



RIVER EQUIPE

20 22

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	
	Focus tematico: l'abitare	
	La nostra rete: collegamenti con altri enti del Terzo Settore	
	Organigramma	
	–	
02	LA GOVERNANCE	28
	–	
	La base sociale	
	I nostri lavoratori	
	I nostri volontari	
	I nostri stakeholder	
	–	
03	RELAZIONE SOCIALE	47
	–	
	I nostri progetti/servizi	
	Buone prassi sviluppate nell'anno 2022	
	–	
04	SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	70
	–	
	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 2023

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

il Bilancio Sociale quale strumento fondamentale per valutare il contributo che la River Equipe offre alla società in cui opera, ci vede impegnati anche quest'anno in un processo di analisi e di valutazione dell'impatto che la nostra Organizzazione ha sul territorio, considerando non solo gli aspetti finanziari, ma anche quelli sociali, culturali ed ambientali, fornendo un quadro completo delle attività svolte e dei risultati raggiunti.

Rappresenta una testimonianza di come la Cooperativa si relaziona con il proprio ambiente, con la comunità e con i suoi stakeholder, offrendo una visione completa dei Servizi e Progetti attivati e delle conseguenze generate sul territorio, attraverso una fotografia delle attività svolte, dei risultati ottenuti e delle sfide affrontate dall'Organizzazione in termini di responsabilità sociale, in un mondo sempre più attento alle dinamiche relazionali con il territorio e con le persone.

Si configura anche come un'occasione per la Cooperativa di comunicare in modo efficace la visione, la missione ed i valori, attraverso la presentazione di una serie di indicatori e di dati che permettono di valutare le performance dell'Organizzazione.

Il documento assume quindi un ruolo centrale nella valutazione dell'operato e nella costruzione di rapporti duraturi e positivi con i propri interlocutori. Una Cooperativa che si preoccupa dell'impatto delle sue attività sulla società in cui lavora, dimostra di avere una visione a lungo termine e di essere in grado di creare valore per la collettività.

Si tratta di una chance importante, considerata la tensione alla promozione di uno sviluppo sostenibile, basato su una gestione responsabile e attenta alle esigenze della comunità, identificando nel contempo le aree in cui è necessario intervenire per migliorare le prestazioni e consolidare la nostra credibilità.

Inoltre, il processo di definizione del documento stesso rappresenta un'opportunità di dialogo con tutti gli stakeholder della River Equipe, ovvero coloro che sono interessati alle nostre attività, come la committenza, l'utenza, i fornitori, i dipendenti, gli investitori e la comunità locale. La trasparenza e l'apertura al dialogo sono elementi fondamentali per la costruzione di relazioni di fiducia e per la creazione di valore condiviso in un contesto in cui sempre più siamo chiamati a rispondere alle nuove sfide.

Allo stesso tempo è una risposta alle sfide che l'attuale contesto economico, sociale e ambientale pone alle organizzazioni come la nostra. In un mondo sempre più interconnesso e complesso, il Terzo Settore deve assumersi la responsabilità di creare valore per tutti gli stakeholder, non solo per i Committenti.

Vale la pena esplicitare il prezioso contributo offerto da tutti coloro che hanno garantito impegno e lavoro di squadra quali elementi fondamentali per assicurare la qualità dei nostri Servizi, nonché la tutela dei diritti delle persone a noi affidate.

Siamo consapevoli che il lavoro spesso ha richiesto impegno e sacrificio, ma grazie all'impegno costante di tutti, siamo stati in grado di affrontare le sfide quotidiane e di raggiungere gli obiettivi prefissati.

In fine un profondo ringraziamento per il lavoro straordinario che ciascuno di noi compie ogni giorno per migliorare la vita delle persone e della comunità che serviamo. La dedizione e l'impegno per la giustizia sociale e per i diritti umani sono una fonte di ispirazione per tutti noi. Grazie alle competenze, all'impegno ed alla passione, la River Equipe contribuisce a cambiare molte vite per il meglio e a creare un futuro più giusto e sostenibile per tutti.

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 2022 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 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 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 2022 (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.

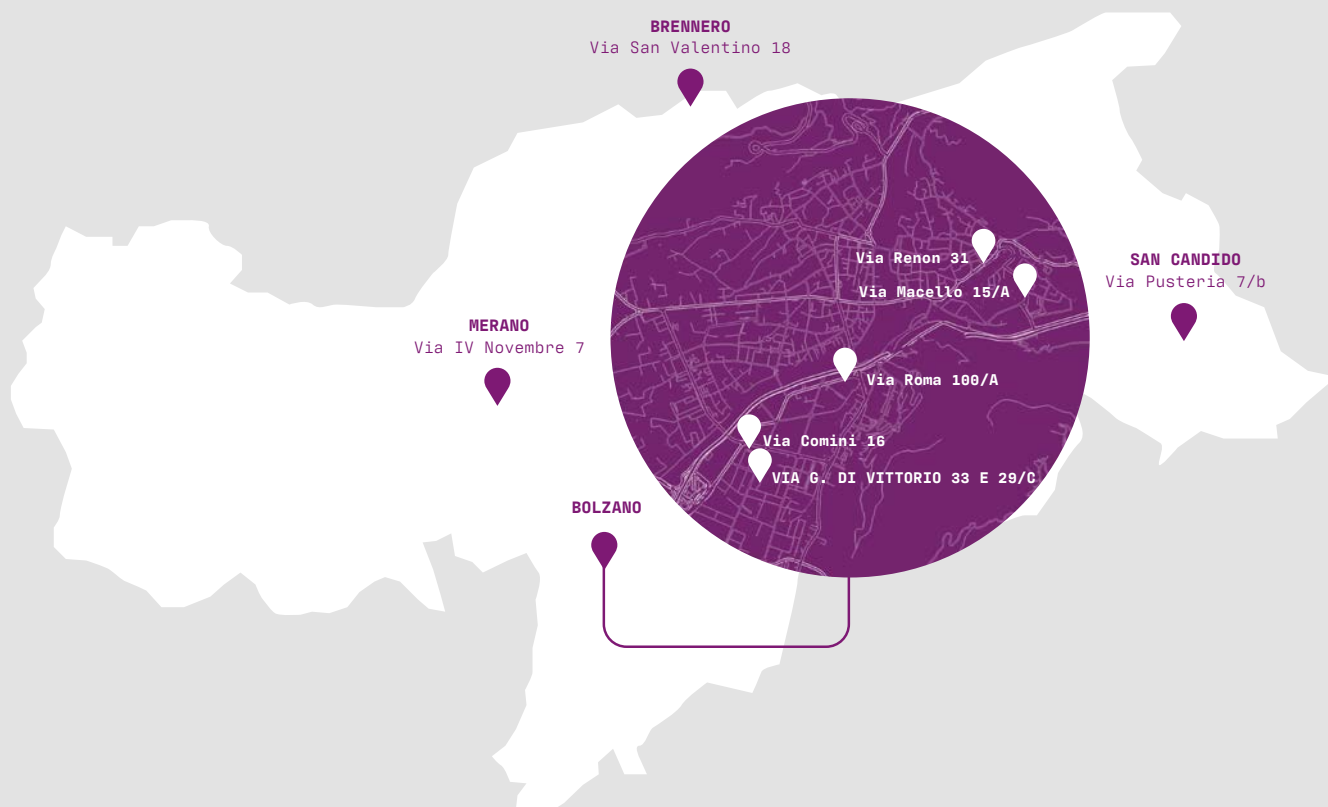
Per la parte grafica vengono coinvolti i colleghi della Cooperativa Piano B Social Design e quelli dell'Ufficio Direzione Artistica, Comunicazione Creativa e Fundraising.

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 San Candido : Via Pusteria, 7/b – CAS Ex Caserma Druso 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 – LgNetEA▪ 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, perché tutti 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, perché tutti 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. ▪ LgNetEA FAMI La casa è un diritto di tutti / ideazione e realizzazione di un format di arte ad azione sociale e design partecipativo che ha messo in dialogo i migranti ospiti delle strutture con la comunità e gli esperti del settore sociale, edilizio, immobiliare e scolastico. ▪ 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 ▪ 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. ▪ DIVERSA-MENTE INSIEME e COMUNICA STRADA

ISCRIZIONE AL REGISTRO

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 operatori in ambito socio assistenziale".

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	Dopo le limitazioni intervenute nel 2020 e 2021 a motivo della pandemia, nel 2022 le attività di sensibilizzazione e comunicazione sono riprese a regime ordinario. L'opportunità di utilizzare le piattaforme di comunicazione online ha garantito il servizio. Si è intrapreso un percorso di formazione specifico a beneficio del team dell'Ufficio Comunicazione del Gruppo Volontarius.
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 LgNetEA ▪ Progetto FAMI LgNetEA2 ▪ 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, consulenti esterni, fornitori, clienti ed altri soggetti.

ACCOGLIERE vuol dire:

RICONOSCERE L'ALTRO



ASCOLTARE

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 destinatari 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, 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; tutti gli aventi diritto devono essere posti 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 propri destinatari, 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 beneficiari.

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

2000

Su iniziativa di formatori ed educatori 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.

Volontarius) della quale la River Equipe è oggi membro promotore e fondatore, insieme alla cooperativa PianoB e alla cooperativa AsdiHome.

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 cittadini stranieri.

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.

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 lavoratore più efficace (Upskilling)
- nel fornire competenze, e quindi, abilità totalmente differenti (ma vicine alla mansione) che consentano al lavoratore stesso 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 cittadini stranieri;
- 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 dell'uomo":

- 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 bambini e i minori, specie quelli che vivono in contesti svantaggiati;
- le donne, i giovani, i disoccupati, i disoccupati di lungo periodo;
- i genitori e le persone con responsabilità d'assistenza;
- gli anziani;
- i migranti.

RIVER EQUIPE SI INSERISCE NEL PANORAMA SOCIALE ALTOATESINO CHE COMPRENDE:

220.000

VOLONTARI

3.800

ASSOCIAZIONI E
ORGANIZZAZIONI

10%

DELLA PRODUZIONE
ECONOMICA DEL TERRITORIO

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 uno degli attori protagonisti in questo processo.

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

La Provincia investe nel sociale circa 600 milioni di euro all'anno.

Recentemente l'Assessorato alle Politiche sociali ha pubblicato il Piano Sociale 2030 alla definizione del cui testo tutti i partner del territorio sono stati coinvolti. Dopo la crisi finanziaria del 2008 e le turbolenze economiche che ne sono seguite, le politiche sociali pubbliche si sono dimostrate un meccanismo di stabilizzazione sociale essenziale anche durante la pandemia da Covid-19. Di particolare importanza è il fatto che nella difficile congiuntura le politiche di welfare hanno assunto un carattere di universalità: individui, famiglie, imprese e lavoratori e lavoratrici sono stati sostenuti nel far fronte a difficoltà e perdita di reddito. Nella società è cresciuta la consapevolezza che la famiglia e le comunità locali sono dimensioni fondamentali per il benessere sociale e lo sviluppo comunitario nel suo complesso. La promozione della comunità deve quindi essere riconosciuta come compito di welfare di rilevanza centrale. In considerazione del divario crescente tra chi acquista e chi perde benessere il sostegno alle

persone svantaggiate e la lotta alla povertà rientrano fra le priorità di intervento in tutta Europa.

River Equipe ha risposto anche questa volta positivamente all'appello della Provincia partecipando attivamente con i suoi collaboratori ai workshop programmati consapevole che solo collaborando con le Istituzioni e con le altre Organizzazioni del Terzo settore sarà possibile rispondere ai bisogni antichi e nuovi della nostra terra.

River Equipe si impegna per sostenere il diritto all'inclusione sociale e lavorativa delle persone, il diritto all'alloggio e all'assistenza per difendere il diritto all'educazione e cura della prima infanzia ed il diritto di essere protetti dalla povertà per garantire ai bambini ai giovani agli adulti provenienti da contesti svantaggiati, misure tese a favorire le pari opportunità e promuovere processi di partecipazione.

River Equipe opera sul territorio provinciale nell'accoglienza delle persone che a vario titolo si trovano in difficoltà. Attraverso le testimonianze dei propri soci/dipendenti e dei propri ospiti sostiene una cittadinanza attiva che possa promuovere benessere, che possa contribuire a produrre ricchezza sociale culturale ed economica.

Si impegna a formare e ad aggiornare professionalità capaci di gestire gli aspetti sociali e giuridici dell'immigrazione, dell'asilo, della cittadinanza e della condizione degli stranieri presenti in Italia.

River Equipe è promotrice di un linguaggio non discriminatorio non omologante, attento alle 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 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 2022 ha intercettato un aumento delle situazioni di disagio che si incontrano sulla strada: molte persone, sia di origine straniera che cittadini italiani, 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 più bisognosi 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 i dipendenti nella riflessione e nella scrittura dei nuovi progetti. Il **coinvolgimento** dei 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 destinatari dei suoi progetti **per coinvolgerli** in una riflessione e offrire loro opportunità di suggerire temi, di intervistarli 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 soci
- attivare una maggiore partecipazione ed il coinvolgimento dei soci
- 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

FOCUS TEMATICO: L'ABITARE

Consapevoli che la difficoltà principale nel nostro territorio è l'accesso alla casa, la nostra Organizzazione ha attivato già da un paio di anni un progetto di accompagnamento all'Abitare rivolto ai suoi beneficiari. Nel 2022 il tema della "Casa" è stato centrale per l'Organizzazione ed è stato affrontato in diverse maniere:

- è stato avviato insieme ad altre organizzazioni del sociale il tavolo provinciale sull'Abitare, con lo scopo di sensibilizzare sul diritto alla casa e offrire garanzie a chi affitta, aumentando la sensibilità sul tema del diritto alla casa e dando voce a chi ancora la vede come un sogno difficilmente realizzabile o insostenibile.
- sono stati realizzati due eventi di forte sensibilizzazione e aperti al pubblico presso Casa Conte Forni e Casa San Valentino. Il percorso di preparazione a questi eventi ha visto la partecipazione degli ospiti delle strutture;
- è stata avviata la campagna di fundraising "La casa è un diritto di tutti", che si prefigge di trovare fondi per supportare tutti coloro che sono in cammino verso l'autonomia abitativa, ma che ancora non riescono a rispondere alle richieste del mercato immobiliare. Sebbene i progetti che ne beneficeranno saranno diversi, ai fini della strategia comunicativa è stato scelto di racchiuderli all'interno di un unico progetto di comunicazione.

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 cittadini 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
- 4 Team (Stage FSE)
- Provincia Autonoma di Bolzano (stage di orientamento professionale)
- Università degli studi di Trento
- Università degli studi di Torino
- Gourmet's International (stage FSE)

Riconoscere e sostenere il ruolo della scuola nella formazione di una cittadinanza critica e attiva, attraverso la proposta di progetti comuni dedicati ai giovani. Proporre agli 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
- 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
- Dynamo International ASBL (Brussel- Belgio)
- YesEuropa-Building Bridges Association (Madrid- Spagna)
- Federaciòn de Asociaciones Juveniles de Gijòn (Gijòn – Spagna)

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 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 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 4
- Associazione La Vispa Teresa (progetto sartoria sociale)
- Associazione A.M.A. - Auto Mutuo Aiuto
- Associazione "Soniashnyck" (raccolta materiale per l'Ucraina)
- Dynamo International ASBL (Brussel- Belgio)
- YesEuropa-Building Bridges Association (Madrid- Spagna)
- Federación de Asociaciones Juveniles de Gijón (Gijón - Spagna)

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 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 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 accompagnatori
- 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 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

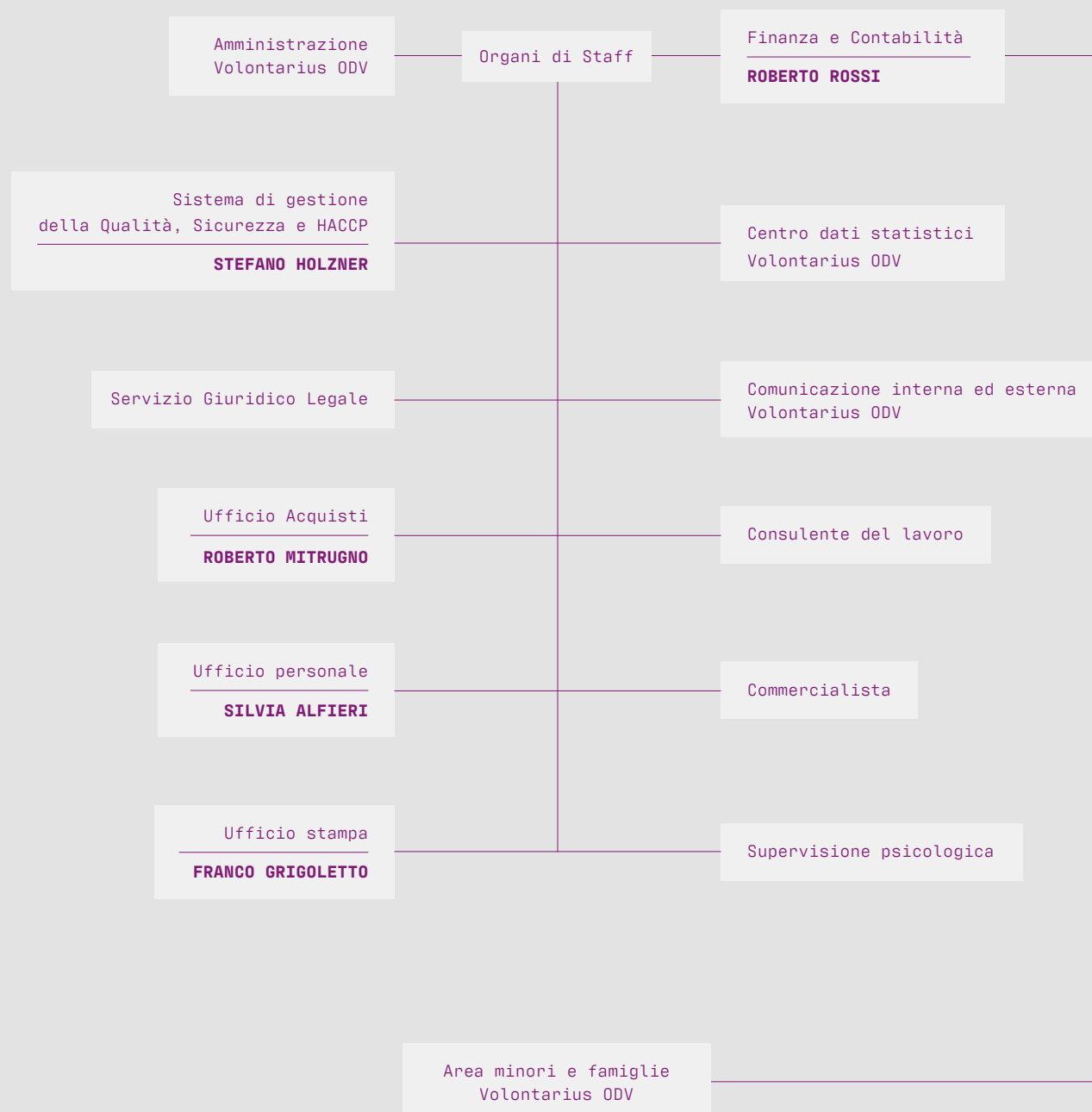
La lotta allo spreco, soprattutto alimentare, senza dimenticare farmaci, vestiario, ecc... è uno degli impegni centrali nel percorso di sostenibilità che da tempo Volontarius ha intrapreso. Per porre l'attenzione sulla necessità di ridurre e gestire al meglio le eccedenze contrastando gli sprechi, vengono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

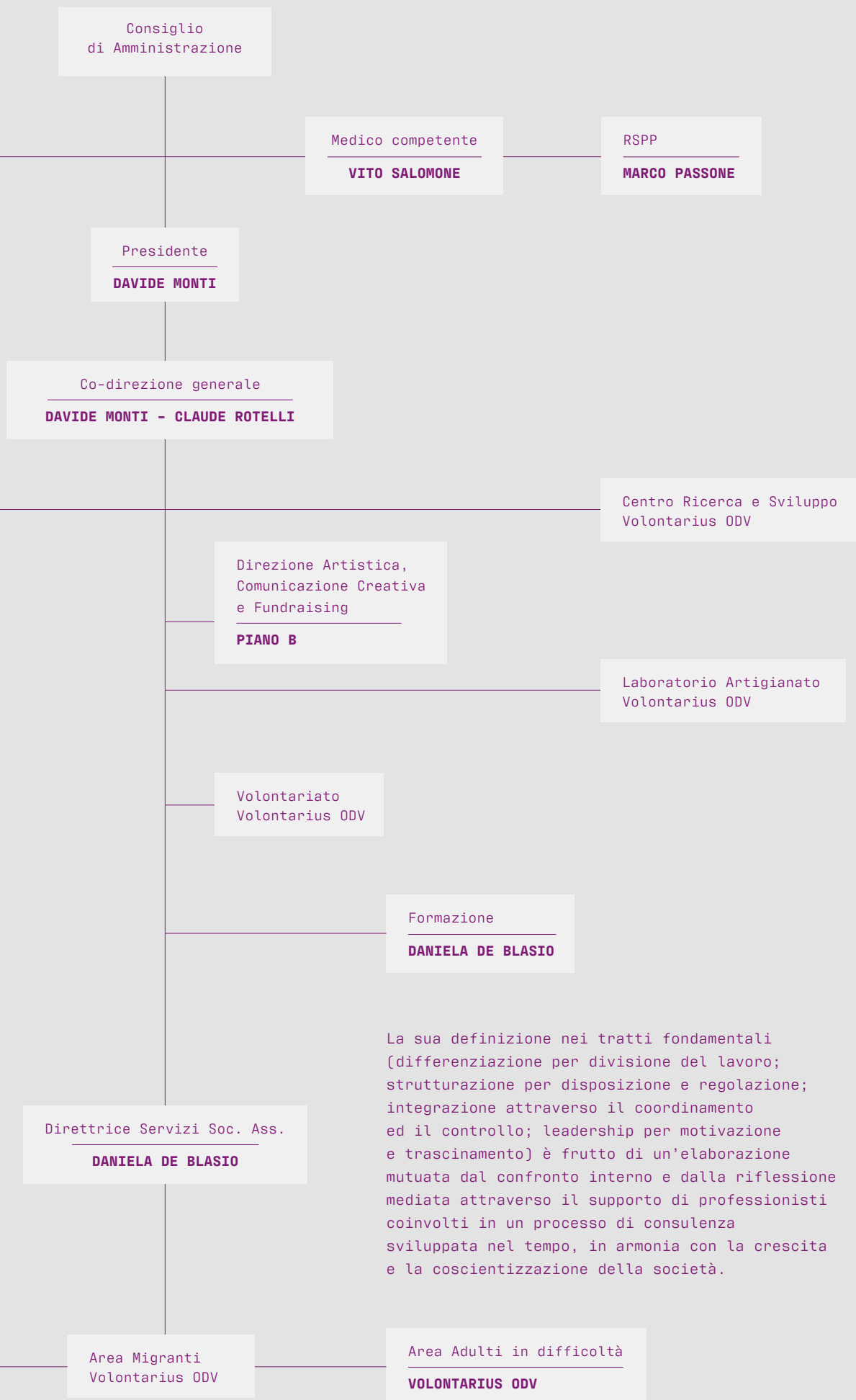
ORGANIGRAMMA

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.

Organo di Vigilanza

PIERGIORGIO NICOLETTI
MARCO PASSONE
STEFANO HOLZNER





La sua definizione nei tratti fondamentali (differenziazione per divisione del lavoro; strutturazione per disposizione e regolazione; integrazione attraverso il coordinamento ed il controllo; leadership per motivazione e trascinamento) è frutto di un'elaborazione mutuata dal confronto interno e dalla riflessione mediata attraverso il supporto di professionisti coinvolti in un processo di consulenza sviluppata nel tempo, in armonia con la crescita e la coscientizzazione 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 of the page. From this point, three light blue lines radiate outwards towards the right edge of the page, creating a fan-like shape. Another white line starts from the top right and extends downwards to meet the central point on the left.

LA BASE SOCIALE

I soci della River Equipe Società Cooperativa Sociale al 31.12.2022 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 31.12.2022 era pari a 2.066,00 €.

Nel 2022 è stata convocata 1 assemblea che ha visto la partecipazione di tutti i soci (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 2022 il Consiglio si è riunito 6 volte, alla presenza costante del 100% dei suoi membri. Il Consiglio di Amministrazione nel 2022 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 2022 non venisse corrisposto alcun compenso stabilito in 7.200 € netti all'anno.

L'ORGANO DI REVISIONE

Il Revisore Unico della Cooperativa per il triennio 2020-2022 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 2020-2022 è composto da tre professionisti: Piergiuseppe Nicoletti, Marco Passone e Stefano Holzner.

Nel corso del 2022 l'OdV si è incontrato 5 volte.

I NOSTRI LAVORATORI

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 cittadini e dei soci, guardando sempre al futuro. Il benessere dei lavoratori 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 nostri 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 lavoratori, presentiamo i dati relativi ai dipendenti della Cooperativa, interpretandoli con una duplice valenza: da una parte, riconosciamo che essi 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.

Nel 2022 abbiamo finalmente assistito ad una

graduale emersione dall'emergenza pandemica legata al Covid-19, che aveva costretto negli anni precedenti a ricorrere al Fondo d'Integrazione Salariale (FIS).

Al 31.12.2022 i dipendenti della River Equipe erano 42 (2 in meno del 2021), di cui 24 (57,15%) con un contratto a tempo indeterminato, contro 18 lavoratori (42,85%) 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 lavoratori alla vita economica e sociale della comunità.

Di seguito si intende analizzare il flusso di lavoratori 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 lavoratori e delle strategie adottate dalla Cooperativa per garantire la continuità dell'attività e il benessere dei dipendenti. Inoltre, l'analisi del flusso di lavoratori dipendenti può contribuire a identificare eventuali aree di miglioramento in termini di

gestione delle risorse umane, formazione e sviluppo delle competenze dei dipendenti. Nel corso dell'anno 2022 il personale che si è avvicinato in organico è pari a 59 unità (nel 2021 erano state 72): nell'arco dell'anno la Cooperativa ha visto l'ingresso di 18 nuovi dipendenti rispetto all'uscita di 19 lavoratori, registrando così una variazione negativa nel flusso di lavoratori dipendenti della Cooperativa. La River Equipe ha ridotto notevolmente l'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 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 propri clienti.

Ciò premesso, il turn over dei dipendenti comunque registrato, ancorché inferiore rispetto al 2021 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 lavoratori 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 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. L'84,74% dei dipendenti (cioè 50 persone) vive nella stessa provincia, mentre il 62,71% dei lavoratori (37 persone) risiede nello stesso comune in cui si trova la Cooperativa.

LA RIVER EQUIPE VEDE LA PRESENZA DI:



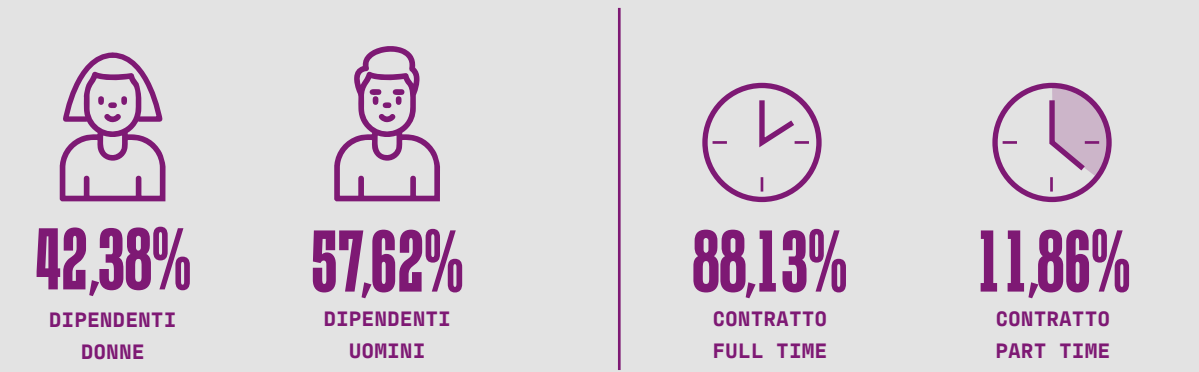
Interessante rilevare l'analisi dell'impatto occupazionale femminile e giovanile generati. In particolare, si evidenzia che la presenza di dipendenti donne rappresenta il 42,38% del totale dei dipendenti occupati, pari a 25 dipendenti (3 in più rispetto all'anno precedente). Questo dato è importante 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 13,55%, con 8 dipendenti, mentre la percentuale di lavoratori con più di 50 anni è del 27,11%, con 16 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 propri dipendenti la presenza di 4 lavoratori con scuola dell'obbligo o qualifica professionale, 16 lavoratori diplomati e di 28 laureati. I restanti 11 dipendenti sono considerati 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 33,89% dei nostri dipendenti (20 persone, rispetto alle 15 del 2021) lavora in Cooperativa da più di 5 anni, mentre solo 2 dipendenti (pari al 3,38%) 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.



*Educatore professionale e/o laurea in scienze dell'educazione

11	2	8	2	6
COORDINATORI DI SERVIZIO O PROGETTO	INSEGNANTI	CUSTODI NOTTURNI	BABYSITTER	IMPIEGATI

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 88,13% dei lavoratori (52 dipendenti; nel 2021 erano 65) è assunto con contratto a full-time, contro la presenza di 7 dipendenti (11,86%) con una posizione a part-time (come nel 2021). Va in particolare considerato che in alcuni casi vi è stata una scelta volontaria di occupazione part-time tra i lavoratori per raggiungere una maggiore conciliabilità famiglia-lavoro, mentre nella maggior parte dei casi l'assunzione del 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 propri dipendenti.

La classificazione per ruoli che i lavoratori 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, 1 addetto stampa, 24 operatori e/o mediatori sociali, 2 educatori con titolo (educatore professionale e/o laurea in scienze dell'educazione), 11 coordinatori di servizio o progetto, 2 insegnanti, 8 custodi notturni, 2 babysitter e 6 impiegati.

Un argomento che merita di essere esaminato riguarda le politiche adottate dalla nostra Cooperativa nei confronti dei 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 nostri dipendenti che ricoprono ruoli di responsabilità sono donne (il 42,86%) mentre 8 sono uomini (57,14%). Tra le 14 persone che ricoprono un ruolo apicale, il 28,57% (ovvero 4 dipendenti) ha un'età inferiore ai 40 anni. Inoltre, offriamo ai nostri 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 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.

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 lavoratori coinvolti 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 dei propri lavoratori, 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 48 ore di formazione sui temi legati alla sicurezza e alla qualità. Questo impegno evidenzia la nostra volontà di assicurare una costante aggiornamento dei nostri dipendenti e la qualità dei servizi forniti, nel pieno rispetto delle normative vigenti.

I 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 184 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 lavoratori, 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 dei lavoratori 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 propri lavoratori, per cui effettua la rilevazione del loro benessere, seppur occasionalmente e in modo non formalizzato. Nell'anno 2022 la Cooperativa si è trovata ad affrontare 1 solo contenzioso.

Nel corso del 2022, la nostra Cooperativa ha effettuato un'indagine interna tra i dipendenti attraverso un questionario certificato dall'INAIL per valutare lo "stress lavoro correlato". I risultati hanno mostrato che la nostra Organizzazione si posiziona al limite inferiore della seconda fascia (su tre) con un punteggio molto basso di 20 punti, in un range che va da 18 a 34 punti. Sebbene operiamo in un settore notoriamente stressante, questo risultato può essere considerato confortante, ma richiede un adeguato presidio. Per questo motivo, nell'ottica di miglioramento, nel 2023 verrà condotta un'analisi più approfondita secondo quanto previsto dall'INAIL, attraverso un'apposita modulistica.

Rispetto ad alcuni dati di sintesi sulle dinamiche di stress aziendale si rileva quanto segue: vi sono state 3.271,83 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 6.674,59 ore. La percentuale di ferie complessivamente non godute dai nostri lavoratori è stata pari al 42,58%, mentre nel 2021 erano 38,93%. 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 86 ore di supervisione d'équipe e 28 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 dei suoi lavoratori e un attivo coinvolgimento. Se i dati sin qui trattati illustrano la situazione occupazionale nei confronti dei lavoratori, un'attenzione specifica la meritano quelle prassi organizzative che si inseriscono indirettamente in elementi di prima generazione di impatto per le politiche del lavoro a favore di soggetti deboli o dei giovani.

Rispetto alle azioni a favore di giovani o nuovi entranti nel mercato del lavoro, nel corso del 2022 la nostra Cooperativa si è avvalsa di volontari/tirocinanti dell'Associazione Volontarius ODV, di cui nello specifico:

- 1 servizio civile al Centro di Accoglienza Straordinaria "Ex Gorio";
- 4 volontari europei hanno svolto una parte delle loro attività presso Casa Conte Forni
- 1 tirocinio presso il Centro di Accoglienza Straordinaria di Merano;
- 1 servizio sociale volontario presso Casa Conte Forni;
- 1 servizio sociale volontario ha svolto una parte delle attività presso il Centro di Accoglienza Straordinaria "Ex Gorio";
- 1 servizio sociale volontario ha svolto una parte delle attività presso il Centro di Accoglienza Straordinaria di Merano.

La River Equipe ha l'intenzione di valorizzare ulteriormente i profili dei propri dipendenti, attraverso una maggiore condivisione e corresponsabilità. Ciò implica un impegno a garantire opportunità di crescita professionale e sviluppo personale per i dipendenti, in modo da consentire loro di raggiungere il massimo delle loro potenzialità.

Inoltre, la Cooperativa intende mantenere un'attenzione costante sulla stabilizzazione dei contratti, per avere un impatto occupazionale positivo a lungo termine.

Ciò significa che la River Equipe si impegna a creare una situazione lavorativa stabile e sicura per i propri dipendenti, per garantire loro un futuro lavorativo sostenibile e gratificante. Questo impegno rappresenta un investimento sia nei confronti dei dipendenti che della Cooperativa stessa, poiché dipendenti soddisfatti e stabili rappresentano un fattore chiave per la crescita e il successo dell'Organizzazione. Nel 2022 la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non è mai stata superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

ACCOGLIERE vuol dire:

AGIRE



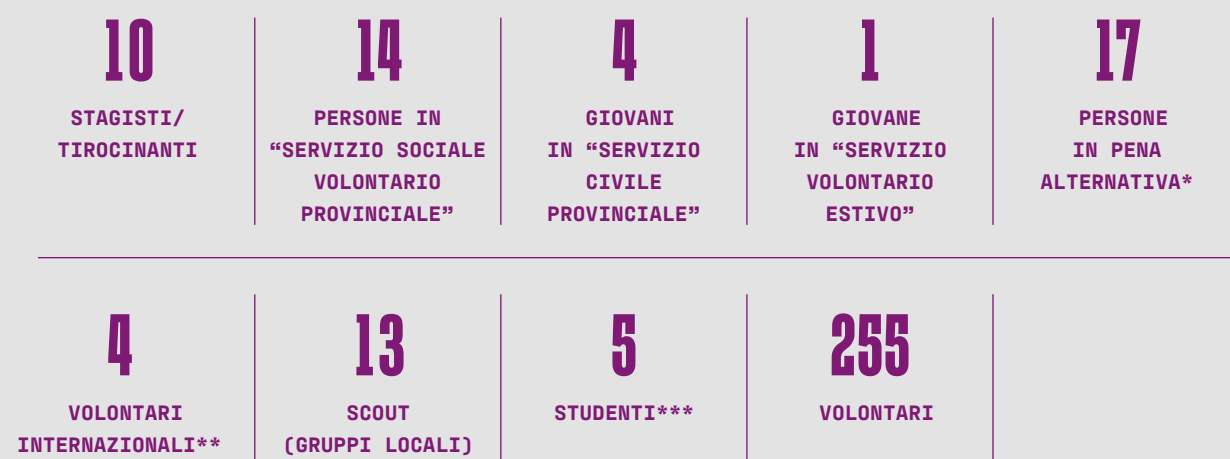
I NOSTRI VOLONTARI

I volontari di tutto il Gruppo Voluntarius (Voluntarius ODV, River Equipe, ASDI Home) sono coordinati dal progetto "Oltre il Volontariato" di Voluntarius e sono quindi iscritti ufficialmente all'associazione Voluntarius 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 PRESENTI

Nel corso dell'anno 2022, i progetti hanno visto la partecipazione di **323 persone** che hanno prestato servizio, suddivise nelle seguenti tipologie:



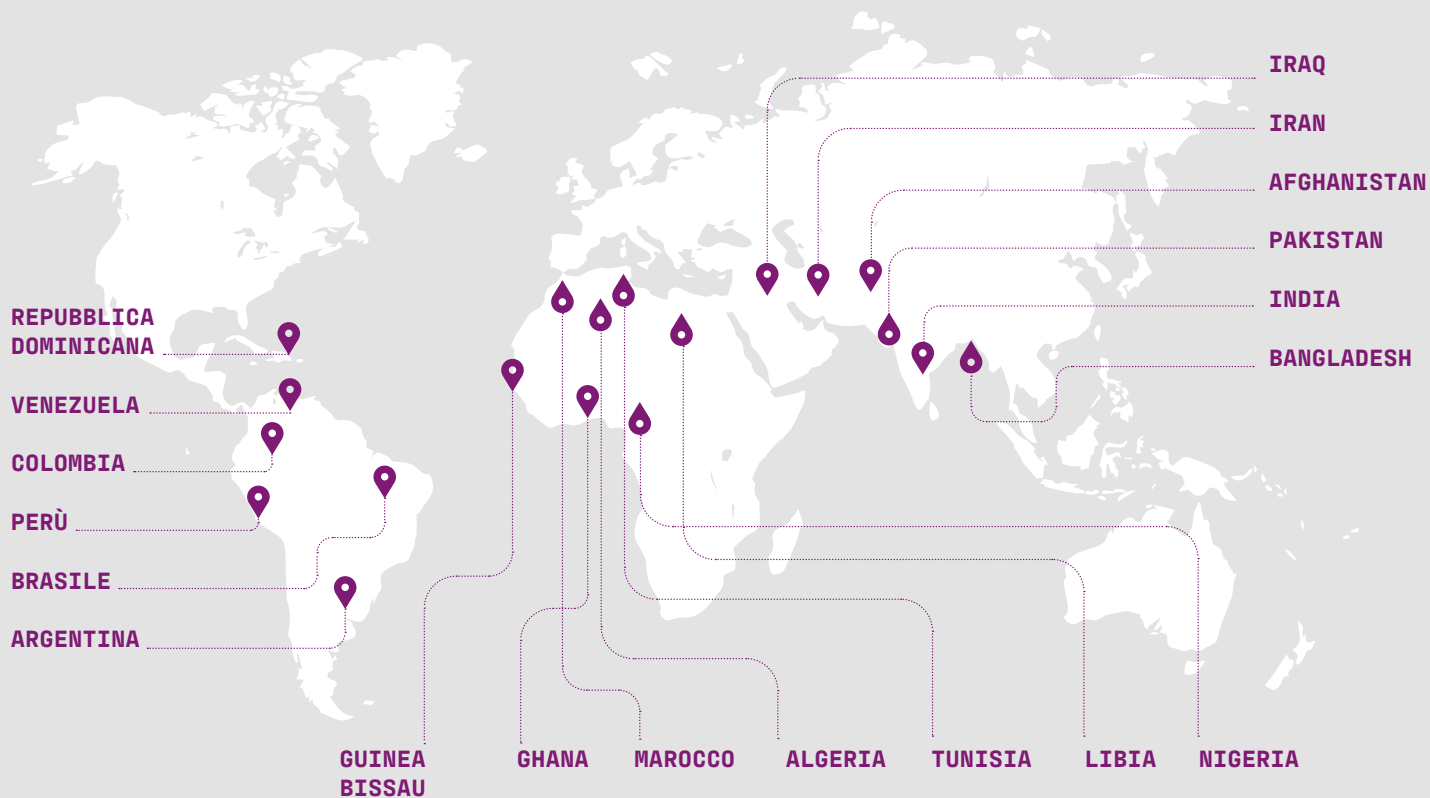
I NOSTRI VOLONTARI VENGONO DA:



* 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: Belgio (1) e Spagna (3)

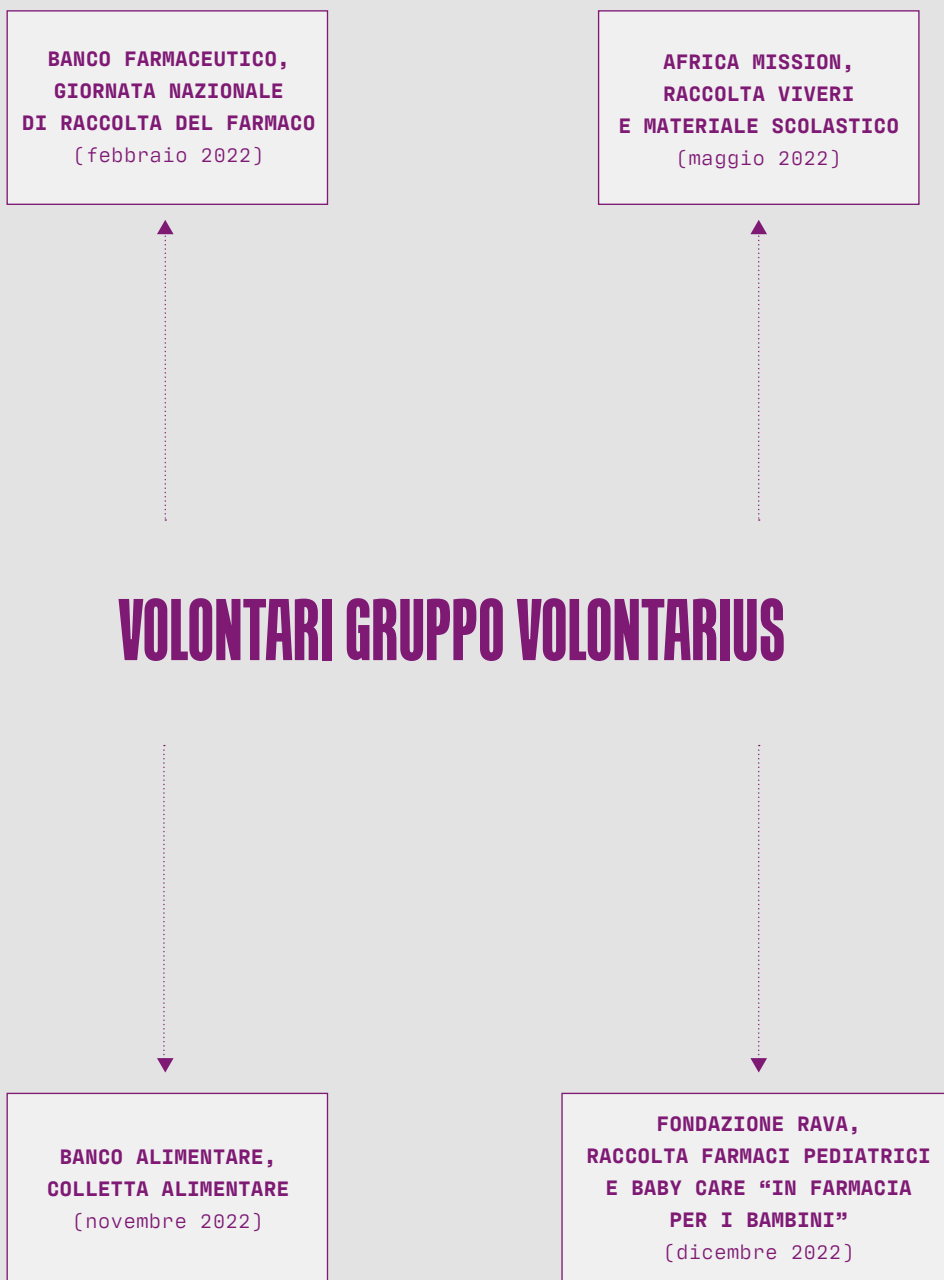
*** Coinvolti in progetti di alternanza scuola-lavoro



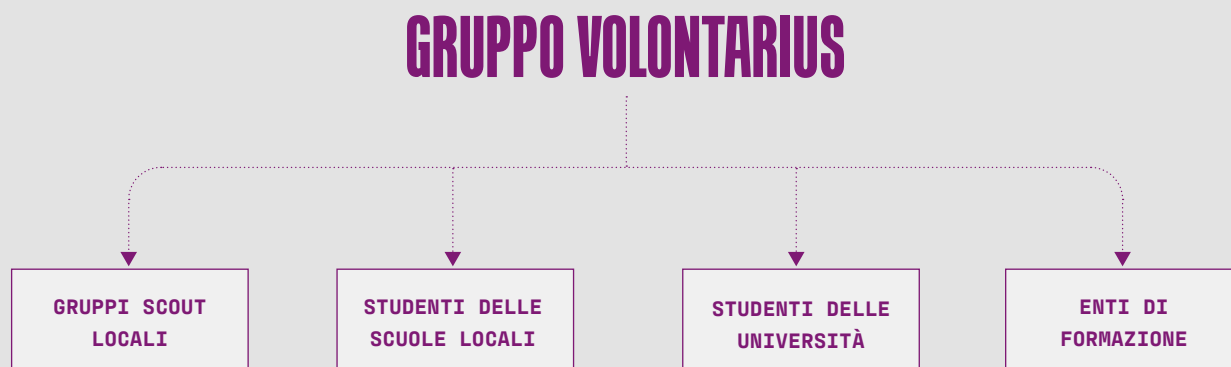
Nel 2022 sono state effettuate 29.980 ore di attività coordinate dall'area volontariato del Gruppo, di cui:

VOLONTARIATO	15.026
TIROCINI/STAGE	2.113
SERVIZIO SOCIALE VOLONTARIO	6.303
PENE ALTERNATIVE	543,5
SERVIZIO CIVILE PROVINCIALE	2.628
ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO/PROGETTI SCOLASTICI	480
SCOUT	66
SERVIZIO ESTIVO PER GIOVANI	120
CORPO EUROPEO DI SOLIDARIETÀ	2.700
TOTALE	29.980

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



ATTIVITÀ DI ALTRE ORGANIZZAZIONI A FAVORE DEL GRUPPO VOLONTARIUS:



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

33
REALTÀ
REGIONALI

5
REALTÀ
NAZIONALI

3
REALTÀ
INTERNAZIONALI

ANNO 2022

93

NUOVE PERSONE
rispetto al 2021
hanno partecipato
alle attività di
volontariato

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:

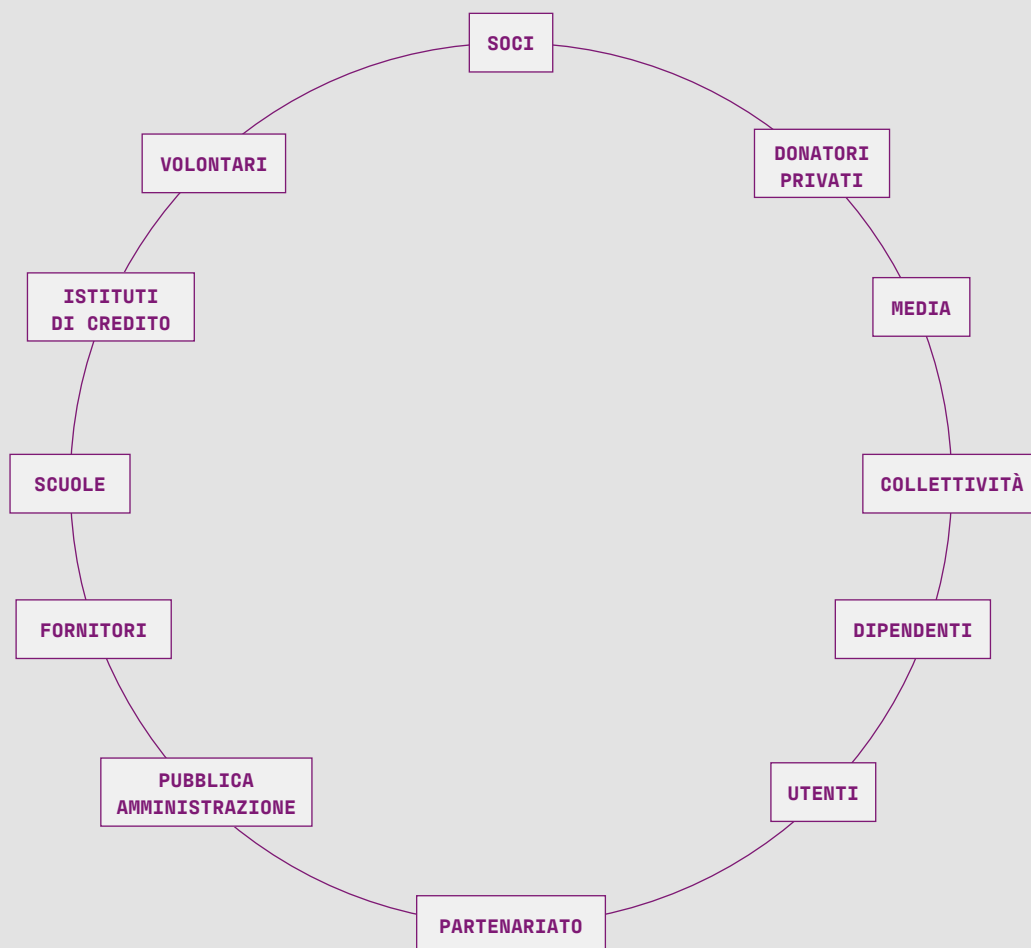
"La struttura demografica del Paese che comincia a scaricare i suoi effetti anche in questo ambito, non solo in "epicentri" ormai conosciuti come il mercato del lavoro o il sistema scolastico; le crescenti disuguaglianze che tendono ad assottigliare quegli strati sociali che storicamente rappresentano (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 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 di interesse.

GLI UTENTI

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

I SOCI

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 VOLONTARI

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 interlocutori 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 DONATORI PRIVATI

Le aziende, i privati cittadini, 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.

LA COLLETTIVITÀ

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 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 cittadino.

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 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 SOCI	<p>Promuovere corresponsabilità nell'indirizzo politico dell'attività della Cooperativa, coinvolgendoli 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 VOLONTARI	<p>Sostenere e rafforzare l'azione dei volontari, in forma organizzata.</p> <p>Promuovere il volontariato e i suoi valori, grazie alla sensibilizzazione culturale realizzata attraverso la comunicazione efficace ai cittadini 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.</p>
CITTADINI E 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
DONATORI PRIVATI	Incrementare le chance di sostenibilità economica dei progetti e dei servizi finanziati solo in parte dall'Ente pubblico, attraverso il coinvolgimento di cittadini, organizzazioni filantropiche e istituti di credito interessati ad adottare iniziative particolari, condividendo la vision e la mission della Cooperativa.
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.
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.
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 in percorsi laboratoriali di carattere umanistico, nei quali i ragazzi diventino protagonisti e attori principali.
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

I NOSTRI PROGETTI/SERVIZI

AREA SOCIALE

L'ACCOGLIENZA

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

Etimo: 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 che l'etimologia della parola accogliere racchiude.

ACCOGLIERE vuol dire:

METTERSI IN GIOCO

RICONOSCERE L'ALTRO

ASCOLTARE

AGIRE per andare oltre le difficoltà
con professionalità e umanità

AREA RICHIEDENTI PROTEZIONE INTERNAZIONALE/ CENTRI DI ACCOGLIENZA STRAORDINARIA

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENE- FICIARI*	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
EX GORIO	Struttura di accoglienza per famiglie e donne singole con figli, richiedenti protezione internazionale	Definizione di progetti individualizzati volti all'integrazione socioeconomica	Percorsi di Inclusione positivamente conclusi: 7 nuclei 3 donne singole	54 beneficiari di cui: 15 donne singole 15 nuclei	12
EX CASERMA DRUSO	Accoglienza per uomini singoli, famiglie e donne singole con figli, richiedenti protezione internazionale	Definizione di progetti individualizzati volti all'integrazione socioeconomica	Il CAS è stato definitivamente chiuso a inizio giugno 2022. Nel corso del primo semestre 16 ragazzi hanno portato a termine il percorso di accoglienza in seguito al riconoscimento di una forma di protezione (5 casi speciali + 11 protezione sussidiaria) e hanno trovato sistemazioni autonome alternative sul territorio. Tra maggio e giugno 2022, a causa della programmata chiusura del CAS di San Candido, altri 19 ospiti (1 nucleo da 4 + 15 singoli) sono stati trasferiti in altri CAS dell'Alto Adige per poter proseguire i percorsi di integrazione.	35	7
EX CASA DEL LAVATORE	Accoglienza per uomini singoli richiedenti protezione internazionale	Definizione di progetti individualizzati volti all'integrazione socioeconomica	31 ospiti hanno portato a termine il percorso di accoglienza nella struttura: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uscita per riconoscimento di una forma di protezione: 22 ▪ Uscita per perdita diritto accoglienza: 2 ▪ Uscita per reddito: 3 ▪ Uscita per abbandono volontario: 3 ▪ Uscita per trasferimento SAI - Comunità comprensoriale Burgraviato di Merano: 1 	66	16

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 Ac- coglienza per Minori Stranieri Non Accom- pagnati	Accompagnamento in attività svolta, predisponendo le basi per un'auto- nomia socio-rela- zionale.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trasferimenti presso altri servizi: 52 ▪ Conclusione progetto per raggiungimento della maggiore età: 4 ▪ Abbandono volontario: 21 ▪ Trasferimento presso altro Comune: 19 ▪ Collocamento presso familiari/parenti: 1 ▪ Rimpatrio: 2 ▪ Altro: 1 	Minori ospitati: 101	17
HUB BRENNERO (da Giugno 2022)	Servizio di assisten- za umani- taria per migranti e profughi in transito al Brennero. Il servizio è gestito dai 3 enti partner: Volontarius ODV, River Equipe (entrambi membri del Gruppo Vo- lontarius) e Fondazio- ne Caritas Diocesi Bolzano Bressanone.	Servizi offerti: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistenza di bassa soglia al binario; ▪ Orientamento, informazione su servizi, dirit- ti e prestazio- ni; ▪ Fornitura di ma- teriale infor- mativo multi- lingua; ▪ Orientamento e supporto legale ▪ Invio a servizi sanitari ▪ Mediazione lin- guistico-cultu- rale ▪ Accoglienza not- turna in caso di emergenza; ▪ Fornitura vitto 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interventi di orienta- mento: 2364 ▪ Interventi di media- zione linguistico-cul- turale: 1771 ▪ Assistenze: 1994 ▪ Distribuzione vestia- rio e coperte: 259 ▪ Accoglienze diurne: 732 ▪ Pernottamenti: 26 ▪ Consulenze legali: 52 ▪ Interventi di rete: 42 	35	7

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	Assistenze: 68.289 -- Ascolti: 9.548 -- Accompagnamenti: 11.732 -- Percorsi di sostegno-assistenza individualizzati 123	27	40
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		92	
CENTRO DI ACCOGLIENZA NOTTURNA	Accoglienza residenziale temporanea e notturna di persone senza dimora	Soddisfacimento in via transitoria di bisogni primari		78	
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		94	
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		8	

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	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: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistenze 46.898 ▪ Ascolti 1.624 ▪ Accompagnamenti 816 	404 persone accolte 23% lavoratori	18

AREA FORMAZIONE/LAVORO

RIVER EQUIPE CONSIDERA LA FORMAZIONE UN PRESUPPOSTO CHIAVE DI SVILUPPO:

▪ PER I SUOI DIPENDENTI

Per River Equipe, infatti, contribuire allo sviluppo personale e professionale di ogni collaboratore, potenziare il capitale umano per favorire la crescita della Cooperativa, è strategico e prioritario. Così come l'aggiornamento e la formazione continua è imprescindibile per sfatare il mito secondo il quale la pratica quotidiana è sufficiente per far acquisire ai dipendenti, seppure qualificati, tutte le competenze necessarie per svolgere al meglio le mansioni loro assegnate.

Per garantire una migliore prestazione nei servizi e per poter affrontare le sempre nuove sfide River Equipe nel 2022 ha

provveduto ad organizzare un piano annuale di formazione dei dipendenti affidandosi a professionisti seri e capaci, articolato su più livelli e ambiti di approfondimento. La Cooperativa sostiene i suoi collaboratori mettendo a loro disposizione due ore mensili di equipe volte al confronto diretto tra tutti i partecipanti con la supervisione di una psicologa. Inoltre la Cooperativa ha sostenuto iniziative di auto-formazione, valutando di volta in volta le richieste dei suoi collaboratori e la pertinenza delle stesse con i contesti operativi e le aree di riferimento.

Di seguito una tabella non esaustiva delle formazioni a cui i dipendenti hanno preso parte:

NOME DEL PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
CORSO DI PRIMO SOCCORSO DM 388/2003	Formazione obbligatoria	Far acquisire ai partecipanti le nozioni minime previste dalla normative vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.	11
CORSO ADDETTI SQUADRE ANTINCENDIO			
AGGIORNAMENTO SQUADRE ANTINCENDIO			
PRO ACTION – COSTRUIAMO IL NOSTRO FUTURO FSE30530	Formazione per implementare competenze e valorizzare talenti	<p>Il progetto mira ad accrescere le competenze del capitale umano del Gruppo Volontarius per sviluppare la capacità di rispondere ai bisogni sociali emergenti attraverso nuove soluzioni e modelli e realizzare, così, innovazione sociale nel territorio alto atesino. Il progetto è strutturato su 4 percorsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. acquisizione di competenze per operare in ambienti secondo la metodologia Snoezelen 2. sviluppo delle capacità nel ricercare fonti alternative e integrative ai finanziamenti pubblici (fundraising) 3. sviluppare competenze creative volte a comunicare in modo più efficace e a rendere conto alle parti interessate delle attività realizzate utilizzando mezzi transmediali 4. sviluppare competenze di project management, informatica, benessere organizzativo per i capi area. 	12

▪ **PER LE PERSONE ACCOLTE NEI SUOI PROGETTI**

River Equipe è consapevole che l'obiettivo dell'inclusione lavorativa è presupposto di una società che garantisce a tutti i cittadini pari opportunità. Supportare chi si trova in una situazione di svantaggio contribuisce a evitare che condizioni temporanee evolvano in rischi di marginalità sociale. Alle persone ospitate River Equipe ha proposto opportunità di formazione che hanno tenuto conto delle caratteristiche e delle competenze dei singoli oltre che delle caratteristiche della comunità di accoglienza. La Cooperativa pertanto ha sostenuto nei suoi progetti a favore delle persone accolte:

- azioni di orientamento e sostegno,
- tirocini,
- percorsi di formazione per l'acquisizione di un certificato di competenze o di una qualifica professionale.

Inoltre ha contribuito a realizzare in partnership questa importante iniziativa a favore di una valorizzazione del mondo femminile nella migrazione e della sua partecipazione.

ATTIVITÀ/PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	ADESIONI
<p>FSE - INNOVAZIONE</p>	<p>FSE20232 La ricchezza del femminile nella migrazione</p>	<p>Il progetto mira ad implementare il ruolo delle donne straniere sul territorio del nostro Comune in ragione dei loro rapporti con i servizi dello stesso. Rappresenta pertanto un importante contributo al processo di innovazione sociale. Trasforma lo scenario del processo di integrazione, cambiando il ruolo degli attori nel rispetto dei mandati istituzionali. La donna migrante non è più posta in una posizione di passività ma con la sua storia diventa opportunità per leggere con una nuova visione il processo d'inclusione.</p>	<p>16 donne</p>

A photograph of three young women in a brightly lit room. One woman in the foreground is smiling broadly, wearing a light-colored cable-knit sweater and white pants. Behind her, another woman is hugging a third woman who is looking down. The scene is overlaid with a semi-transparent purple filter.

ACCOGLIERE vuol dire:

METTERSI IN GIOCO



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 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 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 altri 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.

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
LGNETEA	Percorso di autonomia abitativa, economica e sociale per singoli e nuclei di lavoratori in fase di ricerca alloggiativa	<p>1. Fornire una soluzione abitativa temporanea durante la fase di ricerca di autonomia dei beneficiari coinvolti;</p> <p>2. Fornire un alloggio temporaneo a persone in difficoltà socio-economica e abitativa</p> <p>3. Collaborazione con servizi inviati per favorire l'interazione socio-economica e l'autonomia abitativa di persone in difficoltà.</p>	<p>Collocamenti 93</p> <p>Inserimenti in 21 appartamenti privati</p> <p>Totale di persone in carico: 33 adulti 20 minori di cui 8 famiglie 5 nuclei monoparentali 9 maschi adulti 1 donna adulta</p> <p>Inserimenti in 4 appartamenti transitori 2 famiglie, 1 nucleo monoparentale, 1 donna 1 maschio adulto</p> <p>Inserimenti in strutture del territorio 4 maschi adulti 1 nucleo monoparentale 4 adulti 3 minori</p> <p>Training abitativi 3 nuclei famigliari 3 nuclei monoparentali 6 maschi adulti</p> <p>Percorsi formativi “Corsi alla ricerca abitativa” 2 nuclei 3 maschi adulti 5 persone hanno ottenuto la patente di guida 1 persona ha ottenuto il patentino per addetto al carrello elevatore 4 persone hanno ottenuto la certificazione PLIDA</p> <p>Sostegni economici erogati 110 persone ne hanno beneficiato a vario titolo</p>	<p>167 persone (102 adulti 65 minori) hanno beneficiato di percorsi volti al miglioramento dell'autonomia abitativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 28 famiglie ▪ 7 nuclei monoparentali ▪ 32 maschi singoli ▪ 7 donne singole 	14

ATTIVITÀ/ PROGETTO/ SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
CASA GANDA	Percorso di autonomia abitativa, economica e sociale per singoli e nuclei	Fornire un alloggio temporaneo a persone in difficoltà socio-economica e abitativa	<p>1 singolo: abbandona la casa lasciando debiti</p> <p>1 singolo: si trasferisce in alloggio con contratto locazione duraturo a Bolzano</p> <p>1 singolo: si trasferisce in alloggio fuori Provincia per motivi di lavoro</p> <p>1 singola: si trasferisce in alloggio fuori Provincia</p> <p>1 coppia: trasferimento in appartamento di altro progetto di accompagnamento all'abitare per proseguire percorso di sostegno</p>	<p>5 uomini singoli 2 donne singole 3 nuclei (11 teste di cui 5 minori)</p>	1

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.

ATTIVITÀ/ PROGETTO/SERVIZIO	DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	N. E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI	PERSONALE IMPIEGATO (DIPENDENTE E VOLONTARIO)
COORDINAMENTO DEI LABORATORI ARTISTICI "COMUNICASTRADA", "DIVERSAMENTE INSIEME" E "MURARTE"	Laboratorio mobile, atelier artistico e attività di writing	Promozione di un linguaggio spontaneo per sperimentare diverse modalità di relazionarsi e favorire i processi di dialogo e di inclusione sociale	Incontri realizzati: 188	Contatti: 336	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 2022 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, proseguendo i lavori iniziati nel 2021.</p> <p>Nel 2022 le attività si sono focalizzate sul piano terra della struttura di accoglienza.</p> <p>Sono stati sviluppati interventi partecipati di trasformazione degli spazi 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 ospiti che per gli operatori. ▪ Allenamento competenze linguistiche, tecniche e organizzative e promozione di un ruolo sociale attivo e propositivo negli ospiti. ▪ Aumento della capacità cooperativa tra ospite e operatore 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>Conclusione dei lavori di riqualificazione degli spazi del piano terra della struttura di accoglienza, in collaborazione con gli operatori ed ospiti della Casa.</p>	<p>Ospiti e operatori della Casa</p>

2. CASA CONTE FORNI | LA CUCINA DI CASA CONTE FORNI – STORIE E RICETTE DAL MONDO – 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” è stata realizzata “La cucina di Casa Conte Forni”, un food blog collettivo realizzato presso la struttura di accoglienza Casa Conte Forni insieme agli ospiti del centro.</p> <p>Il progetto nasce con l'obiettivo di mettere in connessione gli 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, nonché opportunità per potenziare le proprie conoscenze linguistiche, tutte competenze imprescindibili per entrare nel mercato del lavoro e affrontare con energia le sfide della vita.</p>	<p>Creazione partecipata di un blog di cucina interculturale e WebApp: https://cucinaconteforni.gruppovolontarius.it</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 abitanti della Casa Conte Forni ▪ Operatori sociali della casa ▪ Esperti del settore artistico, design e sociale ▪ Comunità locale

3. CASA CONTE FORNI | TAKE ACTION KIDS – SCUOLA DI CREATIVITÀ E DIRITTI UMANI | EDIZIONE 1 E 2

DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI
<p>Nel contesto della struttura di accoglienza “Casa Conte Forni” nell'anno 2022 sono stati realizzati 4 laboratori di creatività e diritti umani per bambini e bambine accolti con i loro genitori presso la Casa. I laboratori mirano a stimolare la creatività del bambino 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>	<p>Durante l'anno 2022, sono stati realizzati 4 laboratori con diverse tecniche di arte e design.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 bambine e bambini dell'età tra i 4 e 13 anni ▪ Operatori sociali della Casa Conte Forni

4. LGNETEA

DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI
<p>Nel contesto del progetto "LgNetEA", si è ideata e realizzata la campagna di promozione del progetto e dei risultati.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizzare la cittadinanza sul tema del diritto alla casa; ▪ Avvicinare la comunità locale alle esperienze di cittadini provenienti da diversi luoghi del mondo; ▪ Rafforzare la call di ricerca alloggi, precedentemente promossa tramite canali social del Gruppo Voluntarius, per persone con background migratorio nella Provincia di Bolzano; ▪ 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; ▪ Mettere in risalto le storie che testimoniano gli esiti positivi dell'intervento sociale di LgNetEA FAMI. 	<p>Nel corso del primo quadrimestre dell'anno 2022, è stato ideato e realizzato un format di arte ad azione sociale e design partecipativo che ha messo in dialogo i migranti ospiti delle strutture con la comunità e gli esperti del settore sociale, edilizio, immobiliare e scolastico.</p> <p>Trattasi di un'iniziativa di sensibilizzazione e promozione sociale online ed offline che comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 racconti fotografici ▪ 4 video racconti promozionali ▪ Produzione e promozione di materiali online, cartacei e gadget - gruppovoluntarius.it/landing/lgnet-ea.html ▪ Percorso di design partecipativo e riqualificazione degli spazi ▪ 1 performance musico-teatrale e fotografica 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 22 beneficiari del progetto LgNetEA ▪ 8 persone tra operatori sociali, assistenti sociali, agenti immobiliari e membri della comunità locale – proprietari di casa ▪ 130 partecipanti (numero massimo rispetto alla capienza del luogo di svolgimento dell'iniziativa) ▪ cittadinanza locale, istituzioni ed autorità del territorio

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

DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI
Nell'ambito del servizio "Casa Rossa" è stato realizzato un laboratorio di didattica creativa in collaborazione con il progetto "Take Action - scuola di creatività e diritti umani".	<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. 	Realizzazione di un workshop di upcycling dove si sperimenta concretamente la relazione tra arte e diritti umani.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 7 Minori Stranieri Non Accompagnati ▪ Operatori sociali della Casa ▪ Comunità locale

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

DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI
Nell'ambito di "Pari o Impari", è stata curata la pubblicizzazione e la promozione del progetto.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promozione del progetto alla cittadinanza. ▪ Supporto nella ricerca di partecipanti al progetto. 	<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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Donne migranti abitanti del territorio ▪ Comunità locale ▪ Enti ed esperti del settore sociale

7. RADIO COMINI LA RADIO DI STRADA | 2° EDIZIONE

DESCRIZIONE	BISOGNI SODDISFATTI	RISULTATI NELL'ANNO	NUMERO E TIPOLOGIA DI BENEFICIARI DIRETTI E INDIRETTI
<p>Nell'ambito del servizio "Accoglienza Notturna Temporanea" di via Comini, è stata realizzata la 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.</p>	<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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 8 puntate; ▪ 1 landing page dedicata al progetto - gruppovolontarius.it/landing/radio-comini.html; ▪ 1 evento di porte aperte. <p>Tutte le attività sopracitate sono state promosse attraverso azioni di comunicazione e promozione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 9 ospiti del centro Comini; ▪ 14 giovani del territorio; ▪ 8 special guests ▪ Comunità locale ▪ Operatori sociali

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 2022 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 raccolta fondi natalizia, online e offline ▪ Realizzazione campagna colloqui con grandi donatori e aziende, online e offline

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 COPERTE E SACCHI A PELO

DESCRIZIONE	OBIETTIVI	RISULTATI NELL'ANNO
Campagna digitale di raccolta coperte e sacchi a pelo a favore delle persone che vivono sulla strada e beneficiari dei servizi “Infopoint” e “Oltre la Strada”	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rifornire il magazzino di coperte e sacchi a pelo da distribuire a chi dorme sulla strada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizzazione campagna di comunicazione digitale sui canali online del Gruppo Volontarius; ▪ Ampliamento del data base di donatori.

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 2022 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

BUONE PRASSI SVILUPPATE NELL'ANNO 2022

La Direzione strategica, ad inizio 2022, ha individuato la Comunicazione quale tema centrale per la crescita e il rafforzamento dell'organizzazione. Un tema ampio, dalle molte declinazioni, che tocca le relazioni con l'esterno, così come la vita interna dell'organizzazione. Sottese al tema Comunicazione ci sono le dinamiche di relazione, gli stili, gli artefatti tutti

aspetti istruiti dalla cultura aziendale. Porre all'attenzione il tema Comunicazione andando a declinarlo su diversi fronti quali l'immagine visuale, i canali di trasferimento delle esperienze e dei saperi all'esterno (social, Volinforma, sito) così come le modalità di interconnessione interne fra aree e ruoli organizzativi ha rappresentato l'avvio di una sfida importante, che sarà

continua nel tempo e da pensare non meramente nella prospettiva tecnico operativa, ma sapendo tenere assieme armonicamente la dimensione culturale, quella organizzativa e quella informativa.

In questa linea è stata significativa, sul fronte interno, la Pianificazione di 9 processi di lavoro, caratterizzati da una intensa interazione fra aree organizzative, portatrici di diverse culture (servizio sociale, amministrativa, contabile, della logistica, ...) e diverse esigenze operative. Un lavoro non partito dal nulla, in quanto River Equipe poteva già fare affidamento su un Sistema di Gestione per la Qualità, certificato ISO 9000, e poggiava su un percorso formativo centrato sul costruire intelligenza collettiva e il lavorare in team, che aveva visto protagonisti la Direzione strategica ed i Capi Area. Il passo successivo e conseguente diveniva il riappropriarsi dei processi attraverso l'analisi critica delle prassi che via via si erano andate consolidando, stratificando, diversificando a seguito di fattori quali l'introduzione di sistemi informatici, il turnover in alcuni ruoli, le variazioni normative, le direttive direzionali. Riprendere in mano i processi è stata pensata quindi come un'operazione di consapevolezza collettiva, di nuovo reciproco riconoscimento, di apprendimento sia inteso come imparare dalla propria esperienza sia come formazione di collaboratori di più recente presenza in River Equipe, che sono stati attivamente coinvolti in questa operazione.

La scelta di affrontare il tema della

Pianificazione dei processi, partendo dalla Comunicazione, ha voluto dire fare di questo viaggio un tempo di costruzione di senso, di trasferimento nella pratica dei valori che guidano River Equipe, più che un esercizio teso principalmente alla ricerca di una maggior efficienza, che comunque ha una sua ragione d'essere. Per questo è stato importante investire sulle persone, in ascolto e confronto, per arrivare a definite pianificazioni dei processi in procedure, che fossero realmente riconosciute ed emergenti dalle persone, che garantissero la disponibilità, la capacità e la responsabilità, delle persone a stare nei compiti indicati.

Il prodotto di tale processo di lavoro si è formalizzato in un vademecum presentato dalla Direzione e discusso con tutti i Referenti dei Servizi, quindi distribuito agli operatori. Tale vademecum è infine diventato base per un'Istruzione operativa del Sistema di Gestione per la Qualità.

Un lavoro che è stato impegnativo, che ha permesso di riflettere sul proprio agire, di ri-conoscere il lavoro degli altri colleghi, di fare maggior chiarezza, con l'effetto di creare consapevolezza ed accrescere senso di appartenenza e cultura organizzativa. Il viaggio non è finito ora si apre la fase della sperimentazione e dell'interfaccia con i Sistemi Gestionali per dare supporto operativo agli operatori. Una nuova fase che richiede disponibilità, responsabilità, impegno e tutte le altre qualità indicate dai collaboratori di River Equipe al termine delle plenarie di presentazione e discussione delle procedure.

9 PROCESSI RIVISITATI:

1 PROCESSO DI DIREZIONE

5 PROCESSI DI GESTIONE

3 PROCESSI DI SUPPORTO

13 PERSONE COINVOLTE

14 INCONTRI/INTERVISTE

3 PRESENTAZIONI PLENARIE

9 MESI DI LAVORO

1 VADEMECUM

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 attore economico 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 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 a tutte le età

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

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

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

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 altri 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

	2022	2021
TOTALE RICAVI	3.185.228,00	3.306.732,00
TOTALE COSTI	3.171.812,00	3.164.911,00
UTILE/PERDITA ESERCIZIO	13.416,00	141.821,00

La Società Cooperativa Sociale River Equipe ha chiuso il bilancio al 31/12/2022 con un risultato positivo pari a 13.416,00 €. 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

2022	ENTI PUBBLICI	ENTI PRIVATI	TOTALE
VENDITA MERCI			
PRESTAZIONI DI SERVIZI	1.698.539,33	102.468,90	1.801.008,23
LAVORAZIONE CONTO TERZI		200.539,95	200.539,95
RETTE UTENTI		2.603,10	2.603,10
ALTRI RICAVI	2.200,37	44.160,16	46.360,53
CONTRIBUTI E DONAZIONI	1.131.043,89	3.689,00	1.134.732,89

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 2022 esprimendo in quanto modo il rapporto che esiste tra l'Organizzazione e il sistema socio economico 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 2022	ANNO 2021
PROVENTI DA		
Valore della produzione	3.185.128,00	3.190.492,00
Variazione rimanenze		
TOTALE PROVENTI	3.185.128,00	3.190.492,00
MENO ONERI DA		
Costi per materie prime	369.853,00	431.201,00
Costi per servizi	1.218.374,00	1.170.696,00
Accantonamenti per rischi su crediti	43.226,00	
Altri accantonamenti	93.331,00	78.562,00
Oneri diversi	160.689,00	77.491,00
TOTALE ONERI	1.885.473,00	1.758.400,00
RICCHEZZA DA DISTRIBUIRE	1.299.755,00	1.432.092,00
DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA		
Remunerazione del personale e dei collaboratori	1.227.438,00	1.306.141,00
Oneri assorbiti da contributi associativi		
Oneri assorbiti da liberalità esterne		
Remunerazione dei finanziatori	5.388,00	14.043,00
Remunerazione della P.A. (imposte e tasse)	97,00	
TOTALE DISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA	1.232.923,00	1.320.184,00
RICCHEZZA TRATTENUTA DALLA COOPERATIVA	66.832,00	111.908,00
Risultato d'esercizio	13.416,00	48.781,00
Ammortamenti	53.416,00	63.127,00

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Dopo aver riflettuto sul percorso seguito per redigere il Bilancio Sociale 2022, sono emersi alcuni punti di miglioramento che supporteranno le prossime edizioni, a partire dal Bilancio Sociale 2023. Tali sviluppi riguardano sia il processo che il prodotto in sé.

Per quanto riguarda il processo, è previsto un investimento nella fase di ascolto delle aspettative degli stakeholder. Il primo passo sarà concentrarsi su alcuni stakeholder chiave. Saranno organizzati incontri con il personale, i volontari e i rappresentanti degli Enti pubblici finanziatori. Questo permetterà di comprendere meglio le loro prospettive e le loro esigenze, fornendo una base solida per la redazione del Bilancio Sociale.

Per quanto riguarda il prodotto, lo sforzo sarà rivolto al rafforzamento della “voce” dei clienti, sia interni che esterni, nella descrizione dei risultati. Saranno adottate misure per assicurarsi che le opinioni e le esperienze dei clienti siano adeguatamente rappresentate nel Bilancio Sociale.

Per quanto riguarda i clienti esterni, saranno sviluppate metriche e strumenti

per valutare gli impatti generati sui beneficiari finali degli interventi. Si prenderanno in considerazione l’acquisizione di conoscenze e competenze (linguistiche, lavorative, civiche, ecc.), la soddisfazione dei beneficiari e il livello di autonomia raggiunto (ad esempio, nell’ambito lavorativo).

Per quanto riguarda i clienti interni, l’attenzione sarà rivolta alla creazione di strumenti di misurazione e valutazione degli impatti generati sui beneficiari finali degli interventi. Ci si concentrerà sulla soddisfazione riguardo alle attività formative, la valutazione dell’aumento delle competenze professionali e la valutazione del clima aziendale. Questi sono temi che sono già stati discussi e considerati di rilievo per lo sviluppo dell’Ente dalla direzione. In definitiva, questi miglioramenti mirano a garantire una maggiore partecipazione degli stakeholder nel processo e a fornire una rappresentazione più completa degli impatti generati sui beneficiari finali. Ciò consentirà di produrre un Bilancio Sociale più informativo e accurato per l’Ente.

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. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale.

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 bilancio sociale 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].

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:

- Samira Mosca (pag.10-11)
 - Maria Elena Crescentini (pag.36-37, pag.78-79)
 - Valentina Gentili (pag.56-57)
-



ACCOGLIERE vuol dire:

**SAPER
CRESCERE**



