



## **Bilancio sociale 2021**

*Raccontare per condividere e creare valore*

“Io non posso credere che la guerra sia la soluzione migliore.  
Nessuno ha vinto l'ultima guerra e nessuno vincerà la prossima.”

ELEANOR ANNA ROOSEVELT

## Lettera del presidente

Care socie e soci, cari lettori,

quello che vi apprestate a leggere è il primo bilancio sociale del Consorzio Ruini, nato con l'intenzione di comunicare ai soci ed a tutti gli *stakeholder* gli esiti delle attività svolte nel corso dell'anno, mettendo in rilievo l'importanza delle persone nel lavoro svolto.

Nel caso delle società come il Consorzio Ruini l'assemblea di approvazione del bilancio contabile diviene spesso una sterile lettura di cifre dietro cui gli amministratori si trincerano per giustificare il loro ruolo.

Con la realizzazione di questo Bilancio Sociale intendiamo far conoscere in primo luogo ai soci, all'AGCI, di cui il Consorzio Ruini è strumento operativo, ed alle Cooperative socie di tale associazione le attività svolte, i servizi messi in piedi e soprattutto le persone artefici del lavoro svolto e le strutture che sono state coinvolte, creando un filo rosso che colleghi le cifre del bilancio economico alle attività che hanno avuto un riflesso sulla vita di uomini e donne della cooperazione.

Anche per la scansione temporale degli eventi c'è una ragione, il 2021 è stato l'anno della riscrittura dello statuto che ha portato il Consorzio Ruini a diventare Impresa Sociale, scelta coerente con quanto il presente corpo sociale ha negli ultimi tre anni immaginato debba essere realizzato all'interno del Consorzio.

L'obiettivo che è stato perseguito ed infine raggiunto è quello di trasformare l'ente di formazione preesistente in una struttura che possa erogare servizi innovativi alle cooperative su temi quali formazione continua del personale e dei dirigenti, digitalizzazione, innovazione, inclusione di genere.

Per il raggiungimento di un obiettivo così ambizioso devo ringraziare in primo luogo il personale ed i dirigenti del Consorzio che hanno dato un apporto umano e professionale insostituibile oltre all'AGCI a partire dal suo Presidente, che ha condiviso ed appoggiato questo cammino, grazie a tutti.

Enrico Casola

## Parte introduttiva

### Introduzione

Il bilancio sociale del Consorzio Ruini Impresa Sociale è l'esito di un processo che intende dotare il consorzio di uno strumento di *social accountability* in grado di generare maggior capacità di lettura strategica, responsabilità e condivisione sia all'interno della compagine consortile sia all'esterno, in particolare verso il sistema AGCI e nei confronti dei diversi *stakeholder*.

L'obiettivo è favorire l'avvio, nella propria pratica aziendale e in quella delle imprese consorziate, di processi di innovazione e cambiamento per supportare lo sviluppo. I riposizionamenti strategici e l'attivazione di cambiamenti organizzativi, anche attraverso lo sviluppo delle risorse umane, sono quanto mai necessari in un contesto come quello attuale di elevata turbolenza e di cambiamenti repentini.

### Motivazioni e metodologia

Con questa edizione del Bilancio sociale, il Consorzio Ruini si prefigge di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nel 2021.

Innanzitutto, il modello risponde alla recente Riforma del Terzo settore (L. 106/2016, art.7 comma d) e relativi decreti attuativi che, non solo richiedono alle imprese sociali di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabiliscono anche obblighi di trasparenza e informazione verso i terzi, nonché una valutazione dell'impatto sociale prodotto, dove "*Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato*" (art.7 comma 3).

L'elaborazione del Bilancio Sociale ha coinvolto più soggetti riuniti in un apposito gruppo di lavoro, che ha acquisito informazioni da diverse fonti: *mission, vision* e valori aziendali, bilancio di esercizio, riesame da parte della direzione.

Il Bilancio Sociale rappresenta quindi uno strumento di pianificazione e di programmazione strategica, oltre che un mezzo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi attraverso l'impatto sociale. La sua funzione è espletata in riferimento ai seguenti obiettivi:

- aggiornare gli *stakeholder*,
- stimolare processi interattivi,
- promuovere la partecipazione,
- mostrare come identità e valori influenzano le scelte,
- spiegare aspettative e impegni,
- interagire con la comunità di riferimento,
- rappresentare il valore aggiunto.

Il presente bilancio sociale è stato redatto ispirandosi liberamente sia ai Principi di Redazione del Bilancio Sociale elaborati dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) del 2001 sia agli Standard Internazionali del GRI (*Global Reporting Initiative*).

Dal punto di vista normativo i riferimenti sono:

- Il presente Bilancio sociale è stato redatto anche alla luce del Decreto Ministeriale del 4 luglio 2019 “Adozione delle Linee guida per la redazione del Bilancio sociale degli Enti del terzo settore”; nonostante il fatto che il Decreto stesso è entrato in vigore il 30 giugno 2021 – con riferimento all’esercizio 2020 – sono state qui recepite la gran parte delle indicazioni contenute nelle nuove Linee guida.

## Sommario

Lettera del presidente.....	3
Parte introduttiva.....	4
Introduzione .....	4
Motivazioni e metodologia .....	4
Sommario .....	6
L'identità di Consorzio Ruini .....	8
Dati generali e amministrativi .....	8
La visione .....	8
La missione .....	8
I valori del Consorzio .....	9
Oggetto sociale.....	9
La storia del consorzio .....	11
Le attività.....	12
Promozione cultura cooperativa .....	12
Servizi per il lavoro .....	13
Innovazione .....	13
Trasformazione Digitale.....	13
Formazione e servizi per la formazione.....	14
Partecipazioni .....	14
L'organizzazione e la struttura di governo del Consorzio Ruini.....	15
La Governance.....	15
L'assemblea dei soci .....	15
Il consiglio d'amministrazione .....	16
La Presidenza .....	17
Organigramma.....	17
I lavoratori e le lavoratrici .....	17
Il personale dipendente.....	17
I collaboratori .....	18
Politiche per la qualità.....	18
Le attività.....	20
Formazione attraverso fondi interprofessionali.....	20
Progetti Europei.....	32
Progetti Finanziati da Ministeri .....	33

Altre attività e progetti.....	35
GeneralFond .....	35
Cooperazione digitale.....	35
<b>Situazione economico-finanziaria .....</b>	<b>37</b>
Gli indicatori economici significativi.....	37
<b>Responsabilità sociale e ambientale .....</b>	<b>38</b>
Interessi, aspettative, impegni e responsabilità nella relazione tra il Consorzio Ruini e i principali <i>stakeholder</i> .....	38
Le reti di collaborazione e gli <i>stakeholder</i> nel 2021 .....	40

## L'identità di Consorzio Ruini

### Dati generali e amministrativi

<b>DENOMINAZIONE</b>	Consorzio Ruini società cooperativa consortile Impresa Sociale - CRIS
<b>ANNO DI COSTITUZIONE</b>	2009
<b>COD. FISCALE / P. IVA</b>	10731261003
<b>SEDE LEGALE</b>	Via Nazionale 243 – Roma
<b>ISCRITTA ALLA CCIAA DI ROMA</b>	10731261003
<b>NUMERO REA</b>	RM 1254185
<b>ISCRITTA ALL'ALBO NAZIONALE COOPERATIVE</b>	A202793
<b>CENTRALE COOPERATIVA DI APPARTENENZA</b>	AGCI
<b>PEC</b>	consorziomeuccioruini@legalmail.it

### La visione

La visione del consorzio è di contribuire attivamente in proprio e attraverso i soci ad un CAMBIAMENTO profondo delle politiche sociali e formative del nostro Paese, favorendo la CRESCITA delle competenze e l'innovazione a tutto campo, per garantire alle imprese aderenti ad AGCI lo SVILUPPO organizzativo e la stabilità lavorativa

### La missione

La missione del CRIS è di sostenere le cooperative e le Imprese Sociali nei mutamenti organizzativi, nella ristrutturazione dei processi produttivi, nella diversificazione e innovazione dei prodotti e nello sviluppo di nuove competenze e professionalità e costruire insieme ai propri soci una risposta il più puntuale possibile ai bisogni di formazione a tutti i livelli, attraverso la promozione di interventi mirati,



sia alla preparazione di chi deve entrare nel mondo del lavoro sia nell'attualizzazione delle competenze di chi già opera in azienda.

La particolare attenzione rivolta ai cambiamenti del mercato, all'evoluzione normativa, alle esigenze formative personali e professionali sono di stimolo per i soci di CRIS che operano nei territori a stretto contatto con le cooperative per supportarle nello sviluppo nel tempo del proprio business e della propria competitività.

## I valori del Consorzio

I valori del Consorzio sono:

- **Responsabilità:** insieme ai nostri soci ci impegniamo a dare delle risposte ai bisogni espressi dalle cooperative
- **Ascolto:** ascoltare le persone che incontriamo è un primo passo per leggere i territori, i loro bisogni e le tante idee che esprimono
- **Creare reti:** mettere insieme le persone con le loro idee e le loro imprese per valorizzare al massimo la cooperazione
- **Entusiasmo:** lavorare con le imprese e i soci con passione trasferendo energia, coraggio e idee di cambiamento
- **Affiatamento:** lavorare sempre di più cooperando insieme per creare *team* affiatati che possano dare risposte alle cooperative di AGCI

Un ultimo valore molto importante per CRIS è la creatività attraverso l'immaginazione perché siamo ambiziosi e vogliamo contribuire alla creazione di un mondo migliore, sfidando il presente riaffermando la grande capacità di innovare del sistema cooperativo.

## Oggetto sociale

Considerata l'attività mutualistica della società, così come definita all'articolo precedente, nonché i requisiti e gli interessi dei soci, la Cooperativa, secondo quanto previsto dall'articolo 2 del d.lgs 112/2017, ha come oggetto le seguenti attività:

- a) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educative;
- b) interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio, ai sensi del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, e successive modificazioni;
- c) formazione universitaria e post-universitaria;
- d) ricerca scientifica di particolare interesse sociale;
- e) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali e multimediali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato, e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;
- f) radiodiffusione sonora a carattere comunitario, ai sensi dell'articolo 16, comma 5, della legge 6 agosto 1990, n. 223, e successive modificazioni;
- g) organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;

- h) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo ed al contrasto della povertà educativa;
- i) servizi strumentali alle imprese sociali o ad altri enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da imprese sociali o da altri enti del Terzo settore;
- j) cooperazione allo sviluppo, ai sensi della legge 11 agosto 2014, n. 125, e successive modificazioni;
- k) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro;
- l) alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministro delle infrastrutture 22 aprile 2008, e successive modificazioni nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;
- m) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;
- n) microcredito, ai sensi dell'articolo 111 del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, e successive modificazioni;
- o) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n. 141, e successive modificazioni;
- p) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata;
- q) progettare, organizzare e gestire percorsi di consulenza di carattere generale e specifico per i processi di innovazione dei sistemi formativi, della formazione e dei percorsi di ricerca e promozione;
- r) progettare, organizzare e gestire percorsi d'aggiornamento, riqualificazione e reinserimento lavorativo di giovani e adulti;
- s) aderire e partecipare a incubatori d'impresе;
- t) promuovere la nascita d'impresе attraverso attività d'incubazione d'impresе e la gestione di spazi di coworking;
- u) organizzare partnership e collegamenti permanenti con Università, Istituti di cultura e scientifici, istituti di ricerca;
- v) svolgere attività di consulenza, analisi del contesto aziendale, analisi di clima, accompagnamento nella scelta delle fonti di finanziamento, analisi dei fabbisogni formativi, progettazione, presentazione e gestione di progetti formativi, anche aziendali, rendicontazione e valutazione quantitativa, qualitativa e di ritorno economico e dell'impatto sociale per l'impresa;
- w) progettare, organizzare e realizzare, in Italia e all'estero, in proprio o con la collaborazione di altri organismi, progetti comunitari ed internazionali, seminari, assemblee, incontri, dibattiti, conferenze, convegni, corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione o qualificazione, scambi culturali, ricerche, consulenze, sperimentazioni innovative, anche in base a collaborazioni e commesse esterne, attinenti agli scopi sociali.

La società consortile realizzerà le commesse o gli appalti ricevuti in proprio o mediante assegnazione totale o parziale alle imprese socie (consorziate) secondo regole previste in apposito regolamento interno da approvarsi a cura dell'assemblea dei soci.

Il Consorzio effettua lo studio e la predisposizione degli atti preliminari necessari all'espletamento delle commesse e degli appalti, ne assume la direzione tecnica e coordina l'esecuzione delle opere e dei servizi, compie tutto quanto necessario per assicurare la corretta e regolare esecuzione delle convenzioni e di contratti stipulati.

Ove necessario il Consorzio nello svolgimento della propria attività potrà avvalersi della collaborazione di terzi.

Il Consorzio potrà inoltre partecipare ad appalti, sia pubblici che privati, per il raggiungimento degli scopi sociali e per le attività sopra specificate o ad esse similari.

Per agevolare il conseguimento dello scopo sociale si propone di costituire fondi per lo sviluppo tecnologico, per la ristrutturazione e il potenziamento aziendale, nonché adottare procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo e all'ammodernamento aziendale ai sensi della legge n. 59 del 31 gennaio 1992 ed eventuali norme modificative e integrative.

Nei limiti e secondo le modalità previste dalla vigente normativa, il Consorzio per il conseguimento dello scopo sociale, potrà svolgere qualunque attività connessa ed affine a quelle sopra indicate, nonché compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni contrattuali di natura immobiliare, mobiliare, industriale, commerciale e finanziaria necessarie od utili alla realizzazione degli scopi sociali e comunque indirettamente o direttamente attinenti ai medesimi, sia sul territorio nazionale che all'estero.

### La storia del consorzio

Il Consorzio Nazionale Ruini per la formazione, le nuove tecnologie ed i servizi all'impiego, è stato costituito il 15 dicembre 2009, composto da soci persone giuridiche, provenienti da quasi tutte le Regioni d'Italia.

Diretta emanazione dell'AGCI, il Consorzio è stato intitolato ad una delle figure storiche della Costituente e del Movimento Cooperativo italiano, Meuccio Ruini, Ministro della ricostruzione del governo Parri e Primo Presidente AGCI.

Lo scopo principale del Consorzio, sancito nel suo atto costitutivo, è quello di contribuire attivamente ad un cambiamento profondo delle politiche di formazione nel nostro Paese, concorrendo a traghettare il sistema formativo da una dimensione obsoleta, ripetitiva e, spesso, puramente assistenziale ad una dimensione in grado di cogliere non solo le vere attuali esigenze del sistema imprenditoriale, ma anche le sue rapide e prospettive mutazioni. Il Consorzio si propone inoltre di rafforzare la qualità delle conoscenze e delle specializzazioni e di garantire opportunità più concrete e stabili di lavoro per i disoccupati, gli inoccupati ed i sottoccupati.

Infine, il Consorzio punta ad una lettura innovativa delle esigenze che emergono dalla società civile, dai suoi mutamenti e dai conseguenti ineludibili fabbisogni di nuove figure professionali e di competenze adeguate ai cambiamenti degli scenari socio-economici ed imprenditoriali.

Nel 2019, al termine del primo decennio di vita, il Consorzio ha rinnovato la Direzione ponendo i seguenti nuovi obiettivi:

- aumento del raggio di azione e delle reti di cooperazione;
- aumento e differenziazione delle commesse;
- crescita del livello di soddisfazione della committenza.

Nel corso del successivo triennio (2019-2021) possiamo affermare che questi obiettivi sono stati raggiunti, con una crescita che ha portato a considerare anche la necessità di una riscrittura dello statuto.

Nel luglio 2021 l'Assemblea dei soci ha approvato il nuovo statuto che configura il Consorzio come impresa sociale.

### Le attività

Attualmente le attività del Consorzio sono:

- Promozione cultura cooperativa
- Servizi per il lavoro
- Innovazione
- Transizione Digitale
- Formazione e servizi per la formazione

#### Promozione cultura cooperativa

CRIS promuove la cultura cooperativa perseguendo e diffondendo in primo luogo i valori tipici di questo universo: responsabilità, reciprocità, mutualità, solidarietà.

Per raggiungere lo scopo sostiene inoltre la formazione dei giovani e dei operatori attraverso l'istituzione e il coordinamento di iniziative di formazione Il livello (Master, Corsi Alta formazione), la promozione di tirocini formativi e di orientamento presso le imprese cooperative. Inoltre, provvede all'Organizzazione di seminari e incontri tematici nelle scuole e nelle Università e svolge attività di animazione e sensibilizzazione territoriale.

Il CRIS realizza iniziative dedicate a:

- Sostenere e favorire lo sviluppo della cooperazione sociale;
- Progettare e realizzare servizi innovativi per il comparto cooperativo;
- Potenziare la creazione di reti che accrescano contatti tra le cooperative;
- Valorizzare il rapporto con il territorio attraverso una rete sinergica tra imprese cooperative e realtà locali in un sistema di forte integrazione che consenta una migliore lettura delle esigenze e delle dinamiche di mercato;
- Contribuire allo sviluppo della partecipazione secondo i valori guida e i principi della cooperazione.

## Servizi per il lavoro

L'azione strategica di intervento in questo ambito prevede la creazione di reti locali con stakeholders, aziende, enti al fine di progettare insieme e condividere specifici accordi rivolti al facilitare l'inserimento o il reinserimento lavorativo di persone con difficoltà di accesso al mercato del lavoro. Il CRIS si pone l'obiettivo di offrire un servizio qualificato ai soggetti inoccupati, disoccupati o a rischio di perdere il lavoro finalizzato alla loro riqualificazione e inserimento lavorativo, in linea con la mission del CRIS.

## Innovazione

L'innovazione non è solo tecnologia, ma è piuttosto una visione completa di come dovrebbe essere il futuro e che richiede cambiamenti in molti ambiti. L'innovazione è guidata dai bisogni, dalle ambizioni e dai sogni delle persone e richiede che le persone in posizioni diverse nella società cambino il modo in cui lavorano e vivono.

L'approccio sistemico riconosce che l'innovazione non si manifesta solo come adozione di nuove tecnologie, ma richiede anche un equilibrio tra nuove pratiche, tecniche e modalità alternative di organizzare e gestire, per esempio, i mercati, il lavoro, il possesso dei sistemi di produzione e la distribuzione dei benefici

## Trasformazione Digitale

Il CRIS si propone come agente di cambiamento offrendo servizi innovativi in termini di *technological and social innovation*, adottando un approccio partecipativo *bottom up*, promuovendo progetti ed iniziative con un marcato orientamento al coinvolgimento della comunità. La teoria dei sistemi di innovazione riconosce che ci deve essere un buon mix di fattori per l'innovazione, ma è difficile stabilire in anticipo il mix perfetto: i sistemi e le politiche di innovazione devono essere adattativi. Un Sistema di Innovazione, oltre che da ricercatori e consulenti è costituito da attori della società pubblica, privata e civile, quali operatori dell'industria di trasformazione, fornitori di input, rivenditori, policy maker, consumatori e ONG.

È importante avere soggetti intermedi che connettono i diversi attori coinvolti nelle traiettorie di innovazione sta diventando evidente. Questo tipo di intermediario non deve mediare relazioni individuali, quanto piuttosto essere un intermediario sistemico, gestire una relazione tra soggetti o collettiva

Il CRIS agisce esattamente come mediatore di innovazione, il cui scopo principale è quello di fornire un supporto strategico ed operativo al mondo della cooperazione nel percorso di trasformazione digitale. Nell'ambito di questa azione rientrano un insieme di attività volte a favorire lo sviluppo di un modello di supporto alle imprese nel percorso di innovazione e di trasformazione digitale anche costruendo legami appropriati alla natura sistemica e facilitando l'interazione tra i diversi attori coinvolti nel processo di innovazione.

- Valutazione della maturità digitale delle imprese per la realizzazione di iniziative ad hoc con un obiettivo conoscitivo funzionale a mettere in evidenza i punti di forza e le aree di miglioramento dell'attuale sistema organizzativo;
- Progetti di promozione della transizione digitale e sostenibile mirati allo sviluppo di servizi IT di base e avanzati e prevedono l'offerta di consulenza e supporto per la *digital transformation* delle imprese cooperative;
- Ricerca e sviluppo in collaborazione con hub universitari di modelli di valutazione del capitale intellettuale delle PMI per individuare le componenti *knowledge-based* distintive e abilitanti dell'organizzazione.

#### Formazione e servizi per la formazione

La realizzazione di servizi formativi ha nella strategia del CRIS un ruolo centrale, perché investire sul miglioramento delle conoscenze e competenze rappresenta la leva competitiva del mondo della cooperazione. Ciò presuppone la realizzazione di percorsi mirati allo sviluppo di una cultura della responsabilità sociale, di cooperative di comunità, di prassi diffuse di empowerment.

Specificatamente il CRIS promuove la realizzazione di tutte le attività connesse al processo formativo: analisi dei fabbisogni, *assessment* delle competenze, progettazione e sviluppo di percorsi formativi a finanziamento pubblico e *tailor made*, ricerche e azioni di sistema, coordinamento e assistenza tecnica sulla progettazione in ambito nazionale ed europeo, erogazione e docenze, monitoraggio e valutazione dei risultati, valutazione d'impatto, comunicazione e diffusione di informazioni e tematiche rilevanti per la rete.

La progettazione, attività strategica del CRIS, mira ad attivare sinergie, esperienze condivise e partenariati, anche con riferimento alla programmazione europea (euro-progettazione) in grado di generare processi virtuosi e creazioni di reti tra gli attori dello sviluppo del territorio. Le attività di consulenza formativa sono svolte da personale esperto e qualificato nel settore sulla base di metodologie e strumenti consolidati anche in ambito europeo.

Per garantire una progettualità di ampio respiro il CRIS ha costituito nel tempo un network progettuale permanente finalizzato alla consulenza per l'ideazione di filiere progettuali. Ne sono partner stabili la Fondazione Roma Sapienza, DIESIS Soc. Coop, Università degli Studi di Roma Tre, LUM University.

#### Partecipazioni

Il Consorzio Ruini ha le seguenti partecipazioni:

- Cooperativa Diesis per un importo di euro 12.000,00
- Fondazione Roma Sapienza per un importo di euro 500,00
- Cooperfidi per un importo di euro 250,00
- Associazione Economica Sociale Digitale per un importo di euro 3000,00

Le partecipazioni nel corso dell'esercizio non hanno subito svalutazioni.

## L'organizzazione e la struttura di governo del Consorzio Ruini

### La Governance

Il sistema di governo della Cooperativa si articola in 3 organi:

- L'Assemblea dei Soci;
- Il Presidente;
- Il Consiglio di Amministrazione;

### L'assemblea dei soci

Lo Statuto di CRIS stabilisce che le Assemblee dei Soci possono essere ordinarie e straordinarie. L'Assemblea è convocata almeno 5 giorni prima contenente l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora. L'Assemblea ordinaria è convocata almeno una volta all'anno per l'approvazione del bilancio per procedere alla nomina e revoca degli Amministratori, per procedere all'eventuale nomina dei Sindaci, per determinare la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, ai Sindaci e al soggetto deputato al controllo contabile. L'Assemblea straordinaria, invece, delibera sulle modifiche statutarie, sullo scioglimento del Consorzio e nomina dei liquidatori e la determinazione dei relativi poteri

Il Consorzio Ruini al 31/12/2021 conta 28 soci:

Tipologia soci	n.
Soci ordinari	27
Soci sovventori	1

I soci ordinari sono 27 e sono rappresentati da 15 regioni italiane

Regione	Socio ordinario
LOMBARDIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anniduemila</li> <li>• Activa Servizi</li> </ul>
SARDEGNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AGCI Formazione Sardegna</li> </ul>
CAMPANIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituto Cooperativo di ricerca</li> <li>• Campi Flegrei onlus</li> <li>• TimeVision</li> </ul>
BASILICATA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I.RE.FOR.R.</li> <li>• Antares</li> </ul>
LAZIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I.F.C.</li> <li>• L'officina GBS</li> </ul>
PIEMONTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formarete</li> </ul>
PUGLIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Format</li> <li>• Santa Chiara</li> </ul>

CALABRIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pacesalus</li> <li>• Vitasi</li> </ul>
ABRUZZO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ForCoop</li> <li>• Pmi Services</li> </ul>
MARCHE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Polo 9</li> <li>• Servizi integrati srl</li> </ul>
EMILIA ROMAGNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seneca srl Impresa sociale</li> </ul>
TOSCANA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atlante</li> <li>• Cabel</li> </ul>
VENETO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'alba</li> <li>• Psycometrics</li> </ul>
TRENTINO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domani Donna</li> </ul>
SICILIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consorzio Sol Calatino</li> <li>• Consorzio 609</li> </ul>

Il socio sovventore è GENERALFOND che ha sede in Lazio.

Nel corso del 2021 ci sono state 2 assemblee: una assemblea ordinaria per l'approvazione del bilancio e una assemblea straordinaria per la trasformazione del Consorzio in Impresa Sociale.

Complessivamente ha partecipato alle assemblee il 77% dei soci.

#### Il consiglio d'amministrazione

Come affermato dallo Statuto del Consorzio il Consiglio di amministrazione è composto da tre a nove membri eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. La maggioranza dei componenti il Consiglio di amministrazione è scelta tra i soci cooperatori, oppure fra le persone indicate dalle cooperative socie. I consiglieri durano in carica tre esercizi e segnatamente fino alla data di approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dalla nomina. Gli amministratori sono sempre rieleggibili. L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione e per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, esclusi solo quelli riservati alla assemblea dei soci dalla legge o dallo statuto del Consorzio. L'Organo amministrativo è convocato dal Presidente ed è validamente costituito con la maggioranza degli Amministratori in carica. Le delibere sono prese a maggioranza assoluta dei voti.

Al 31/12/2021 il CdA di CRIS è così composto:

Componenti del Consiglio Di Amministrazione	Carica	Data prima nomina
CASOLA ENRICO	PRESIDENTE	24.01.2019
COLUCCI RENZO	VICE PRESIDENTE	24.01.2019
SURACE GIUSEPPE	CONSIGLIERE	24.01.2019
CARDIA SERGIO	CONSIGLIERE	16.07.2020
LA TORRE MICHELE	CONSIGLIERE	16.07.2020
D'ANDREA MASSIMO	CONSIGLIERE	16.07.2020
LETIZIA PANI	CONSIGLIERE	24.01.2019

Nel corso del 2021 il C.d.A si è riunito 6 volte con una partecipazione del 70% dei consiglieri.

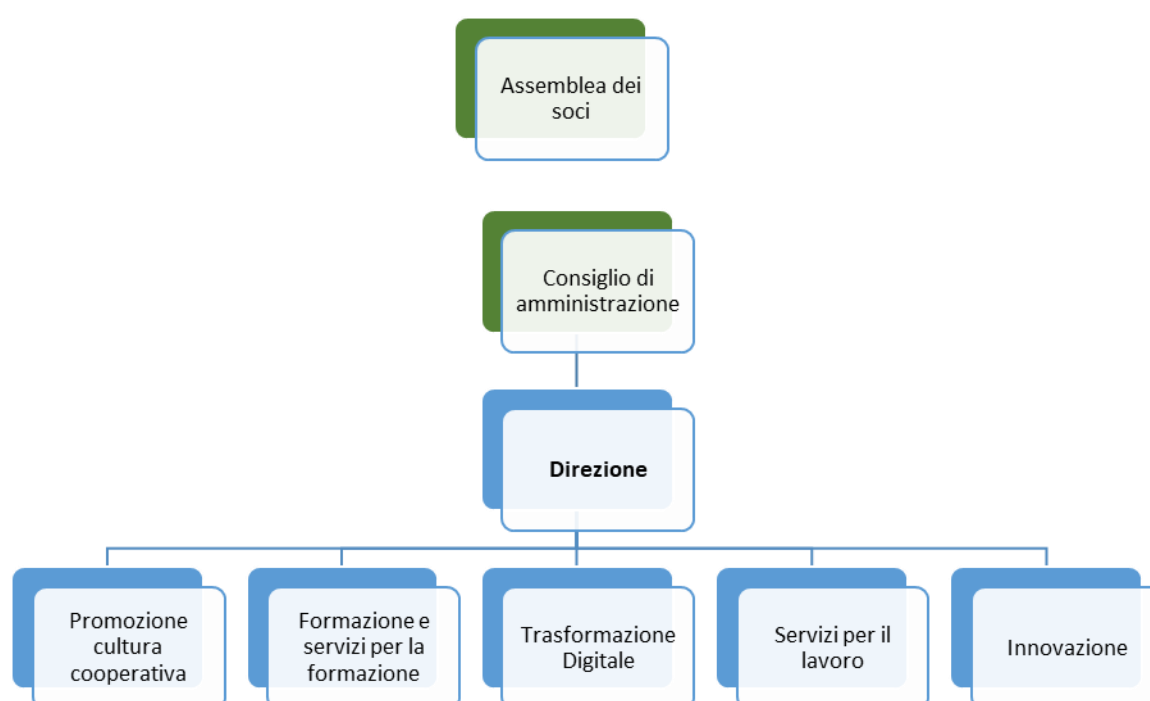


In questo momento non è previsto alcun compenso per lo svolgimento delle cariche di Presidente, Vice-Presidente o Consigliere.

### La Presidenza

Il Presidente ha la rappresentanza del Consorzio di fronte ai terzi e in giudizio, convoca e conduce le riunioni dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione. È eletto dal Consiglio di Amministrazione ogni tre anni qualora non vi abbiano provveduto i soci al momento della nomina del CDA. Può conferire speciali procure per singoli atti o categorie di atti.

### Organigramma



La direzione del Consorzio è affidata al presidente del CdA Enrico Casola.

### I lavoratori e le lavoratrici

#### Il personale dipendente

Per lo svolgimento delle proprie attività di progettazione e gestione dei progetti il Consorzio si avvale di personale dipendente e di consulenti esterni. Inoltre sono fornitori di servizi le cooperative socie del Consorzio

La situazione del personale assunto dal Consorzio è il seguente:

	2020	2021	Diff- 2020-2021
Numero Occupati	3	3	0

Il CCNL applicato dal Consorzio è Commercio e tutto il personale è assunto a tempo indeterminato:

Tipologie contrattuali 2021					
		Maschi	Femmine	Totale	Totale
Occupati a "tempo indeterminato"	full time	0	1	1	3
	part-time	1	1	2	
<b>Totale occupati</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

I dipendenti del consorzio hanno un'età compresa tra i 31 e i 50 anni e hanno le seguenti professionalità

Figure professionali occupate		
Figure professionali	2020	2021
Progettisti	2	2
Amministrativi	1	1

#### I collaboratori

Inoltre il Consorzio collabora con una serie di consulenti in merito sia alla progettazione che alla gestione tecnico-amministrativa della società.

Collaboratori		
Figure professionali	2020	2021
Progettisti	1	1
Amministrazione	1	2
Consulente del lavoro	1	1
Consulente sanità e sicurezza	2	2

#### Politiche per la qualità

Il **Consorzio Ruini**, è un centro di ricerca per l'innovazione e lo sviluppo, nonché centro di formazione professionale.

Il principale obiettivo è quello di progettare ed erogare corsi autofinanziati e finanziati per la formazione, la riqualificazione professionale per enti pubblici e privati".

Progettare e fornire servizi di formazione e servizi caratterizzati da un valore aggiunto e vantaggi tangibili, offrendo un valido supporto competitivo alla propria clientela.

La Direzione ha quindi deciso di perseguire la Qualità in tutte le fasi dei processi aziendali, dall'acquisizione degli ordini fino alla consegna dei rapporti di prova al cliente, e che sarà finalizzata ai seguenti obiettivi:

- **la piena soddisfazione del cliente/discente,**

- **la piena soddisfazione del Sistema Cliente,**
- **il miglioramento continuo dell'efficienza aziendale.**

Soddisfare il cliente significa in particolare:

- interpretare e realizzare i desideri del Sistema Cliente,
- fornire servizi totalmente conformi a quanto richiesto,
- essere tempestivi e flessibili nel rispondere alle richieste e alle esigenze del cliente,
- mantenere col cliente contatti frequenti e fornire un'informazione chiara e trasparente,
- garantire l'affidabilità dei propri servizi assicurando l'effettuazione di controlli opportuni, nonché di azioni correttive atte ad eliminare anche cause potenziali di non conformità di servizio.

La Direzione del **Consorzio Ruini** considera il miglioramento continuo un elemento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi strategici che si prefigge, sia sul fronte della gestione interna sia nei rapporti verso i clienti.

A tal fine la Direzione si impegna a:

- a) agire nel rispetto della buona pratica professionale e delle leggi e normative vigenti
- b) far attuare una buona pratica professionale nell'erogazione del servizio formativo;
- c) offrire un alto livello di servizio al cliente;
- d) perseguire gli obiettivi prefissati al fine di consentire il mantenimento del sistema di gestione della qualità implementato;
- e) assicurare che tutto il personale coinvolto nella formazione abbia familiarità con la documentazione della qualità ed attui costantemente le procedure e le politiche nel proprio lavoro quotidiano;

Per realizzare ciò, occorre il coinvolgimento convinto di tutto il personale, che deve:

- formarsi continuamente
- sentirsi pienamente responsabile del proprio lavoro e dei relativi risultati,
- considerare "clienti interni" gli utilizzatori del proprio lavoro

Per questo motivo il Consorzio ha adottato un sistema qualità e si è certificato ISO 2015:9001.

Il Sistema prevede, tra l'altro, l'adozione di una serie di indicatori aziendali, con i quali sarà possibile misurare e migliorare l'efficacia e l'efficienza dei principali processi aziendali e, di conseguenza, puntare al miglioramento della soddisfazione del cliente.

La Direzione, sulla base di tali indicatori, definirà annualmente gli *Obiettivi per la Qualità* quantizzabili e misurabili che saranno oggetto di verifica nel corso dell'anno.

Il conseguimento degli obiettivi indicati rappresenta uno stimolo importante per la crescita dell'Azienda che è funzione dell'impegno personale che ognuno è chiamato a fornire.

## Le attività

### Formazione attraverso fondi interprofessionali

Nell'ambito delle attività finanziate da FonCoop il Consorzio ha gestito nel corso dei 2021 i seguenti progetti formativi.

<b>Titolo del progetto</b>	<b>ODòS 2030 - MARCHE</b>
<b>Partner di Progetto</b>	Odòs Società Cooperativa Sociale
<b>Avviso di riferimento</b>	Avviso 47 del 08/03/2021 – “Nuove competenze per la crescita e la competitività”
<b>Obiettivi del progetto</b>	<p>Il Piano ODÒS 2030 ha L'OBIETTIVO GENERALE di promuovere la crescita e la competitività attraverso un intervento articolato che poggia sull'acquisizione di nuove competenze improntate alla sostenibilità energetica e ambientale, alla digitalizzazione dei processi organizzativi e amministrativi e ad una focalizzazione sull'identità cooperativa come leva di crescita, di diversificazione e di creazione di nuova imprenditorialità.</p> <p><b>OBIETTIVI SPECIFICI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maggiore coesione cooperativa</li> <li>• Digitalizzazione dei processi organizzativi</li> <li>• Introduzione di tecnologie green</li> <li>• Applicazione dello smartworking</li> <li>• Crescita delle posizioni apicali per le donne</li> <li>• Predisposizione di un modello di apprendimento intergenerazionale</li> </ul> <p><b>RISULTATI DI OUTCOME</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RAFFORZARE la competenza identitaria per promuovere nuova imprenditorialità</li> <li>• ACQUISIRE competenze specialistiche evolute nei settori del digitale, smartworking e green</li> <li>• PROMUOVERE 1 percorso di apprendimento intergenerazionale finalizzato a nuova occupazione</li> <li>• AGEVOLARE il superamento del gender gap nelle carriere.</li> </ul>
<b>Presentazione e descrizione del progetto</b>	<p>Il piano ODÒS 2030 ha una forte caratterizzazione sulla dimensione identitaria e sulla mission della cooperativa che da sempre ha sviluppato la sua attività nel rispetto di un “cammino” condotto in modo condiviso con la comunità dei soci guardando “avanti e oltre”, intervenendo in modo proattivo sulle decisioni organizzative e di business a Jesi nelle Marche.</p> <p>L'obiettivo generale mira a realizzare attività e traguardi di modernizzazione digitale, di risparmio energetico e sostenibilità sia ambientale che organizzativa in linea con le direttive europee e promuove l'empowerment femminile per agevolare la carriera delle donne verso posizioni apicali.</p> <p>Giova sottolineare un'innovazione metodologica, prevista nel corso di affiancamento intergenerazionale che utilizza un approccio di apprendimento organizzativo per facilitare il trasferimento delle competenze tacite identitarie.</p> <p>LE ATTIVITÀ FORMATIVE prevedono 7 corsi, per un totale di n. 232 ore</p>

	<p>formative per 38 unità lavorative:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. EESSERE ODÒS: indirizzi e comportamenti del “fare” manageriale aziendale;</li> <li>2. Affiancamento intergenerazionale per coordinatore di servizi;</li> <li>3. Digitalizzazione dei processi ODÒS e smartworking;</li> <li>4. Empowerment di genere e percorsi di carriera;</li> <li>5. Corso di specializzazione trattamento vetrate a impatto zero;             <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1. Dalla pulizia tradizionale all’applicazione trattamenti nanotecnologici – base</li> <li>5.2. Pulizia dei vetri ad alta quota - avanzato</li> </ol> </li> <li>6. Corso di specializzazione trattamento pavimenti green:             <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1. Trattamenti classici -base;</li> <li>6.2. 6.2Conoscenza e posa di resine per pavimenti e rivestimenti – avanzato;</li> </ol> </li> <li>7. 7Corso specializzazione tecniche sartoriali a risparmio energetico:             <ol style="list-style-type: none"> <li>7.1. Specializzazione sulla cucitura -base;</li> <li>7.2. Tecniche di stiro innovative-avanzato;</li> </ol> </li> </ol>
--	--

<b>Titolo del progetto</b>	<b>GREEN CLEANING - PUGLIA</b>
<b>Partener di Progetto</b>	CLEAN SERVICE PUGLIA SOCIETA' COOPERATIVA, LAVORO 2009 SOCIETA' COOPERATIVA GE.MA. SERVICE - SOCIETA' COOPERATIVA
<b>Avviso di riferimento</b>	Avviso 47 del 08/03/2021 – “Nuove competenze per la crescita e la competitività”
<b>Obiettivi del progetto</b>	<p>Il Piano GREEN CLEANING ha L’OBIETTIVO GENERALE di promuovere la crescita e la competitività attraverso interventi incentrati sull’acquisizione di nuove competenze improntate alla sostenibilità ambientale, alla digitalizzazione dei processi organizzativi e amministrativi e ad una focalizzazione sull’identità cooperativa come leva di crescita, di diversificazione e di creazione di nuova imprenditorialità.</p> <p><b>OBIETTIVI SPECIFICI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzione di tecnologie green</li> <li>• Certificazione per la sanificazione</li> <li>• Applicazione dello smartworking</li> <li>• Maggiore coesione cooperativa</li> <li>• Predisposizione di un modello di apprendimento intergenerazionale per la conciliazione vita-lavoro</li> </ul> <p><b>RISULTATI ATTESI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ACQUISIRE competenze specialistiche evolute nei settori del green, del digitale e dello smartworking</li> <li>• CERTIFICARE gli addetti alla sanificazione covid-19</li> <li>• SVIUPPARE nuove competenze per la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo attraverso un percorso di APPRENDIMENTO INTERGENERAZIONALE</li> <li>• RAFFORZARE la competenza identitaria per promuovere nuova</li> </ul>

	imprenditorialità
<b>Presentazione e descrizione del progetto</b>	<p>Il piano GREEN CLEANING ha una forte caratterizzazione sulla dimensione specialistica innovativa, nel senso di voler proiettare in avanti l'impresa compiendo un "salto" di competenze e di posizionamento atto a garantire il lavoro e l'occupazione dei soci e dipendenti pensando anche a nuovi servizi o a nuove imprese in ottica di working by out.</p> <p>Coerentemente con le spinte attuali fornite dalla pandemia e dal Piano nazionale a guardare "avanti e oltre", nel territorio di Bari, l'impresa intende anche accelerare i processi di digitalizzazione partendo dalla strutturazione dello smartworking che, come prassi di lavoro in remoto, è stato obbligatoriamente attuato senza la necessaria formazione.</p> <p>La finalità generale mira a realizzare attività e traguardi di sostenibilità sia ambientale e modernizzazione digitale, e promuove il miglioramento del welfare aziendale con un focus sulla conciliazione vita-lavoro tramite una sperimentazione di apprendimento intergenerazionale.</p> <p>Il "collante" dell'iniziativa è rappresentato dalla rivisitazione della gestione cooperativa anch'essa con una visione innovativa che punta alla diversificazione e alla crescita interna e alla filiazione imprenditoriale.</p> <p>LE ATTIVITÀ FORMATIVE sono state progettate per conoscenza e competenza con riferimento al Repertorio Regionale delle Figure Professionali della Regione Puglia (RRFP), all'Atlante delle professioni e al MASTER IN IMPRESA COOPERATIVA: ECONOMIA, DIRITTO E MANAGEMENT.</p> <p>Esse prevedono 4 corsi per un totale di n. 233 ore formative per 41 unità lavorative:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. CHANGE MANAGEMENT GREEN NELLE PULIZIE</li> <li>2. FORMAZIONE PER ADDETTI ALLA SANIFICAZIONE SARS COV-2</li> <li>3. PARI OPPORTUNITÀ E DIGITALIZZAZIONE: SVILUPPO E BUONA OCCUPAZIONE FEMMINILE:             <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1. L'applicazione dello Smartworking</li> <li>3.2. Laboratorio intergenerazionale per la conciliazione vita-lavoro</li> </ol> </li> <li>4. 4 COOPERAZIONE E NUOVA IMPRENDITORIALITÀ</li> </ol>

<b>Titolo del progetto</b>	<b>LATO GREEN - PUGLIA</b>
<b>Partener di Progetto</b>	EURO 90 - TRASPORTI - SOCIETA COOPERATIVA, LA VIOLA GIEFFE – SOCIETA' COOPERATIVA SOFIFLY - SOCIETA' COOPERATIVA
<b>Avviso di riferimento</b>	Avviso 47 del 08/03/2021 – "Nuove competenze per la crescita e la competitività"
<b>Obiettivi del progetto</b>	Il Piano LATO Green ha L'OBIETTIVO GENERALE di promuovere la crescita e la competitività attraverso interventi incentrati sull'acquisizione di nuove competenze sulla sostenibilità ambientale di settore, sulla digitalizzazione dei processi organizzativi e amministrativi, basandosi sulla focalizzazione dell'identità cooperativa come leva di crescita, di

	<p>diversificazione e di creazione di nuova imprenditorialità anche in ottica working by out e garantendo la tutela globale della sicurezza.</p> <p><b>OBIETTIVI SPECIFICI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attuazione di una logistica e trasporti sostenibili</li> <li>• Conoscenza della logistica 4.0</li> <li>• Applicazione dello smartworking</li> <li>• Miglioramento e trasmissibilità intergenerazionale delle prassi di conciliazione vita-lavoro</li> <li>• Rafforzamento del management cooperativo e proiezioni imprenditoriali</li> <li>• Tutela della sicurezza sul lavoro.</li> </ul> <p><b>RISULTATI di OUTCOME</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ACQUISIRE competenze specialistiche evolute nella sostenibilità ambientale applicata al settore della logistica e dei trasporti</li> <li>• SVILUPPARE competenze digitali specificatamente per lo smartworking</li> <li>• APPLICARE le norme di sicurezza obbligatoria e COVID</li> <li>• SVILUPPARE nuove competenze per la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo attraverso l'APPRENDIMENTO INTERGENERAZIONALE</li> <li>• RAFFORZARE la competenza identitaria per promuovere nuova imprenditorialità</li> </ul>
<p><b>Presentazione e descrizione del progetto</b></p>	<p>La crisi Covid ha posto gli operatori della logistica e trasporti di fronte a nuove sfide, in primis quella per la eco sostenibilità. Malgrado il recente dibattito pubblico sul “green”, ci troviamo oggi ancora in un contesto dominato dalla logistica “tradizionale” in cui le aziende eco-friendly spiccano positivamente. Il Piano affronta il “lato” sostenibile di questa partita nel contesto pugliese. Attuare una strategia “eco” può aiutare le imprese nel raggiungimento degli obiettivi lavorativi e può essere utile per rispettare un impegno “etico” nei confronti dei dipendenti, della comunità e dell’ambiente. LATO Green ha una caratterizzazione sulla SOSTENIBILITÀ INNOVATIVA e sulla DIGITALIZZAZIONE, vuole proiettare in avanti le imprese compiendo un “salto” di competenze e di posizionamento atto a garantire il lavoro e l’occupazione dei soci/dipendenti pensando anche a nuovi servizi o a nuove imprese in ottica di working by out.</p> <p>La FINALITÀ GENERALE mira ad attuare un cambiamento “eco” trasformando i processi e attuando una modernizzazione digitale. Ciò senza tralasciare il miglioramento del welfare aziendale con un focus sulla conciliazione vita-lavoro con una sperimentazione di apprendimento intergenerazionale e garantendo standard di sicurezza obbligatoria e verso il COVID.</p> <p>Il “fil rouge” è rappresentato dalla rivisitazione della GESTIONE COOPERATIVA anch’essa con una visione innovativa che punta alla diversificazione, alla crescita interna e alla filiazione imprenditoriale.</p> <p>LE ATTIVITÀ FORMATIVE sono progettate per conoscenze e competenze rispetto a: Repertorio Regionale Figure Professionali Puglia (RRFP), Atlante delle professioni e MASTER IMPRESA COOPERATIVA:</p>

	<p>ECONOMIA, DIRITTO E MANAGEMENT.</p> <p>Il Piano suddiviso in 10 corsi, per 232 h formative per 43 Risorse:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. CHANGE MANAGEMENT GREEN NELLA LOGISTICA E NEI TRASPORTI,</li> <li>2. MAGAZZINI CARBON NEUTRAL,</li> <li>3. LOGISTICA 4.0 E SMART WORKING,</li> <li>4. LABORATORIO INTERGENERAZIONALE CONCILIAZIONE VITA-LAVORO,</li> <li>5. COOPERAZIONE E NUOVA IMPRENDITORIALITÀ,</li> <li>6. SICUREZZA COVID,</li> <li>7. FORMAZIONE BASE E SPECIFICA LAVORATORI,</li> <li>8. PRIMO SOCCORSO,</li> <li>9. ANTINCENDIO,</li> <li>10. RLS.</li> </ol>
--	--

<b>Titolo del progetto</b>	<b>GREEN CLEANING 2030 - TOSCANA</b>
<b>Partener di Progetto</b>	LA FAMIGLIA SRL
<b>Avviso di riferimento</b>	Avviso 47 del 08/03/2021 – “Nuove competenze per la crescita e la competitività”
<b>Obiettivi del progetto</b>	<p>Il Piano Green Cleaning 2030 ha L’OBIETTIVO GENERALE di promuovere la crescita e la competitività attraverso l’acquisizione di nuove competenze improntate alla SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, garantendo l’avvio di un percorso di QUALITÀ e la certificazione della SANIFICAZIONE, la DIGITALIZZAZIONE dei processi organizzativi e una focalizzazione sul management green come leva di crescita, di diversificazione e di creazione di NUOVA IMPRENDITORIALITÀ che preveda anche la crescita delle lavoratrici in azienda.</p> <p><b>OBIETTIVI SPECIFICI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attuazione di un management orientato alla sostenibilità</li> <li>• Predisposizione di un modello di apprendimento intergenerazionale per la digitalizzazione dei processi organizzativi</li> <li>• Introduzione di servizi con tecnologie green</li> <li>• Lavorare in qualità</li> <li>• Certificazione per la sanificazione</li> <li>• Crescita delle posizioni apicali per le donne</li> </ul> <p><b>RISULTATI di OUTCOME</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ATTUARE una gestione manageriale orientata alla sostenibilità anche in ottica di nuova imprenditorialità</li> <li>• PROMUOVERE un percorso di apprendimento intergenerazionale sulla digitalizzazione finalizzato a nuova occupazione</li> <li>• ACQUISIRE competenze specialistiche evolute nel settore green delle pulizie ecologiche</li> <li>• ACQUISIRE competenze per implementare un piano di qualità</li> <li>• CERTIFICARE gli addetti alla sanificazione SARS COV-2</li> <li>• AGEVOLARE il superamento del gender gap nelle carriere</li> </ul>
<b>Presentazione e descrizione del progetto</b>	Il piano Green Cleaning 2030 risponde ad una diffusa esigenza del settore di evolvere verso una dimensione di sostenibilità eco-ambientale. In tale contesto, l’esperienza del COVID ha agito come



	<p>acceleratore di innovazione anche in quei contesti in cui non si è avvertita una severa riduzione di fatturato, come nel caso della “Famiglia” a Follonica. Il piano GREEN CLEANING 2030 coglie appieno la necessità espressa dall’impresa di un rinnovamento complessivo, di compiere un “salto” di qualità rispetto alle competenze e quindi di posizionamento atto a garantire la qualità, il lavoro e l’occupazione dei dipendenti pensando anche a nuovi servizi o a nuove imprese in ottica di working by out.</p> <p>Il Piano ha una forte caratterizzazione sulla dimensione innovativa sia sotto il profilo gestionale dei processi e della qualità, che specialistica attraverso l’uso di tecnologie di “pulizia eco”. In questo quadro di rinnovamento sono stati colti altri due aspetti importanti: l’innovazione digitale deve essere guidata dai giovani quindi l’intergenerazionalità rappresenta un valore da coltivare; secondo, ma non meno importante, l’attenzione alla forza lavoro femminile, come attestato da numerosi studi rappresenta un fattore di crescita, che implementa l’accrescimento aziendale.</p> <p>L’obiettivo generale del Piano mira a realizzare attività e traguardi di modernizzazione sostenibile-ambientale e digitale in linea con le direttive europee e nazionali, promuove la qualità e l’empowerment femminile per agevolare la carriera delle donne verso posizioni apicali e la sinergia intergenerazionale.</p> <p>LE ATTIVITÀ FORMATIVE prevedono 7 corsi, per un totale di n. 232 ore formative per 38 unità lavorative:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Change management green</li> <li>2. Laboratorio INTERGENERAZIONALE sulla digitalizzazione dei processi</li> <li>3. Dalla pulizia tradizionale all’applicazione trattamenti nanotecnologici</li> <li>4. Corso di specializzazione trattamento pavimenti green</li> <li>5. Lavorare in qualità</li> <li>6. Formazione per addetti alla sanificazione Sars Cov 2</li> <li>7. Empowerment di genere e percorsi di carriera</li> </ol>
--	--

<b>Titolo del progetto</b>	<b>S.P.O.T. - Servizi sociali Per l’Organizzazione Territoriale - SARDEGNA</b>
<b>Partener di Progetto</b>	AGCI SARDEGNA LUM UNIVERSITY/LUM ENTERPRISE SOCIETA’ COOPERATIVA SOCIALE VOGLIA DI VIVERE, CHORA’ SOCIETA’ COOPERATIVA SOCIALE, COOPERATIVA SOCIALE ONOAI SMILE SOCIETA’ COOPERATIVA SOCIALE
<b>Avviso di riferimento</b>	Avviso 48 del 13/07/2021 – “Innovazione e sostenibilità”
<b>Obiettivi del progetto</b>	L’OBIETTIVO DI SVILUPPO per SPOT, condiviso dalle beneficiarie, mira all’INNOVAZIONE SOCIALE e coinvolge in misura minore ambiti di innovazione organizzativa. OBIETTIVO GENERALE è migliorare la risposta al territorio, innovare servizi socio-educativi e adeguare il sistema organizzativo.

	<p>OBIETTIVI SPECIFICI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ATTIVARE una rete partenariale per realizzare un approccio strategico al territorio</li> <li>• MIGLIORARE le competenze di, coprogettazione, promozione e posizionamento e di trasformazione innovativa sostenibile</li> <li>• REALIZZARE nuovi servizi di assistenza diurna e domiciliare</li> <li>• ATTUARE un nuovo modello organizzativo di diversity management e inclusione lavorativa</li> <li>• PROMUOVERE all'interno delle imprese l'attitudine alla trasformazione e la cultura dell'innovazione sostenibile</li> <li>• SVILUPPARE l'empowerment e il dialogo interno e la partecipazione individuale al processo creativo aziendale</li> </ul> <p>RISULTATI ATTESI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SPERIMENTARE una rete partenariale strategica finalizzata a migliorare i servizi al territorio</li> <li>• AGGIORNARE le competenze specialistiche (co-progettazione, gestione di bandi/gare, web marketing)</li> <li>• ACQUISIRE competenze di Home care sollievo e assistenza diurna</li> <li>• INDIVIDUARE un responsabile per il diversity manager e l'inclusione socio-lavorativa</li> <li>• FORMARE figure/guida del processo di trasformazione e innovazione</li> <li>• REALIZZARE un processo di learning organization incentrato su innovazione e nuovi servizi.</li> </ul>
<p><b>Presentazione e descrizione del progetto</b></p>	<p>SPOT si uniforma agli assi strategici condivisi a livello europeo: sostenibilità, innovazione, inclusione sociale e attiene ai punti 1,5 e 6 del PNRR. Risponde alle criticità economico/sociali causate dalla pandemia nell'Oristanese e nella Gallura e mira a risolvere le debolezze strutturali dei territori. Sostiene le beneficiarie nel percorso di trasformazione, contribuendo, così, a ridurre nel settore sociale i divari territoriali, generazionali, di genere e di inclusione.</p> <p>SPOT promuove l'INNOVAZIONE SOCIALE come fattore condiviso di crescita organizzativa, mirata a creare nuova progettualità, e nuove competenze ispirate ai valori della sostenibilità sociale e ambientale a vantaggio dell'utenza.</p> <p>Il percorso costruisce le direttrici del processo di trasformazione, così come emerse dall'analisi, per attuare un'innovazione diffusa che comprenda l'implementazione di nuovi servizi di assistenza diurna e domiciliare, modelli di gestione a tutela della diversità e dell'inclusione, implichi il miglioramento della capacità di acquisizione di commesse e gare, l'inserimento di nuove figure professionali, la realizzazione del diversity management.</p> <p>La metodologia di intervento prevede un approccio multidimensionale integrato sulla base delle caratteristiche del contesto, delle dinamiche socioeconomiche analizzate, dei fabbisogni di competenze e sulla diversificazione dei settori di intervento.</p> <p>Il Piano comprende attività PROPEDEUTICHE di progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricerca per definire la road map innovativa</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariato per sperimentare un approccio strategico al territorio</li> <li>• Consulenza per supportare il management</li> <li>• Orientamento strategico per promuovere partecipazione individuale al processo creativo aziendale</li> <li>• Comunicazione per dare adeguata visibilità al progetto</li> </ul> <p>ATTIVITÀ FORMATIVE prevedono 300 ore per 42 beneficiari: MACRO AREE TEMATICHE da verificare attraverso la ricerca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovation and Transformation management</li> <li>• Competenze specialistiche Coprogettazione, Web marketing, Gestione strategica di bandi e gare</li> <li>• Innovazione nei servizi domiciliari: home care sollievo</li> <li>• Diversity management e inclusione sociale</li> </ul>
--	--

<b>Titolo del progetto</b>	<b>L.A.R.A. Lightness, Active participation, Rapidity Accuracy - PUGLIA</b>
<b>Partener di Progetto</b>	AGCI PUGLIA LUM UNIVERSITY/LUM ENTERPRISE IS-LM Learning Solution ASSOCIAZIONE OXFORD FORMITALIA
<b>Avviso di riferimento</b>	Avviso 48 del 13/07/2021 – “Innovazione e sostenibilità”
<b>Obiettivi del progetto</b>	<p>LARA è diretto a 2 imprese del settore della formazione linguistica e professionale nel territorio di Lecce operative sia nel mondo privato che pubblico. Ha L’OBIETTIVO GENERALE di assicurare il miglioramento dell’offerta didattica e-learning. Pertanto, L’OBIETTIVO DI SVILUPPO per il Piano, condiviso dalle beneficiarie, mira all’INNOVAZIONE DIGITALE incrementale della didattica e coinvolge in misura minore ambiti di innovazione organizzativa abilitanti.</p> <p>LARA, concentrato sull’utilizzo di nuove metodologie e spazi di apprendimento, prevede anche azioni finalizzate a rendere sostenibili le condizioni per la crescita delle competenze digitali tramite un adeguamento dei modelli organizzativi a tale obiettivo.</p> <p><b>OBIETTIVI SPECIFICI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ADOTTARE un nuovo modello di didattica elearning</li> <li>• REALIZZARE la promozione delle attività attraverso il web marketing</li> <li>• ATTUARE un nuovo modello organizzativo di conciliazione vita-lavoro e di smartworking</li> <li>• ATTIVARE una rete partenariale per realizzare un approccio strategico al territorio</li> <li>• PROMUOVERE l’attitudine alla trasformazione e la cultura dell’innovazione sostenibile</li> </ul> <p><b>RISULTATI ATTESI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ACQUISIRE competenze GESTIONALI E e DIDATTICHE elearning</li> <li>• ACQUISIRE competenze web marketing</li> <li>• INDIVIDUARE un responsabile per la conciliazione vita-lavoro e smartworking</li> <li>• SPERIMENTARE una rete partenariale strategica per migliorare i servizi al territorio</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FORMARE figure/guida del processo di trasformazione e innovazione sostenibile (resp. Elearning)</li> </ul>
<p><b>Presentazione e descrizione del progetto</b></p>	<p>LARA richiama nel suo acronimo le caratteristiche dell'innovazione radicale dall'e-learning alla didattica: leggerezza intesa come fluidità del processo, partecipazione attiva, immediatezza, precisione, coerenza e organizzazione logica.</p> <p>Si uniforma agli assi strategici condivisi a livello europeo: innovazione e sostenibilità, inclusione sociale e attiene ai punti 1,4 e 5 del PNRR e mira a capovolgere, digitalizzandolo l'approccio alla formazione linguistica e professionale.</p> <p>LARA ha la finalità di promuovere L'INNOVAZIONE DIGITALE come fattore distintivo di crescita, mirata a creare nuova progettualità e nuove competenze ispirate ai valori dell'accessibilità e sostenibilità sociale della formazione.</p> <p>LARA è concentrato sul digitale ma a tal fine prevede di individuare nuovi profili abilitanti quali punti di riferimento del processo trasformativo (transformation manager e resp. Conciliazione vita/lavoro e smartworking), di implementare la collaborazione partenariale, migliorare la capacità di commercializzazione web e diffondere un approccio di learning organization per coinvolgere tutte le risorse rispetto all'innovazione.</p> <p>La metodologia di intervento prevede un approccio multidimensionale integrato sulla base delle caratteristiche del contesto, delle dinamiche socioeconomiche e fabbisogni analizzati, articolato, nella prima fase, su tre assi: ricerca, consulenza, orientamento.</p> <p>Comprende attività PROPEDEUTICHE di progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi organizzativa e l'implementazione MLS</li> <li>• ADF per approfondire i fabbisogni di competenze complessivi</li> <li>• Consulenza per supportare il processo di innovazione</li> <li>• Partenariato per sperimentare un approccio strategico al territorio</li> <li>• Comunicazione per dare adeguata visibilità al progetto</li> </ul> <p>ATTIVITÀ FORMATIVE: prevedono 300ore per 41 beneficiari.</p> <p>MACRO AREE tematiche da verificare attraverso la ricerca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elearning e innovazione</li> <li>• Gli spazi virtuali di apprendimento</li> <li>• Competenze gestionali e specialistiche legate alla piattaforma</li> <li>• L'approccio strategico al lavoro di rete</li> <li>• Conciliazione vita-lavoro</li> <li>• Commercializzazione e web marketing</li> <li>• Innovation and Transformation management</li> </ul>

<p><b>Titolo del progetto</b></p>	<p><b>S.F.I.D.A. Servizi, Formazione, Integrazione di Azioni sociali - PIEMONTE</b></p>
<p><b>Partener di Progetto</b></p>	<p>AGCI PIEMONTE Politecnico di Torino – Dipartimento di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio LA LOSA SOC. COOP. ED</p>

	<p>COOP. MONTE BIANCO CLAVASIUS SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ALTRA MENTE S. C. SOCIALE</p>
<b>Avviso di riferimento</b>	Avviso 48 del 13/07/2021 – “Innovazione e sostenibilità”
<b>Obiettivi del progetto</b>	<p>L’OBIETTIVO DI SVILUPPO del Piano, condiviso dalle beneficiarie, mira all’INNOVAZIONE SOCIALE pura e punta sul lavoro collaborativo e sul Partenariato quali ambiti di innovazione organizzativa abilitanti.</p> <p>Il Piano costituisce una vera “Sfida” voluta dalle 3 beneficiarie, operative a Torino, per fare un salto qualitativo e contaminarsi reciprocamente per migliorare il benessere sociale di utenti fragili e operatori sulla base dell’apertura al cambiamento e della capacità di innovazione.</p> <p>L’obiettivo GENERALE è la costruzione di un nuovo modello di welfare generativo basato su un processo di aggregazione e integrazione socio-lavorativa.</p> <p>OBIETTIVI SPECIFICI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PROMUOVERE LA CONDIVISIONE inter-aziendale dell’approccio SFIDA all’innovazione</li> <li>• REALIZZARE una ricerca sui modelli innovativi di welfare generativo</li> <li>• ATTIVARE una rete partenariale per realizzare un nuovo modello di servizio multi-funzione e il relativo profilo</li> <li>• ACQUISIRE competenze innovative del profilo di assistenza multi-funzione</li> <li>• ATTUARE un nuovo modello organizzativo di PO e individuare un ruolo di responsabilità.</li> </ul> <p>RISULTATI ATTESI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ORIENTARE il dialogo interno e la partecipazione individuale al processo creativo aziendale</li> <li>• RILEVARE le best practices di welfare generativo e i fabbisogni congiunti di operatori e utenti</li> <li>• SPERIMENTARE un PARTENARIATO STRATEGICO finalizzato all’innovazione di servizio nel welfare generativo</li> <li>• COSTITUIRE un gruppo pilota di operatori al nuovo ruolo di assistenza multi-funzione</li> <li>• AUMENTARE l’equilibrio uomo/donna nelle aree di responsabilità</li> </ul>
<b>Presentazione e descrizione del progetto</b>	<p>SFIDA si pone sulla scia del progetto, Input(Avviso42), che aveva interessato alcune delle beneficiarie, dedicato a rafforzare le politiche attive di welfare e la capacità di raccordo con il territorio di Torino.</p> <p>SFIDA ne costituisce il passo successivo: intende abbattere alcuni ostacoli che limitano il benessere di utenze fragili (anziani, giovani, donne) superando la logica di adeguamento territoriale, coniugando la capacità di dialogo con le realtà locali, specificatamente portatrici di innovazione tecnologica (es. le Università), attraverso la promozione di un processo aggregativo orientato ad una visione globale.</p> <p>SFIDA ha l’obiettivo di promuovere un processo di innovazione sociale e sostenibile mirato a creare nuova progettualità, e nuove competenze ispirate ai valori della sostenibilità sociale e ambientale a vantaggio di utenti e operatori e nel rispetto delle PO.</p>

	<p>Il piano costruisce le direttrici del processo di innovazione, come emerse dall'analisi preliminare, per attuare un nuovo modello di servizio multi-funzione. Ciò significa promuovere il cambiamento da una visione del servizio come somma di attività diversificate erogate da differenti soggetti (3 beneficiarie), ad un'offerta integrata che affronta le problematiche dell'utenza in modo globale.</p> <p>La metodologia di intervento prevede un approccio multidimensionale rispetto al contesto, alle dinamiche socioeconomiche, alle competenze abilitanti.</p> <p>Il Piano comprende attività PROPEDEUTICHE di progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientamento strategico per promuovere partecipazione individuale al processo creativo aziendale</li> <li>• Partenariato per elaborare il nuovo modello di welfare multi-funzione</li> <li>• Ricerca per definire best practices e fabbisogni di utenti e operatori</li> <li>• Comunicazione per dare visibilità al progetto</li> </ul> <p>ATTIVITÀ FORMATIVE: 300ore x41 beneficiari.</p> <p>MACRO AREE TEMATICHE da verificare con la ricerca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• -Welfare generativo</li> <li>• -Co-housing sociale</li> <li>• -Assistenza socio-sanitaria diffusa e inclusiva</li> <li>• -Inserimento socio-culturale per giovani con fragilità</li> <li>• -Presenza in carico degli anziani nelle città</li> <li>• -Competenze per assistente socio sanitario integrato</li> </ul>
--	---

<b>Titolo del progetto</b>	<b>SICURE - CALABRIA</b>
<b>Partener di Progetto</b>	INTORNO A ME MILLE COLORI SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
<b>Avviso di riferimento</b>	Avviso 49 del 19/10/2021 - Smart
<b>Obiettivi del progetto</b>	<p>I corsi previsti dal Piano SICURE hanno l'OBIETTIVO GENERALE di fornire competenze e conoscenze sulle misure da adottare per ridurre al minimo i rischi che possono incorrere durante lo svolgimento di attività lavorative ottemperando agli obblighi di legge.</p> <p>Tale approccio è emerso dall'analisi dei fabbisogni condotta presso le imprese beneficiarie che hanno scelto di considerare la sicurezza secondo un approccio di sistema nel quale obblighi e responsabilità si integrano in un circolo virtuoso di reciprocità e nell'interazione di tutte le risorse umane coinvolte indipendentemente dal ruolo organizzativo.</p> <p>Gli OBIETTIVI SPECIFICI sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenire e gestire i rischi sul lavoro</li> <li>• Fornire il primo soccorso</li> <li>• Prevenire le cause d'incendio e Gestire le situazioni di criticità</li> <li>• Aggiornare le competenze e formare le figure responsabili previste</li> </ul>
<b>Presentazione e descrizione del progetto</b>	La sicurezza sul lavoro è una materia che, oggi, sta entrando nella coscienza comune in Europa e per questo motivo, inizia a configurarsi come una competenza di base necessaria anche se non si appartiene alle categorie obbligate alla partecipazione della formazione.

	<p>Tale approccio è emerso dall'analisi dei fabbisogni condotta presso la cooperativa beneficiaria che ha scelto di considerare la sicurezza secondo un approccio di sistema nel quale obblighi e responsabilità si integrano in un circolo virtuoso di reciprocità e nell'interazione di tutte le risorse umane coinvolte indipendentemente dal ruolo organizzativo. La scelta dell'impresa si è concentrata da subito sulla formazione su questa tematica, per consentire ai lavoratori/ici non solo la garanzia dell'ottemperanza normativa ma anche uno strumento per comprendere più approfonditamente i rischi e capire quali comportamenti assumere nel caso ci si trovi davanti a situazioni di crisi, emergenza, o semplicemente si passi in un luogo dove si stanno svolgendo dei lavori.</p>
--	---

<b>Titolo del progetto</b>	<b>SISTEMA SICUREZZA - TOSCANA</b>
<b>Partener di Progetto</b>	CALVANI PIERACCINI SOCIETA' TRA PROFESSIONISTI A R.L, CENTRO CONFEZIONI POLI SRL, CLINICA VETERINARIA PETVET SRL, FREE STYLE DI TELLA GIUSEPPE, IL FALCO SOCIETA' TRA PROFESSIONISTI IN FORMA COOPERATIVA
<b>Avviso di riferimento</b>	Avviso 49 del 19/10/2021 - Smart
<b>Obiettivi del progetto</b>	<p>I corsi previsti dal Piano SISTEMA SICUREZZA hanno l'OBIETTIVO GENERALE di fornire competenze e conoscenze sulle misure da adottare per ridurre al minimo i rischi che possono incorrere durante lo svolgimento di attività lavorative ottemperando agli obblighi di legge.</p> <p>Tale approccio è emerso dall'analisi dei fabbisogni condotta presso le imprese beneficiarie che hanno scelto di considerare la sicurezza secondo un approccio di sistema nel quale obblighi e responsabilità si integrano in un circolo virtuoso di reciprocità e nell'interazione di tutte le risorse umane coinvolte indipendentemente dal ruolo organizzativo.</p> <p>Gli OBIETTIVI SPECIFICI sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenire e gestire i rischi sul lavoro</li> <li>• Prevenire le cause d'incendio e Gestire le situazioni di criticità</li> <li>• Aggiornare le competenze e formare le figure responsabili previste</li> </ul>
<b>Presentazione e descrizione del progetto</b>	<p>SISTEMA SICUREZZA è diretto a 5 imprese operative in Toscana, provincia di Grosseto. Esse appartengono a settori diversi ma condividono indirizzi strategici e l'esigenza espressa nell'ambito dell'analisi dei fabbisogni condotta ai fini progettuali dal CRIS di voler partecipare ad un piano formativo incentrato sulla sicurezza obbligatoria. La crisi economica scaturita dall'emergenza sanitaria, come è noto, ha colpito in misura differenziata i diversi settori economici. In alcuni casi la caduta dell'attività dovuta ai provvedimenti di chiusura amministrativa è stata compensata, almeno in buona parte, dal recupero successivo alla fine del lockdown. In altri, soprattutto alcuni comparti del terziario, il ritorno ai livelli di attività pre-crisi appare destinato ad essere raggiunto solo dopo un percorso ancora lungo e pieno di rischi.</p>

	<p>Le conseguenze sono state rilevanti ed eterogenee, favorendo in alcune dimensioni anche un incremento di attività.</p> <p>La scelta delle imprese ha dunque privilegiato di concentrare da subito i tempi da dedicare alla formazione su questa tematica, per consentire ai lavoratori/ici non solo la garanzia dell’ottemperanza normativa ma anche uno strumento per comprendere più approfonditamente i rischi e capire quali comportamenti assumere nel caso ci si trovi davanti a situazioni di crisi, emergenza, o semplicemente si passi in un luogo dove si stanno svolgendo dei lavori.</p> <p>Nella logica delle beneficiarie la formazione sulla sicurezza sul lavoro si configura, quindi, come parte del processo di qualità attraverso il quale assicurare alla clientela l’accesso a strutture in regola e sicure.</p>
--	--

## Progetti Europei

<b>Titolo del progetto</b>	Set The Tone - SICUREZZA DI GENERE SUL LAVORO - ECONOMIA SOCIALE PER CONTRASTARE L'INGIUSTO TRATTAMENTO DELLE DONNE NELLE IMPRESE (2020 – 2022)
<b>Partener di Progetto</b>	<i>DIESIS – Forma- Azione – Coceta – Prizma – Institute of Public Affairs</i>
<b>Fonte di Finanziamento</b>	<i>Unione Europea: REC Action Grant</i>
<b>Soci coinvolti nel progetto</b>	È stato richiesto a tutti i soci di firmare la carta d’impegno elaborato per il progetto. La firma di questo documento rappresenta un atto importante che esprime la volontà di garantire la sicurezza di genere nei contesti lavorativi, combattendo stereotipi e pregiudizi e mirando a costruire una nuova cultura del rispetto, dell’uguaglianza e della trasparenza.
<b>Obiettivi del progetto</b>	Attraverso il coinvolgimento delle imprese sociali aderenti alla rete AGCI, formare il personale alla sicurezza di genere sul lavoro e contrastare ogni forma di mal trattamento delle donne impiegate nell’imprese sociali.
<b>Presentazione e descrizione del progetto</b>	Il Progetto “Set the Tone” promosso in Italia dal Consorzio Ruini e da Forma.Azione, in collaborazione con Diesis, Institute of Public Affairs, Prizma e Coceta, ha previsto una prima fase di ricerca svolta nei Paesi dei partner del Progetto ( <i>Italia, Polonia, Slovenia, Spagna, Belgio</i> ). La ricerca ha fotografato lo stato in essere della conoscenza relativa alle politiche di genere. Lo step successivo è stato quello di elaborare un “Atto d’impegno” per sottoscrivere il sostegno dell’azienda contro la violenza di genere e stabilire alcuni principi per garantire l’attuazione di azioni costruite in modo aperto e trasparente. Si tratta di un passo importante perché chiama le imprese ad un reale commitment su un tema scomodo e coinvolge direttamente le persone a riflettere con serietà su una questione che troverà la sua soluzione solo se sapremo far crescere una cultura del rispetto in tutti i contesti sociali dalle famiglie, alle scuole, alle imprese. Obiettivo dell’azione è promuovere l’impegno delle istituzioni, delle autorità regionali e locali, delle rappresentanze sindacali a cambiare la loro mentalità e l’approccio organizzativo verso le molestie sessuali con l’auspicio che essi, attraverso il coinvolgimento attivo dell’alleanza europea nel sostenere



	<p>le vittime di violenza, possano trasformarsi in testimonials e incoraggiare con il loro esempio un cambiamento nei comportamenti anche nel settore privato.</p> <p>Infine verrà programmata una formazione che prevede due percorsi integrati diretti a due diversi target: le/i dipendenti delle cooperative e le/i dipendenti con delega alla sicurezza o i manager.</p> <p>L'attività sarà erogata in modalità blended, ossia parte online e parte in presenza e secondo la seguente pianificazione:</p> <p>modulo trasversale di 4 ore online per entrambi i profili lavorativi;</p> <p>modulo avanzato di 8 ore in presenza che si terrà a Roma. Il progetto prevede inoltre un evento conclusivo dove si coinvolgeranno oltre alle imprese che avranno partecipato ad alcune e/o a tutte le fasi del progetto, stakeholder e enti per diffondere a 360° i risultati raggiunti.</p>
--	---

### Progetti Finanziati da Ministeri

<b>Titolo del progetto</b>	<i>DI.AGR.A.M.M.I. DI LEGALITÀ AL CENTRO-NORD (DIRITTI IN AGRICOLTURA ATTRAVERSO APPROCCI MULTISTAKEHOLDER E MULTIDISCIPLINARI PER L'INTEGRAZIONE E IL LAVORO GIUSTO).</i>
<b>Partener di Progetto</b>	Consorzio Nova – Flai/CGIL – AGCI - Terra! OIM – Carretera Central – Oxfam – PortoAlegre – Villaggio Globale – On The Road – Metes – Parsec – INCA - BorgoRete – UniRama – Cooperativa lotta contro l'emarginazione – L'Altro Diritto.
<b>Fonte di Finanziamento</b>	Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2014-2020. Finanziato dal Ministero del Lavoro – Avviso 1/2019.
<b>Obiettivi del progetto</b>	<p>DI.AGR.A.M.M.I. DI LEGALITÀ AL CENTRO-NORD (DIRITTI IN AGRICOLTURA ATTRAVERSO APPROCCI MULTISTAKEHOLDER E MULTIDISCIPLINARI PER L'INTEGRAZIONE E IL LAVORO GIUSTO).</p> <p>Obiettivo generale del progetto è contrastare il fenomeno del grave sfruttamento lavorativo e del lavoro irregolare in agricoltura attraverso la realizzazione di un'azione di sistema interregionale mirata alla prevenzione, all'assistenza, all'integrazione e all'accompagnamento al lavoro regolare delle vittime o potenziali tali. L'iniziativa intende strutturare percorsi che abbiano al centro la persona migrante vittima di sfruttamento in agricoltura per supportarla, attraverso interventi integrati ed armonici, nel diventare protagonista del proprio presente e futuro. Le azioni previste, che si integrano con un approccio di rete e in ottica multidimensionale, comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAPACITY BUILDING</li> <li>- EMERSIONE E INCLUSIONE ATTIVA</li> <li>- INSERIMENTO LAVORATIVO REGOLARE</li> <li>- VALORIZZAZIONE DELLA RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ E DELL'AGRICOLTURA SOCIALE.</li> </ul>
<b>Presentazione e descrizione del progetto</b>	Di.Agr.A.M.M.I. di Legalità al centro-nord ((Diritti in Agricoltura attraverso Approcci Multistakeholder e Multidisciplinari per l'Integrazione e il Lavoro giusto) è un progetto finanziato dal Ministero del lavoro (Avviso 1/2019 a valere su Fondo Asilo, Migrazione e

	<p>Integrazione 2014-2020 – Obiettivo Specifico 2.), finalizzato alla realizzazione di interventi di integrazione socio-lavorativa per la prevenzione e il contrasto dello sfruttamento lavorativo e del caporalato in agricoltura.</p> <p>Di.Agr.A.M.M.I. rappresenta una proposta di dignità, di qualità e di sfida realizzata mediante il protagonismo delle istituzioni, delle parti sociali ed economiche e del terzo settore.</p> <p>Il partenariato è, infatti, costituito da organizzazioni, tra le quali AGCI e il Consorzio Ruini, che condividono un importante expertise sul tema, oltre ad essere capillarmente diffuse in 8 regioni: Veneto, Lombardia, Piemonte, Emilia-Romagna, Toscana, Marche, Umbria e Lazio.</p>
--	--

<b>Titolo del progetto</b>	DI.AGR.A.M.M.I. SUD (DIRITTI IN AGRICOLTURA ATTRAVERSO APPROCCI MULTISTAKEHOLDER E MULTIDISCIPLINARI PER L'INTEGRAZIONE E IL LAVORO GIUSTO)
<b>Partener di Progetto</b>	Flai/CGIL – Consorzio Nova – AGCI - Terra! OIM – Oxfam – Parsec - Coop. Soc. Asterisco – Coop. Soc. Utopia – Ats Ce.St.Ri. M Onlus - On The Road – Metes – Parsec – INCA – Comunità Oasi2 – Regione Sicilia – Agorà Croton - L'Altro Diritto.
<b>Fonte di Finanziamento</b>	Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2014-2020. Finanziato dal Ministero del Lavoro – Avviso 1/2019.
<b>Obiettivi del progetto</b>	Il progetto DIAGRAMMI SUD (Diritti in Agricoltura attraverso Approcci Multistakeholder e Multidisciplinari per l'Integrazione e il Lavoro giusto) rappresenta una proposta di dignità, di qualità e di sfida per garantire e tutelare la manodopera agricola contrastando ogni forma di irregolarità e di abuso lavorativo. La presenza di un altro progetto gemello operativo al centro-nord (DIAGRAMMI NORD), potrà permettere una osmosi costante e coordinata di metodologie, pratiche rilevanti e politiche da implementare a livello nazionale per il contrasto al caporalato ed allo sfruttamento lavorativo in agricoltura. Il coinvolgimento di una ampia e ricca partnership mette insieme saperi integrati: dalla ricerca specifica del fenomeno alla formazione delle reti interistituzionali, dall'outreach alla presa in carico, dai Piani di azione Locali ai Piani di autonomia dei migranti, dall'inclusione socio-lavorativa al coinvolgimento delle imprese agricole di qualità, dagli interventi sull'abitare a quelli sul trasporto di migranti sfruttati in agricoltura.
<b>Presentazione e descrizione del progetto</b>	Il progetto approvato dal Ministero del lavoro, all'interno dell'Avviso 1/2019 prevede la realizzazione di un complesso e articolato programma di azioni ed interventi di miglioramento dell'integrazione socio-lavorativa dei destinatari finalizzate a prevenire e contrastare il fenomeno del "caporalato" e dello sfruttamento lavorativo in agricoltura. Le azioni previste dal progetto si avviano con interventi di capacity building, finalizzati a comprendere innanzitutto la dimensione e le caratteristiche del fenomeno, le pratiche implementate, le criticità evidenti, gli attori istituzionali, ed altresì le imprese agricole, da coinvolgere per la strutturazione di Tavoli, di Piani di azione e di Protocolli per costruire interventi positivi e performanti a favore dei

	<p>beneficiari del progetto; si canalizzano con interventi emersivi di prossimità, attraverso azioni di outreach, misure di supporto all'inserimento lavorativo regolare, infine vengono proposti interventi per il supporto all'adesione alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità, con azioni di informazione e formazione, supporto alla elaborazione di piani operativi aziendali, utilizzo delle opportunità per le imprese agricole impegnati in percorsi etici, realizzazione di azioni pilota di agricoltura sociale innovativa.</p> <p>Con questo disegno progettuale DIAGRAMMI SUD vuole provare a misurarsi su un percorso che ha al centro la persona migrante vittima di sfruttamento in agricoltura partendo dal coinvolgimento delle reti istituzionali e delle imprese agricole, per le quali ha previsto numerose azioni di supporto e assistenza, rivolte direttamente alle aziende presenti sui vari territori delle regioni coinvolte nel progetto (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna).</p>
--	---

## Altre attività e progetti

### GeneralFond

Nel corso del 2021 General Fond, il fondo mutualistico di AGCI, ha lanciato un programma triennale denominato Piano di Azione per il triennio 2021-2023: promozione e sviluppo della Cooperazione.

Nell'ambito di questo progetto sono affidate al CRIS le seguenti attività:

- consulenza specialistica per l'organizzazione e gestione dell'evento di lancio;
- assistenza alle Associazioni Territoriali per la rilevazione del fabbisogno, per la fase istruttoria delle domande;
- monitoraggio e coordinamento, per l'intera durata del programma, degli interventi da realizzare.

### Cooperazione digitale

Inoltre nel 2021 si è avviata una importante interlocuzione tra le visioni di ACI e Google.org che, pur partendo da origini differenti, convergono sull'impegno nel far crescere l'economia mettendo al centro la persona e condividendo una prospettiva strategica del futuro del pianeta basata su un armonico ed equo sviluppo ambientale, civico e sociale ed economico.

Per la realizzazione di questa interlocuzione è stata creata tra CRIS (AGCI), Node (Confcooperative) e Fondazione Pico (Legacoop) l'Associazione Economia Sociale Digitale che è lo strumento promosso dall'Alleanza delle Cooperative Italiane per gestire questo progetto selezionando un gruppo di imprese no profit che accompagneranno la trasformazione digitale di 500 cooperative di realtà periferiche o marginali, create da donne o giovani, workers buyout o cooperative che gestiscono i beni confiscati alle mafie.

Per sancire e chiarire il cammino che ci si avvia a fare è stato redatto il manifesto del progetto DIGITALIZZARE PER CAMBIARE L'ITALIA COOPERANDO che viene proposto come manifesto per l'innovazione e lo sviluppo dell'economia delle persone.

La sfida della digitalizzazione non va intesa solo come mero processo di modernizzazione e efficientamento, ma deve assumere il valore di un'innovazione responsabile orientata a un'economia delle persone, incentrata su principi e valori cooperativi e mutualistici

## Situazione economico-finanziaria

### Gli indicatori economici significativi

Il 2021, pur in una situazione di incertezza e crisi ha visto il Consorzio chiudere un bilancio in utile.

	2021	2020
Risultato Netto di Esercizio	1.909	1.426

Il patrimonio del Consorzio si è ulteriormente rafforzato.

	2021	2020
Capitale	159.000	150.500
Utili (perdite) portati a nuovo	(49.322)	(51.231)
Utile/perdita d'esercizio	1.426	1.909
<b>Patrimonio netto</b>	<b>111.104</b>	<b>101.178</b>

Il valore della produzione nel corso del 2021 è quasi triplicato grazie all'importante attività di progettazione.

Valore della produzione	
2020	2021
137.716	368.262

In particolare, nel 2021 il valore della produzione si è sviluppa rispetto ai settori:

Ambito	Importo
Ricavi da progetti nazionali	333.481
Ricavi da progetti europei	30.918
Atri ricavi	3.863

Il costo del lavoro è così rappresentato:

	2020	2021
Costo del lavoro	69.723	78.770

Nel corso del 2021 la cooperativa è a mutualità prevalente.

## Responsabilità sociale e ambientale

### Interessi, aspettative, impegni e responsabilità nella relazione tra il Consorzio Ruini e i principali stakeholder

Con il termine “portatori di Interesse” (o *stakeholders*) identifichiamo tutti i soggetti – persone e organizzazioni - che possono influenzare o essere influenzati (positivamente o negativamente) dalle attività e dal raggiungimento degli obiettivi della cooperativa. Consorzio Ruini lavora in ambiti e reti collaborative diffuse in vari contesti territoriali; pertanto, a vario titolo, hanno interesse al suo buon funzionamento una pluralità di persone ed enti diversi. Si possono individuare portatori d’interesse interni ed esterni alla Cooperativa.

Portatori d’interesse	Interessi e aspettative degli stakeholder	Impegni e responsabilità da parte di Consorzio Ruini nei confronti degli stakeholder
<b>PORTATORI D’INTERESSE INTERNI</b>		
Beneficiari diretti delle attività, dei servizi e dei progetti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accoglienza e rispetto</li> <li>• Ascolto</li> <li>• Risoluzione dei problemi portati</li> <li>• Competenza</li> <li>• Accompagnamento</li> <li>• Intermediazione con le istituzioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accoglienza, ascolto e rispetto</li> <li>• Condivisione e trasparenza di un programma che comprenda diritti e doveri</li> <li>• Costruzione partecipata di un Progetto individuale</li> <li>• Qualità del servizio</li> <li>• Monitoraggio e valutazione costante dei risultati del percorso</li> </ul>
Soci e socie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condividere un progetto sociale di senso</li> <li>• Co-costruzione di strategie operative</li> <li>• Appartenenza</li> <li>• Percorsi decisionali partecipati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costruzione delle condizioni migliori per promuovere la partecipazione al progetto comune</li> <li>• Messa a disposizione e aggiornamento continuo del patrimonio di valori della cooperativa</li> <li>• Circolarità delle informazioni riguardanti la vita della cooperativa</li> <li>• Implementazione di un sistema di benefit aziendale</li> <li>• Distribuzione di eventuali ristorni secondo regolamento aziendale</li> </ul>
Dipendenti e collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonte di reddito</li> <li>• Crescita umana e professionale</li> <li>• Condivisione di valori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Applicazione corretta degli accordi contrattuali e delle normative in tema di lavoro</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualità delle relazioni</li> <li>• Supporto organizzativo</li> <li>• Coinvolgimento e protagonismo nello sviluppo del servizio/progetto in cui si opera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• e sicurezza</li> <li>• Promozione dell'autonomia e della responsabilità nel lavoro quotidiano</li> <li>• Manutenzione e promozione della cornice valoriale e organizzativa in cui s'inseriscono le singole attività</li> <li>• Rispetto e implementazione dei valori della cooperativa</li> <li>• Attenzione e cura per i percorsi di crescita umana e professionale di ciascuno</li> </ul>
<b>PORTATORI D'INTERESSE ESTERNI</b>		
<i>Revisore</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osservanza delle leggi, dello statuto e dei regolamenti della cooperativa</li> <li>• Trasparenza</li> <li>• Aggiornamento continuo dei libri sociali e della contabilità aziendale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto delle leggi, dello statuto e dei regolamenti della cooperativa</li> <li>• Messa a disposizione di tutta la documentazione circa l'attività della cooperativa</li> <li>• Disponibilità all'incontro periodico</li> </ul>
<i>Istituzioni: Comuni, Regioni e Ministeri</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disporre di "esperti" per la programmazione e/o la coprogettazione e/o l'implementazione delle Politiche sociali a favore delle comunità locali</li> <li>• Essere aiutati nella lettura dei bisogni</li> <li>• Promozione di Interventi sociali per evitare che i problemi sociali diventino emergenze, e per evitare che le emergenze riducano il consenso</li> <li>• Rispetto degli standard strutturali e gestionali</li> <li>• Assolvimento dei debiti informativi e, più in generale, osservanza delle procedure</li> <li>• Visibilità</li> <li>• Originalità e innovazione degli interventi</li> <li>• Correttezza nella rendicontazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto degli standard strutturali e gestionali</li> <li>• Messa a disposizione di un "sapere sociale" derivante dalla rielaborazione delle esperienze</li> <li>• Correttezza nell'utilizzo delle risorse</li> <li>• Trasparenza e precisione nella rendicontazione sociale ed economica degli interventi</li> <li>• Assolvimento dei debiti informativi e, più in generale, osservanza delle procedure</li> <li>• Leale collaborazione in un contesto di centralità del bene comune e dell'utilità sociale</li> </ul>
<i>partner di progetto</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto progettuale, operativo e organizzativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affidabilità operativa</li> <li>• Chiarezza nelle scelte</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affidabilità</li> <li>• Presenza di operatori qualificati e competenti</li> <li>• Verifica e implementazione delle attività</li> <li>• Riconoscimento e apprezzamento delle relative diversità</li> </ul>	<p>operative e strategiche della cooperativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messa a disposizione di operatori competenti e motivati</li> <li>• Continuità nella composizione delle equipe di operatori</li> </ul>
<i>Istituti di credito</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affidabilità e solidità patrimoniale</li> <li>• Corretta gestione di bilancio</li> <li>• Vitalità della vita aziendale</li> <li>• Tempestività nell'osservanza degli impegni sottoscritti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affidabilità e solidità patrimoniale</li> <li>• Corretta e trasparente gestione della contabilità e del bilancio</li> <li>• Continua promozione delle attività e innovazione di prodotto</li> <li>• Tempestività nell'osservanza degli impegni sottoscritti</li> </ul>
<i>Fornitori</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affidabilità e solidità patrimoniale</li> <li>• Corretta gestione di bilancio</li> <li>• Tempestività nei pagamenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affidabilità e solidità patrimoniale</li> <li>• Corretta gestione di bilancio</li> <li>• Tempestività nei pagamenti</li> </ul>

### Le reti di collaborazione e gli stakeholder nel 2021

I principali interlocutori esterni sono:

**Banche:** le banche sono gli enti a cui la cooperativa si rivolge per finanziarie l'attività corrente e i suoi investimenti futuri. La cooperativa detiene un conto corrente ordinario ed un conto corrente per le spese dei progetti presso Banca Cambiano.

**Fornitori:** I principali fornitori del Consorzio sono i soci che offrono servizi per la realizzazione dei progetti.

**Consulenti:** la cooperativa si avvale per la contabilità, per le paghe e per gli adempimenti civilistici e fiscali a cui è soggetta della consulenza di studi professionali.



Bilancio Sociale approvato dall'Assemblea dei Soci nella seduta del 22/06/2022