza di categorizzare gli stakeholders (essendo molti e distribuiti non solo sul territorio provinciale) per individuare le modalità più opportune e sostenibili (pubblicazione sul sito, invio con mail personalizzata, proposta di incontro di presentazione) per raggiungerli. Questo ha permesso di rilanciare il tema del tipo di relazione che si vuole/può costruire.

VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

- Questo percorso è stato quello che maggiormente ha caratterizzato l'innovazione, perché ha coinvolto una larga parte di collaboratori/trici, perché ha giocato sia a livello di riflessione teorica, di modellizzazione che di messa a terra con una sperimentazione e la conseguente riflessione sui risultati emersi. Un percorso che quindi ha portato a confrontarsi con il livello culturale ed etico, quello organizzativo e quello informativo.
- Il percorso ha il suo fondamento nella presa d'atto che le persone sono l'asset più importante dell'organizzazione al fine di erogare i Servizi e che la gestione di tale risorsa strategica non aveva un governo forte a livello di Direzione seppur esistevano processi e strumenti di selezione e valutazione delle competenze governati da un'istruzione operativa ISO. La scelta di investire su questo tema nasce dal bisogno di andare oltre alla "valutazione" per promuovere la "valorizzazione" delle risorse umane per garantire il riconoscimento e il dare valore.
- La complessità del processo da mettere in atto ha portato a condividere una "Vision sulle Risorse Umane" - approvata dai Consigli di amministrazione di River Equipe da sviluppare in 36 mesi. Le azioni del primo anno sono state:
- la condivisione di un nuovo strumento a supporto del primo colloquio, più aperto a cogliere i talenti del/la candidato/a e non solo a verificare la loro corrispondenza con le posizioni aperte. Strumento da sperimentare da parte dei/delle Capi area, ma che non ha avuto ancora il seguito previsto;
- un modello di valorizzazione delle competenze basato su: a) auto e etero valutazione, b) su un colloquio di restituzione e c) sul coinvolgimento dell'équipe;
- la sperimentazione di tale modello in due Servizi (Infopoint e Lemayr) diversi fra loro e in una situazione di stabilità

dell'équipe. La condivisione dei positivi risultati, dapprima a livello di Direzione e Capi Area e poi con Coordinatori/trici e Referenti, ha permesso di far emergere alcuni aggiustamenti ed ha favorito l'ingaggio dei Referenti per l'estensione del modello a tutti i Servizi;

- l'elaborazione di un Piano di applicazione del modello su tutti gli altri Servizi nel corso del 2024 da attivarsi a seguito della revisione dell'Istruzione operativa ISO.
- Le modalità di conduzione delle azioni del percorso, la condivisione dei positivi risultati da esse prodotti come dei limiti su cui intervenire hanno contribuito a creare interesse, protagonismo ed ingaggio nelle persone coinvolte, oltre al riconoscimento dell'utilità del modello per la propria funzione.

SVILUPPO DELL'INFRASTRUTTURA INFORMATICA

Un'importante azione a supporto dell'assetto organizzativo e informativo dell'organizzazione è stata l'introduzione progressiva del sistema ODOO. Nel corso del 2023, la piattaforma è stata impostata e sviluppata per la "Gestione degli acquisti e del magazzino", del "Fundraising" e della "Gestione documentale delle determine" e del "controllo di gestione".

Questa azione è finalizzata a dare integrazione e coerenza alle basi dati, a supportare la condivisione e distribuzione delle informazioni, a facilitare la gestione dei processi aziendali attraverso l'implementazione del CRM.

Sono stati percorsi intensi, che hanno dato voce e riconosciuto ruolo alle diverse posizioni organizzative e che sono stati da esse vivacemente partecipati. Per fare sintesi dell'investimento si propone la seguente tabella che riassume persone che hanno partecipato e volume di ore lavorative dedicate.

DIRETTORI	CAPI AREA	COORDINATO-RI/TRICI	STAFF DI DIREZIONE	REFERENTI	OPERATORI/TRICI
4	3	4	3	17	14

Per un totale di oltre 630 ore lavorative fra formazione, plenarie online, compilazione di questionari ed incontri di restituzione

04

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

AGENDA 2030

Trasformare il nostro mondo. L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile" è il documento adottato dai Capi di Stato in occasione del Summit sullo Sviluppo Sostenibile del 25-27 settembre 2015. Il documento fissa gli impegni per lo sviluppo sostenibile da realizzare entro il 2030, individuando 17 Obiettivi (SDGs - Sustainable Development Goals) e 169 target. L'Agenda 2030 riconosce lo stretto legame tra il benessere umano, la salute dei sistemi naturali e la presenza di sfide comuni che tutti i paesi sono chiamati ad affrontare. Nel farlo, tocca diversi ambiti fondamentali per assicurare il benessere dell'umanità e del pianeta. A partire dalla lotta alla fame all'eliminazione delle disuguaglianze, dalla tutela delle risorse naturali all'affermazione di modelli di produzione e consumo sostenibili. Infine, includendo nel suo piano anche il concetto di **sostenibilità sociale** e lo sradicamento della povertà in tutte le sue forme.

Sostenibilità che coincide con il concetto di **Sviluppo Sostenibile**, ossia, così come definito dal Rapporto Brundtland nel 1987:

"... quello sviluppo che consente alla generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri".

L'Italia ha sottoscritto l'agenda 2030 impegnandosi a declinare e calibrare gli obiettivi dell'Agenda 2030 nell'ambito della propria programmazione economica, sociale e ambientale.

COSA FA RIVER EQUIPE E COSA POTREBBE FARE

Le cooperative rappresentano attori chiave per la sostenibilità, in quanto possono contribuire al raggiungimento di diversi SDGs attraverso le loro attività economiche, le proprie iniziative sociali e non da ultimo attraverso le interazioni delle proprie attività con l'ambiente.

River Equipe in quanto cooperativa è:

- un'attrice economica che crea opportunità di lavoro e partecipazione
- un'organizzazione sociale che promuove tutela, sicurezza e protezione, uguaglianza e giustizia sociale.

River Equipe nella vita di tutti i giorni inoltre cerca di offrire il proprio contributo quotidiano alla preservazione dell'ambiente promuovendo l'uso consapevole delle fonti energetiche e dell'acqua.

Nelle sue attività sensibilizza e controlla per esempio che:

1. i caricatori delle batterie (telefonini, computer, pile) di notte siano scollegati dalla presa
2. gli apparecchi in stand-by siano collegati ad una ciabatta e che questa sia spenta, almeno di notte. Gli apparecchi in stand-by consumano elettricità per... rimanere spenti!
3. lavatrici e lavastoviglie vengano utilizzate a pieno carico
4. vengano utilizzate lampadine a basso consumo che durano tanto.
5. la luce venga spenta ogni volta che si lascia una stanza (utilizzo di sistemi a tempo nelle aree comuni)
6. le luci nelle strutture alle 23.00 vengono spente. Si attivano le luci di emergenza a risparmio energetico
7. l'acqua venga utilizzata e non sprecata
8. si utilizzi carta riciclata
9. la Cooperativa mette a disposizione dei/delle dipendenti e delle strutture alcune biciclette elettriche per effettuare gli spostamenti.
10. Si utilizzino maggiormente gli automezzi con carburante più ecologico (gas).
11. per alcuni progetti legati al volontariato si forniscano, grazie

ad accordi con la Provincia, tessere per viaggiare gratuitamente sui mezzi pubblici stimolando quindi l'utilizzo di treni/bus.

12. Si riducano al minimo i rifiuti e rigenerare le risorse della Cooperativa
13. Si favorisca un'economia fondata su condivisione, prestito, riutilizzo, riparazione, riciclo dei materiali
14. Si combatta lo spreco con i progetti Cacciatori di Briciole, Banco Alimentare, Banco Farmaceutico.

River Equipe dà il suo contributo alla comunità:

SOSTENENDO le persone che vivono in condizioni di povertà affinché possano incrementare le proprie opportunità di scelta e di inclusione

FAVORENDO il benessere e la salute di tutti/e a tutte le età

PERSEGUENDO un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovendo opportunità di apprendimento continuo per tutti/e

RAGGIUNGENDO l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutti/e

INCENTIVANDO una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti/e

IMPLEMENTANDO azioni volte a che le città e gli insediamenti umani diventino più inclusivi, sicuri

PROMUOVENDO la vita e la sicurezza della comunità costruendo una comprensione reciproca e contribuendo all'eradicazione dei conflitti e alla promozione della pace.

PUNTANDO sul creare valore per sé e per gli/le altri/e fornendo servizi utili e sostenibili alla comunità, instaurando con le realtà del territorio un rapporto non solo di scambio ma di collaborazione proficua. Il processo innovativo che mira soddisfare le istanze della comunità con la quale ci si trova a collaborare, migliorandone le condizioni di vita e di sviluppo attraverso modelli che consentano di ottenere benefici e ricadute positive sulla collettività anche attraverso una migliore gestione e razionalizzazione delle risorse.

RENDICONTAZIONE ECONOMICA

FATTURATO

	2023	2022
TOTALE RICAVI	3.157.378,00	3.185.228,00
TOTALE COSTI	3.111.945,00	3.171.812,00
UTILE/PERDITA ESERCIZIO	45.433,00	13.416,00

La cooperativa sociale River Equipe ha chiuso il bilancio al 31/12/2023 con un risultato positivo pari a 45.433,00 €. Tale risultato si configura come il coronamento di un processo di razionalizzazione e di efficientamento del controllo di gestione, dotando nel contempo il comparto amministrativo contabile di nuovi strumenti e procedure che ora devono essere messe a sistema.

CAPACITÀ DI DIVERSIFICARE I COMMITTENTI

Di seguito vengono indicati per ogni tipologia di attività il totale dei ricavi con distinzione dei committenti tra pubblici e privati:

2023	ENTI PUBBLICI	ENTI PRIVATI	TOTALE
PRESTAZIONI DI SERVIZI	1.766.550,02	154.772,91	1.921.322,93
LAVORAZIONE CONTO TERZI	-	257.989,39	257.989,39
RETTE UTENTI	-	2.789,22	2.789,22
ALTRI RICAVI	16.425,61	7.431,77	23.857,38
CONTRIBUTI E DONAZIONI	953.379,38	-	953.379,38

TAVOLA DELLA RICCHEZZA

La ricchezza prodotta dalla Cooperativa rappresenta la differenza tra quanto prodotto e quanto sostenuto per la sua distribuzione ai vari stakeholder.

Permette di quantificare come i vari stakeholder abbiano beneficiato della ricchezza prodotta dalla Cooperativa nel 2023 esprimendo in quanto modo il rapporto che esiste tra l'organizzazione e il sistema socioeconomico in cui essa opera.

Il valore aggiunto viene rappresentato attraverso:

- il prospetto di determinazione della ricchezza da distribuire, individuato dalla contrapposizione dei ricavi e dei costi intermedi
- il prospetto di distribuzione della ricchezza prodotta tra i vari stakeholder

	ANNO 2023	ANNO 2022
PROVENTI DA		
Valore della produzione	3.157.378,00	3.185.228,00
Variazione rimanenze	0	0
TOTALE PROVENTI	3.157.378,00	3.185.228,00
MENO ONERI DA		
Costi per materie prime	141.088,00	369.853,00
Costi per servizi	1.428.633,00	1.170.698,00
Accantonamenti per rischi su crediti		43.226,00
Godimento beni di terzi	44.115,00	47.676,00
Altri accantonamenti	72.703,00	93.331,00
Oneri diversi	80.419,00	151.413,00
TOTALE ONERI	1.766.958,00	1.876.197,00
RICCHEZZA DA DISTRIBUIRE	1.390.420,00	1.309.031,00
DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA		
Remunerazione del personale e dei collaboratori	1.286.337,00	1.227.438,00
Oneri assorbiti da contributi associativi	9.096,00	9.276,00
Oneri assorbiti da liberalità esterne	0	0
Remunerazione dei finanziatori	9.726,00	5.388,00
Remunerazione della P.A. (imposte e tasse)	605,00	97,00
TOTALE DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA	1.305.764,00	1.242.199,00
RICCHEZZA TRATTENUTA DALLA COOPERATIVA	84.656,00	66.832,00
Risultato d'esercizio	45.433,00	13.416,00
Ammortamenti	41.059,00	53.416,00

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Il Bilancio Sociale rappresenta un importante strumento di comunicazione per la cooperativa, che ponendosi obiettivi di miglioramento di anno in anno, monitora e valuta le azioni messe in campo e l'impatto delle stesse sul territorio e nella collettività.

Redigere un Bilancio Sociale migliorandolo nel tempo rappresenta per noi un percorso di crescita e di sviluppo.

Questo primo triennio ci ha permesso di rafforzare la nostra identità, di accrescere la trasparenza e la fiducia, valorizzando le risorse interne e puntando l'attenzione su alcune aree virtuose dell'Organizzazione, orientandone le scelte strategiche in termini di processo e prodotto.

Nel 2023 River Equipe sul fronte interno, come preventivato nel 2022, si è impegnata:

- pianificando e realizzando incontri con il personale e i/le volontari/e per presentare loro il bilancio sociale e dare valore e sostanza a concetti quali
 - **corresponsabilità**
 - **trasparenza**
 - **dare senso al procedere quotidiano con l'ambizione di costruire comunità**
 - **darsi il tempo per riflettere**
- Coinvolgendo gli stakeholder con l'invio del link per condividere il bilancio sociale dell'Organizzazione e farne comprenderne l'impegno

Nel 2024 la Cooperativa dovrà mettere in capo azioni volte a rafforzare la fiducia dei/delle differenti interlocutori/trici, interni/e ed esterni/e, per essere riconosciuta sempre più come partner affidabile.

Pertanto, si prefigge di:

1. Ampliare la base informativa:

- Integrare dati e indicatori di performance che misurano l'impatto sociale delle attività svolte
- Utilizzare un linguaggio chiaro, conciso e accessibile a tutti gli stakeholder.
- Adottare modalità di presentazione che coinvolga maggiormente la comunità

2. migliorare ed accrescere la strategia di comunicazione, già intrapresa implementando:

- Sito web: dando più risalto al bilancio
- Social media: usando i social per raccontare storie, condividere iniziative e coinvolgere gli stakeholder
- Relazioni pubbliche: collaborando con i media per diffondere informazioni sull'associazione e le sue attività
- Eventi: organizzando eventi ove poter presentare l'associazione e i suoi progetti.
- Comunicazione interna: coinvolgendo sempre più il personale nella comunicazione della mission, dei valori e della responsabilità sociale dell'organizzazione.
- Così facendo intende:
 - Consolidare la fiducia e la reputazione della cooperativa.
 - Fidelizzare gli stakeholder interni ed esterni esistenti e attrarne di nuovi.
 - Rafforzare il posizionamento dell'associazione come partner affidabile.
 - Essere competitivi seppur rispettosi verso altre organizzazioni.

MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE

Il bilancio sociale deve 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. Si specifica, come indicato nella relazione dell'Organo di controllo al bilancio d'esercizio al 31/12/2022, 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. 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.

RELAZIONE ORGANO DI CONTROLLO

La Cooperativa, pur essendo assoggettata all'obbligo di redazione e pubblicazione del bilancio sociale ai sensi dell'art. 9 c.2, D.Lgs. 112/2017, non è soggetta all'obbligo di attestazione di conformità del bilancio sociale alle linee guida ministeriali di cui all'art. 10 comma 3 del medesimo decreto. La Cooperativa, quindi, è tenuta a **redigere il bilancio sociale secondo le linee guida ministeriali ed è tenuta a predisporre e pubblicare il documento** tenendo conto, tra gli altri elementi, della natura

dell'attività esercitata e delle dimensioni dell'impresa, anche ai fini della valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte, **ma non è soggetta all'obbligo di attestazione di conformità del bilancio sociale da parte dell'Organo di Controllo** [Rif. Prot. n. F46/RNS Legacoop Rete Nazionale Servizi del 23 aprile 2021 e Prot. n. F42/RNS Legacoop Rete Nazionale Servizi del 20 aprile 2021 con Nota 20 aprile 2021 dell'Alleanza delle Cooperative Italiane].



ACCOGLIERE vuol dire:

**SAPER
CRESCERE**



CREDITI

Progetto foto-grafico: PianoB Social Design

Fotografie: le immagini testimoniano i progetti realizzati e descritti all'interno del bilancio sociale e sono tratte dal lavoro di:

- Valentina Gentili [pag.10-11, pag.64-65]
- Maria Elena Crescentini [pag.36-37, pag.94-95]

