



Atlantide

Bilancio Sociale 2022

ATLANTIDE
Soc.Coop.Sociale p.A.

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017.
Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0)

Introduzione

Il bilancio sociale è un importante **strumento di comunicazione aziendale** e un'utile fonte di informazioni, sia internamente verso socie e soci, lavoratrici e lavoratori, sia verso il mondo esterno per clienti e fornitori.

Questo bilancio sociale, oltre a presentare Atlantide come cooperativa, con la sua storia, gli aspetti societari e gli ambiti di lavoro, rappresenta una fotografia della situazione aziendale al 31 dicembre 2022.

Dopo gli anni difficili di pandemia, con i vari lockdown e alcuni cambiamenti importanti per Atlantide (la nuova sede nel 2020, lo smart working con nuove tecnologie per il lavoro a distanza), il 2022 è stato il primo anno di prove di ripartenza e di quasi ritorno alla normalità.

Un anno caratterizzato da una ripresa, soprattutto per la cooperativa, con **6 nuovi socie e soci entrati a far parte della base sociale**, grazie a un'importante campagna soci attivata da inizio mandato. Il 2022 ha visto inoltre l'ingresso in Consiglio di Amministrazione del dipendente Mattia Cassani, in sostituzione della socia Federica Malavolti che si è dimessa per motivi politici. Nuove conquiste a livello lavorativo con i **Musei di Bellaria** che entrano nel circuito AmaParco e l'avvio della **DMC I percorsi del Savio**, con obiettivi di valorizzazione e marketing territoriale.

L'anno è terminato con il riconoscimento di **Innovatori Responsabili** dell'Emilia-Romagna per alcuni interventi strutturali di sostenibilità, nell'ottica di una transizione green.

I risultati che presentiamo sono il frutto dell'impegno collettivo e del lavoro di tutte le lavoratrici e i lavoratori di Atlantide, **persone appassionate e preparate: la principale risorsa dell'azienda**.

La lettera del Presidente

È con grande orgoglio e soddisfazione che rivolgo questa lettera alle socie e ai soci di Atlantide per presentare il bilancio sociale annuale della nostra cooperativa.

Prima di tutto, desidero ringraziarvi per il continuo impegno e sostegno nel promuovere i valori della cooperazione e nel contribuire al successo della nostra organizzazione.

Il bilancio sociale di quest'anno rappresenta un momento importante in cui riflettere sulle nostre attività, i nostri risultati e le nostre sfide. È un'occasione per valutare l'impatto che abbiamo avuto sulle vite delle persone e sulle comunità in cui operiamo, e per considerare le opportunità future per migliorare e crescere.

Sono lieto di comunicare che la nostra cooperativa ha raggiunto risultati significativi nel corso dell'anno passato. Grazie al duro lavoro e all'impegno dei nostri membri, siamo riusciti a realizzare importanti progetti e a sostenere numerose iniziative che hanno avuto un impatto positivo sulla società.

Abbiamo supportato il lavoro di altre cooperative, rispettando il principio **“cooperare con le cooperative”**, stiamo facendo attenzione alla filiera dei fornitori e alle collaborazioni esterne, abbiamo ottenuto il riconoscimento anche nel 2022 di impresa inserita tra gli Innovatori Responsabili della Regione Emilia-Romagna per 3 interventi strutturali di sostenibilità attivati in sede (acqua di rete, rotoli di cotone nei bagni, carta FSC adottata per stampe e fotocopie), abbiamo dimostrato che la nostra cooperativa è un attore di cambiamento sociale, interno alla cooperativa e esterno, nelle comunità in cui opera.

In termini finanziari, sono lieto di annunciare che abbiamo raggiunto una **crescita stabile e sostenibile**. Il nostro fatturato è in crescita dopo anni difficili ma non privi di risultati che ci fanno pensare a un futuro positivo. Questo risultato è il frutto del nostro impegno costante nel fornire **prodotti e servizi di alta qualità**, rispettando i principi della cooperazione e puntando alla soddisfazione dei nostri clienti.

Tuttavia, il successo della nostra cooperativa non può essere misurato solo in termini finanziari.

Il vero valore della nostra organizzazione risiede nel nostro impatto sociale.

Nel corso dell'anno, abbiamo adottato numerose iniziative per promuovere la sostenibilità ambientale, il benessere delle persone e la responsabilità sociale. Abbiamo potenziato il sistema di welfare aziendale e riconosciuto lo sforzo delle socie e dei soci a fronte di una stagione conclusa bene. Abbiamo implementato **politiche di inclusione e diversità** e sostenuto cause sociali che hanno migliorato la vita delle persone e provveduto alla sostituzione di una consigliera di amministrazione, diventata Sindaca della propria comunità, con una figura giovane che interpreta il bisogno di un percorso definito per il ricambio generazionale.

Questi risultati non sarebbero stati possibili senza il contributo di ogni singolo membro della cooperativa. Ogni giorno, il vostro impegno e la dedizione delle socie e dei soci contribuiscono a rendere la nostra organizzazione più forte e significativa.

Siete voi, i membri, il cuore pulsante della cooperativa, e vi ringrazio per la vostra fiducia e impegno costante.

Nel prossimo anno continueremo a lavorare per migliorare la nostra cooperativa e per affrontare le sfide che il futuro ci riserva. Rafforzeremo la nostra collaborazione con le comunità locali, svilupperemo ulteriori iniziative sostenibili e promuoveremo l'innovazione per rimanere all'avanguardia nel nostro settore.

Infine, vi invito a partecipare all'assemblea generale annuale, dove avremo l'opportunità di discutere il bilancio sociale in dettaglio e condividere le nostre visioni per il futuro. Sono convinto che insieme possiamo costruire una cooperativa ancora più forte e orientata al bene comune.

Grazie ancora per il vostro continuo supporto.

Sono onorato di essere il Presidente di una cooperativa così straordinaria e spero che questa lettera vi ispiri a continuare a essere protagonisti del cambiamento sociale attraverso la nostra cooperativa.

Nota metodologica

Il presente bilancio sociale è realizzato ai sensi dell'art. 14 comma 1 del Decreto Legislativo 3 luglio 2017 n. 117 e nel rispetto delle "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" così come adottate con DM 4 luglio 2019 emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Per la cooperativa rappresenta uno strumento essenziale con il quale dare attuazione ai numerosi richiami alla trasparenza, all'informazione, alla rendicontazione nei confronti di socie e soci, dei lavoratori e dei terzi, consentendo a tutti i soggetti coinvolti di conoscere il valore generato dall'organizzazione ed effettuare comparazioni nel tempo dei risultati conseguiti. Si riportano i Principi di Redazione stabiliti dal DM 4 luglio 2019 ai quali la cooperativa si è ispirata nella redazione del bilancio sociale:

Rilevanza: nel bilancio sociale devono essere riportate solo le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione e dell'andamento dell'ente e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder; eventuali esclusioni o limitazioni delle attività rendicontate devono essere motivate;

Completezza: occorre identificare i principali stakeholder che influenzano e/o sono influenzati dall'organizzazione e inserire tutte le informazioni ritenute utili per consentire a tali stakeholder di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'ente;

Trasparenza: occorre rendere chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare le informazioni;

Neutralità: le informazioni devono essere rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e completa, riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione senza distorsioni volte al soddisfacimento dell'interesse degli amministratori o di una categoria di portatori di interesse;

Competenza di periodo: le attività e i risultati sociali rendicontati devono essere quelli relativi all'anno di riferimento;

Comparabilità: l'esposizione deve rendere possibile il confronto sia temporale (cambiamenti nel tempo dello stesso ente) sia - per quanto possibile - spaziale (presenza di altre organizzazioni con caratteristiche simili o operanti nel medesimo/analogo settore e/o con medie di settore);

Chiarezza: le informazioni devono essere esposte in maniera chiara e comprensibile per il linguaggio usato, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;

Veridicità e verificabilità: i dati riportati devono far riferimento alle fonti informative utilizzate;

Attendibilità: i dati positivi riportati devono essere forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non devono essere sottostimati; gli effetti incerti non devono essere inoltre prematuramente documentati come certi;

Autonomia delle terze parti: ove terze parti siano incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio sociale ovvero di garantire la qualità del processo o formulare valutazioni o commenti, deve essere loro richiesta e garantita la più completa autonomia e indipendenza di giudizio.

È inoltre chiaro che il bilancio sociale deve essere visto non solo nella sua dimensione finale di documento ma anche in una dimensione dinamica, come processo di crescita della capacità della cooperativa di rendicontare le proprie attività da un punto di vista sociale attraverso il coinvolgimento di diversi attori e interlocutori.

IDENTITÀ

PRESENTAZIONE E DATI ANAGRAFICI

Ragione Sociale: ATLANTIDE Soc. Coop. Sociale p. a.

Partita IVA / CF: 01134730397

Forma Giuridica: Cooperativa sociale tipo A

Settore Legacoop: Sociale, CulturMedia

Anno Costituzione: 1990

Associazione di rappresentanza: Legacoop

Associazione di rappresentanza: Confederazione Nazionale dell'Artigianato della piccola e media impresa CNA

ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE EX ART. 2 DEL D.LGS. 112/2017

Tipologia attività

Organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso

Descrizione attività svolta

Turismo sostenibile ed educazione ambientale. Opera dal 1990 erogando servizi nei settori dell'ambiente, dell'educazione, della cultura e del turismo per scuole, cittadini, imprese e turisti attraverso campagne di comunicazione, grandi progetti di educazione ambientale e alla sostenibilità, valorizzazione e marketing territoriale, gestione di musei, centri visita e di informazione, parchi tematici contraddistinti dal circuito AmaParco. Gestione di strutture ricettive e di ristoro.

Principale attività svolta da statuto di tipo A

Altro

Descrivere sinteticamente gli aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera. Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa/consorzio.

Atlantide ha per oggetto, in generale, la progettazione e l'erogazione di servizi nei settori dell'ambiente, dell'educazione, della cultura e del turismo agendo nell'intera filiera, dalla progettazione alla gestione delle varie attività con particolare attenzione ai minori e alle persone

in stato di disagio.

Dall'analisi della territorialità delle commesse appare significativa la presenza storica della cooperativa in Emilia Romagna, regione di appartenenza, legata anche naturalmente alla capacità organizzativa dell'azienda. Negli ultimi anni si osserva comunque un aumento dei committenti extra-regionali (sia pubblici che privati), che sottolinea la **propensione all'innovazione, l'ampliamento del mercato di riferimento**, nonché la tendenza evolutiva dell'azienda, con l'obiettivo di acquisire una posizione di leadership a livello nazionale nei settori di intervento, in sintonia con la Mission.

A livello generale, l'azienda è impegnata in progetti e attività che ruotano intorno ai temi della sostenibilità, declinata in tutti i servizi che Atlantide offre: ambientali, culturali e turistici.

La direzione futura è **green**, in linea con le indicazioni di **transizione ecologica**, quindi attivando processi di innovazione tecnologica che tengano conto dei criteri per la sostenibilità ambientale. In parallelo muovendosi anche verso una **transizione digitale**, implementando e programmando l'utilizzo di tecnologie digitali all'interno del lavoro aziendale, con ricadute a livello non solo tecnologico ma anche organizzativo, qualitativo dei servizi offerti, sociale e creativo.

Regioni

Emilia-Romagna, Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Marche, Piemonte, Veneto, Liguria, Umbria

Province

Ancona, Ravenna, Forlì-Cesena, Rimini, Ferrara, Bologna, Modena, Reggio Emilia, Parma, Piacenza, Padova, Venezia

SEDE LEGALE

Indirizzo

via Faentina 106

C.A.P.

48123

Regione

Emilia-Romagna

Provincia

Ravenna

Comune

Provincial

Telefono

0544 965806

Fax

0544 965800

Email

atlantide@atlantide.net

Sito Web

www.atlantide.net

SEDE OPERATIVA

Indirizzo

via Levico 4/A

C.A.P.

48015

| | | | |
|-----------------|------------------|-------------------------|-------------------|
| Regione | Provincia | Comune | |
| Emilia-Romagna | Ravenna | Cervia | |
| Telefono | Fax | Email | Sito Web |
| 0544 965806 | 0544 965800 | atlantide@atlantide.net | www.atlantide.net |

STORIA DELL'ORGANIZZAZIONE

Breve storia dell'organizzazione dalla nascita al periodo di rendicontazione

Atlantide nasce nel 1990 a Cervia e le prime attività della cooperativa sono legate all'educazione ambientale e al turismo scolastico. In questi 32 anni di storia l'azienda è molto cresciuta: la grande specializzazione acquisita negli anni nell'ambito della didattica ha portato a un allargamento del campo di azione ai settori della comunicazione ambientale, della formazione, sia scolastica che professionale, del turismo naturalistico e del tutoraggio a nuove imprese, in ambito nazionale e internazionale. Inoltre ha portato l'azienda a sviluppare nuove linee di lavoro, come la gestione museale.

Si evidenziano alcune importanti tappe di crescita e di valorizzazione.

La prima, del **2000**, è sicuramente la **certificazione di qualità** conforme alla norma UNI EN ISO 9001 ottenuta ufficialmente nel 2002, poi aggiornata a VISION 2000 fino alla recente transizione avvenuta nel 2016 all'attuale UNI EN ISO 9001:2015. L'azienda è stata **la prima in Italia** nel suo ambito a ottenere la certificazione del proprio sistema di gestione della qualità.

Nel **2001** Atlantide ha costituito, in collaborazione con operatori privati e il TO Firmatour di Rimini, l'agenzia di viaggio **Giratlantide S.r.l.**, specializzata in proposte di ecoturismo e turismo scolastico ambientale e storico-culturale. Oggi Giratlantide è tra i maggiori operatori nazionali che si occupano della programmazione di viaggi di istruzione.

Sempre nel **2001** un altro passo significativo è stato la scelta di concorrere per la **gestione di strutture museali**, che ha permesso di integrare e completare i servizi turistici e di educazione ambientale dando un valore aggiunto: il primo vero passo per arrivare all'attuale **circuito AmaParco**, una rete di oltre 20 parchi tematici e musei in Emilia Romagna, nelle province di Rimini, Forlì-Cesena, Ravenna e Ferrara.

A livello di ampliamento di attività aziendale, nel **2005** è nato il brand "**Atlantide franchising**", rete di franchising finalizzata a costituire una rete nazionale di cooperative turistiche in Italia con un modello imprenditoriale con stessi criteri di qualità e di organizzazione del servizio di Atlantide. Questa attività è terminata ma è servita per veicolare l'immagine aziendale a livello nazionale e far crescere la cooperativa.

Nel **2010** è nato il brand aziendale **AmaParco**, circuito di parchi tematici e musei, per ora nel territorio della Romagna ma potenzialmente espandibile.

Un'altra tappa importante dal punto di vista economico è il periodo **2013-2016**, triennio in cui

Atlantide ha dovuto affrontare un periodo di crisi aziendale e per superarlo, con la consulenza di Federazione delle Cooperative di Ravenna, ha redatto un Piano Economico Finanziario (P.E.F.) e attivato un contratto di solidarietà. Questa azione ha permesso di consolidare il patrimonio aziendale, di costruire accantonamenti al fondo svalutazione crediti e nel complesso di migliorare la stabilità aziendale.

Nel 2018 è partita per l'azienda una **nuova 'stagione aziendale'**, con l'elezione di un nuovo Consiglio di Amministrazione e del Presidente **Massimo Gottifredi**, già facente parte anche del precedente Consiglio di Amministrazione, ma soprattutto con alcuni progetti di rinnovamento in cantiere, tra cui un cambio di immagine aziendale, un nuovo logo e una nuova sede aziendale. Il **2020** è stato un anno molto **significativo** per l'azienda, con il **cambio della sede**, sempre a Cervia ma in una struttura più adatta al nuovo staff di Atlantide, anno che è coinciso con l'inizio della pandemia, che ha contraddistinto anche il **2021**.

Il **2022** è stato l'anno del post pandemia e della ripartenza, significativo in particolare per l'ingresso di **6 nuovi socie e soci** nella base sociale della cooperativa.

MISSION, VISION E VALORI

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Atlantide produce le migliori soluzioni di progetto e operative possibili per la didattica ambientale e nella gestione dei siti di interesse naturalistico, paesaggistico e storico/culturale, lavorando con collaboratori preparati professionalmente e formati costantemente in modo da fornire **prodotti diversi e innovativi** e applicando le nuove tecnologie, il design e i processi digitali come strumenti di realizzazione della propria vision.

Atlantide si propone di diventare **nei prossimi tre anni il punto di riferimento nazionale nell'ecoturismo e nei progetti di divulgazione e didattica ambientale** presso enti pubblici e privati e di contribuire alla disseminazione della cultura della sostenibilità integrando sempre meglio e sempre di più le diverse esperienze e professionalità presenti in cooperativa e nel movimento cooperativo e portando in tutto il Paese e all'estero le proprie conoscenze accumulate nel tempo.

Atlantide fissa in **4 milioni di ricavi all'anno** da stabilizzare e aumentare con il tempo l'obiettivo per il proprio sviluppo in termini di fatturato con un livello di marginalità crescente rispetto ai livelli attuali.

La Cooperativa Atlantide ha definito quindi una Mission i cui elementi principali sono ancora gli stessi:

1. l'attenzione alla **qualità del servizio, sempre più innovativo**;
2. la valorizzazione delle **risorse umane**;
3. la centralità dell'affermazione della cooperativa come **leader** nei settori di intervento con obiettivi di fatturato.

Le scelte aziendali attuate da Atlantide negli anni sono in sintonia con un piano strategico pensato nell'ottica di un'azienda visibile e riconosciuta, ma anche competitiva, solida, capace di

operare scelte ponderate e di sostenere lo sviluppo, attraente per professionalità di alto livello. Per Atlantide avere una buona organizzazione significa individuare, sulla base delle competenze professionali di dipendenti, collaboratrici e collaboratori, le persone in grado di ricoprire al meglio i ruoli, valorizzandole, formandole e stimolandole, cercando di migliorare il benessere e le condizioni di lavoro per tutti.

Patrimonializzare l'azienda è un altro degli obiettivi fondamentali per avere un miglior rapporto con il sistema bancario, che sostenga le scelte di sviluppo e permetta di essere più forti sul mercato.

Il consolidamento è, in ambito produttivo, il primo obiettivo da perseguire, e per Atlantide significa diminuire i costi aziendali e aumentare i ricavi potenziando il mercato dei servizi esistenti e mirando a conquistare nuovi mercati. Il fine ultimo di queste politiche e strategie è lo **sviluppo**, inteso come capacità di competere nei mercati di riferimento e soprattutto nel ciclo di innovazione dell'offerta.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

GOVERNANCE

Sistema di governo

Atlantide ha un modello di direzione allargato, che separa il piano «Istituzionale» dal piano «Direttivo»:

il primo fa riferimento al **Consiglio di Amministrazione**, che è l'Organo cui compete la Rappresentanza Sociale, l'Amministrazione Societaria, il Governo Strategico e la Vigilanza; il secondo fa riferimento alla **Direzione Operativa** che è delegata dal Consiglio di Amministrazione a realizzare e sviluppare il processo direttivo e a presidiare il governo della gestione corrente. Le responsabilità di direzione non sono concentrate su una singola figura e le scelte relative alla gestione corrente sono prese nell'ambito della Direzione Operativa, elemento strutturale del processo direttivo e supporto al Presidente e al Consiglio di Amministrazione nella realizzazione del piano strategico.

L'azienda affida al Presidente il **ruolo di cerniera tra i due piani**, conferendogli il mandato a coordinare la Direzione Operativa e a garantire al Consiglio di Amministrazione il monitoraggio costante della gestione corrente, riferendo e evidenziando regolarmente gli eventuali fatti straordinari da affrontare e la coerenza dei comportamenti/decisioni di membri della Direzione Operativa.

Fanno parte della Direzione Operativa le seguenti **funzioni trasversali**: Responsabile Amministrazione e controllo, Responsabile Commerciale, Responsabile Risorse produttive, Responsabile Immagine e comunicazione e le due funzioni esecutive espressione dei due macrosettori produttivi, Responsabile area "parchi musei territorio" e Responsabile area "comunicazione ambiente sostenibilità".

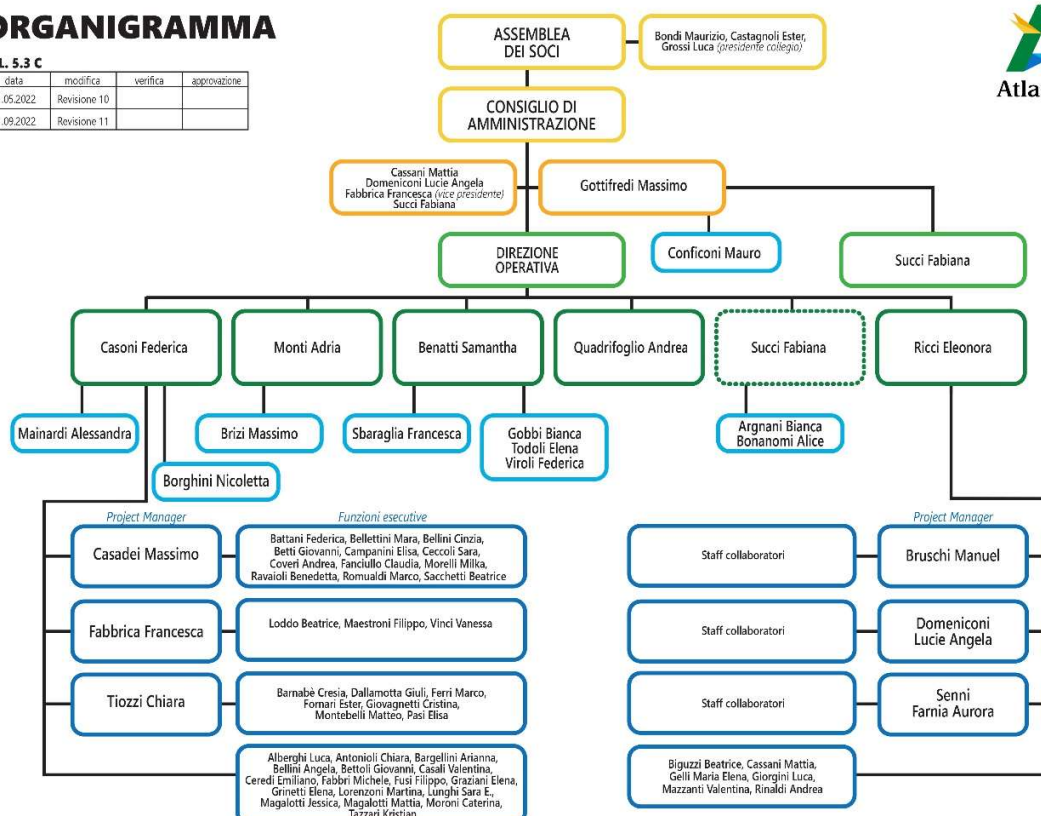
Nella Direzione Operativa si realizza il coordinamento direttivo e l'integrazione tra le funzioni, si

segue un definito iter processuale garantito da una rigorosa regia, affidata al Presidente, e supportato da strumenti e funzioni specifiche (il budget, la programmazione, il controllo). I vari ruoli direttivi partecipano in relazione alle proprie responsabilità funzionali nell'organizzazione e/o nel processo in discussione, non si «vince» a maggioranza o per capacità dialettica ma si perviene alle scelte sulla base di un confronto razionale sui dati. Spetta poi alla regia del Presidente garantire l'assunzione di una decisione univoca e coerente con le indicazioni strategiche del Consiglio di Amministrazione.

ORGANIGRAMMA

ALL. 5.3 C

| data | modifica | verifica | approvazione |
|------------|--------------|----------|--------------|
| 01.05.2022 | Revisione 10 | | |
| 01.09.2022 | Revisione 11 | | |



Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)

Sistema di Qualità ISO 9001:2015, Rating di legalità

Certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015

Responsabilità e composizione del sistema di governo

La direzione operativa è l'organo che sviluppa il processo direttivo e assicura il governo esecutivo di Atlantide. I componenti della direzione esprimono la responsabilità della loro funzione sia direttiva che funzionale, come segue.

Responsabile Amministrazione e controllo

Sovrintende e coordina i processi amministrativi e contabili della cooperativa, supportando i suoi amministratori e proponendo loro le più idonee politiche di bilancio, al fine di conseguire gli obiettivi fissati, nel rispetto delle normative di riferimento.

Supporta il Presidente nelle attività di pianificazione strategica, economica e finanziaria della cooperativa e nelle relative attività di controllo.

Supporta la Direzione Operativa nelle attività di pianificazione economica e finanziaria, assistendo tutte le funzioni aziendali nella gestione della propria attività per il conseguimento degli obiettivi generali aziendali e degli obiettivi specifici di funzione stabiliti in sede di pianificazione.

Implementa e gestisce operativamente il sistema di Controllo di Gestione, a supporto dei processi di direzione strategica e di direzione operativa della cooperativa.

Sovrintende all'attività di amministrazione del personale, indirizzando, coordinando e controllando le attività contabili relative alle paghe.

Responsabile Commerciale

Coordina l'attività promozionale, commerciale e acquisitiva della cooperativa, al fine di rafforzare il posizionamento competitivo dell'azienda e conseguire gli obiettivi di sviluppo dell'attività.

Indirizza e coordina l'attività di elaborazione e definizione delle scelte di marketing strategico (strategie di sviluppo) e operativo e di comunicazione promozionale, sia di ambito generale che relative alle specifiche aree di business della cooperativa.

Assicura il presidio delle committenze, del sistema di alleanze e delle relazioni con i principali stakeholder dei mercati di riferimento.

Responsabile Risorse produttive

Sovrintende all'impostazione e attuazione delle politiche aziendali relative alla gestione del personale produttivo, secondo le indicazioni elaborate dalla Direzione Operativa. Sovrintende all'organizzazione e gestione integrata del personale operativo sui servizi (turni, mobilità tra le aree, ecc.) e alla logistica delle risorse produttive (gestione di mezzi e attrezzature), al fine di conseguire gli obiettivi di budget relativi ai costi di produzione e realizzare l'ottimale integrazione produttiva tra le due aree operative della cooperativa, area *Comunicazione ambiente sostenibilità* e area *Parchi musei territorio*.

Cura l'aggiornamento relativo alle normative in materia di qualità e sicurezza del lavoro e monitora e supervisiona il loro rispetto elaborando procedure e istruzioni aziendali in materia,

programmando e coordinando iniziative e attività finalizzate alla loro diffusione e attuazione a tutti i livelli e sovrintendendo alle attività correlate alla certificazione.

Responsabile Immagine e comunicazione

Supporta il Presidente, il Responsabile Commerciale e i Responsabili Area di Business nell'organizzazione e gestione della comunicazione, in modo coerente con l'immagine e la strategia dell'azienda oltre che con le indicazioni del budget e operando in tre diversi ambiti:

- comunicazione corporate, finalizzata a qualificare, rafforzare e diffondere l'identità dell'impresa per favorire la sua integrazione sociale nel territorio, accrescerne il peso e la forza economica e promuoverne le attività sui mercati;
- area media (ufficio stampa), finalizzata a gestire e sviluppare i rapporti con tutti gli organi di informazione;
- area utenti-consumatori, finalizzata a programmare attività informative e di sensibilizzazione rivolte ai clienti diretti finali e destinate a pubblicizzare e promuovere, ad ampio raggio, il marchio, i prodotti o i servizi dell'azienda.

Responsabile Area Business

Coordina e controlla le attività tecniche e produttive dirette della propria area di business (due, nello specifico **Parchi musei territorio** e **Comunicazione ambiente sostenibilità**), assicurandone efficienza e qualità, al fine di conseguire gli obiettivi di budget definiti.

Sovrintende all'organizzazione produttiva dei propri servizi di competenza, favorendo lo sviluppo delle competenze tecniche e di gestione delle commesse.

Sovrintende a innovazione, standardizzazione e qualificazione dei contenuti dei propri servizi di competenza al fine di rafforzare il posizionamento competitivo dell'Azienda.

Sovrintende al presidio delle committenze della propria area, al fine di conseguire la loro massima soddisfazione e fidelizzazione e gli obiettivi di sviluppo dell'attività.

Cura l'elaborazione e definizione delle scelte di marketing strategico e operativo e di comunicazione promozionale, relative alla propria area di business.

La parte esecutiva è espressa dai responsabili operativi Project manager di livello non direttivo, dipendenti e individuati dai due Responsabili di Business, dai quali riceveranno precise linee guida organizzative e tecnico-produttive e dai quali saranno direttamente monitorati. Essi hanno una forte autonomia operativa nel presidio organizzativo e gestionale dei singoli cantieri/centri/progetti o di gruppi omogenei di essi e avranno precise e dirette responsabilità di risultato economico relativo alle strutture/progetti /commesse presidiate. I Project manager gestiscono il loro staff di collaboratrici e collaboratori con chiare responsabilità tecnico/operative, cioè di assistenti operativi di cantiere/centro/progetto alle loro dipendenze dirette: questo favorisce anche una maggiore articolazione verticale della struttura, con possibilità di valorizzare diversi percorsi di crescita e di carriera.

Sono attivi due processi di integrazione interfunzionale che si svolgono periodicamente tra i due responsabili Area Business e le rispettive funzioni:

- **comitato commerciale** con Responsabile Commerciale, finalizzato a recepire e attuare le linee guida relative a impostazione strategie di marketing, presidio delle committenze, presidio di progetti e/o ambiti comuni di intervento e gestione delle gare;
- **comitato produttivo** con Responsabile Risorse produttive finalizzato a recepire e attuare le linee guida relative a integrazione risorse produttive, sviluppo competenze, ricerca e selezione, logistica produttiva.

| |
|--|
| RESPONSABILITÀ E COMPOSIZIONE DEL SISTEMA DI GOVERNO |
|--|

| Nominativo | Carica ricoperta | Data prima nomina | Periodo in carica |
|----------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Massimo Gottifredi | Presidente | 12-06-2018 | 4 anni |
| Nominativo | Carica ricoperta | Data prima nomina | Periodo in carica |
| Francesca Fabbrica | Vice Presidente | 10-08-2012 | 10 anni |
| Nominativo | Carica ricoperta | Data prima nomina | Periodo in carica |
| Fabiana Succi | consigliere | 13-07-2015 | 7 anni |
| Nominativo | Carica ricoperta | Data prima nomina | Periodo in carica |
| Lucie Angela Domeniconi | consigliere | 13-07-2015 | 7 anni |
| Nominativo | Carica ricoperta | Data prima nomina | Periodo in carica |
| Mattia Cassani | consigliere | 16-08-2022 | 4 mesi |

Presidente e legale rappresentante in carica**Nome e Cognome del Presidente**

Massimo Gottifredi

Durata Mandato (Anni)

4

Numero mandati del Presidente

2

Consiglio di amministrazione**Inserire i dati richiesti**

4

Durata Mandato(Anni)

2

N.° componenti persone fisiche

5

Maschi

2

Totale maschi

% 40

Femmine

3

Totale femmine

% 60

da 41 a 60 anni

4

Totale da 41 a 60 anni

% 80

Oltre 60 anni

1

Totale oltre 60 anni

% 20

Nazionalità italiana

5

Totale Nazionalità italiana

% 100

PARTECIPAZIONE

Vita associativa

La cooperativa si ritrova durante le Assemblee dei soci, per condividere con la base sociale gli step più importanti del lavoro aziendale.

Nel 2022 è stata effettuata un'assemblea, con soci in presenza e alcuni collegati online.

Atlantide solitamente organizza anche altre riunioni, aperte a lavoratori e collaboratori, sia soci sia non soci. Queste rappresentano un elemento importante di democrazia allargata e sono utili momenti di confronto e scambio di idee.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione dialoga con l'azienda anche attraverso invio di e-mail.

Nello specifico il Colibrì è la comunicazione e-mail inviata ai soci quando è necessario dare aggiornamenti. Durante l'anno vengono inviate anche alcune e-mail specifiche per soci e dipendenti, per aggiornare e informare, quando servono comunicazioni integrative rispetto a quelle in presenza.

Numero aventi diritto di voto

32

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione

1

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

Mappa degli Stakeholder

Gli *stakeholder* di Atlantide sono interni (socie e soci, dipendenti, collaboratrici e collaboratori) ed esterni.

Nell'ampia rete di *stakeholder* esterni, quelli con cui vi sono le relazioni più strette sono i seguenti:

- **scuole** di tutta Italia, di ogni ordine e grado, quindi studentesse, studenti e docenti;
- **università e enti di ricerca** con cui Atlantide collabora nello svolgimento di molte delle sue attività, sia a livello di progettazione sia nell'organizzazione di iniziative e progetti;
- **committenti**, utenti nel territorio di riferimento, destinatari e beneficiari delle attività e dei servizi erogati dalla cooperativa, da dividersi in privati o pubblici. Per la natura del lavoro che svolge, sia come *core business* sia come nuovi settori di sviluppo, Atlantide vanta un elevato numero di committenti, e una tipologia molto ampia. Nel 2022 le commesse derivanti da committenti pubblici rappresentano circa la metà del fatturato. Da sottolineare che grossi clienti come Romagna Acque Società delle Fonti Spa, Clara

Spa, Gruppo Hera, sono considerati committenti pubblici considerando che la componente societaria è per la maggior parte pubblica, anche se in realtà sono società di diritto privato. All'interno dei committenti privati incidono in modo rilevante i visitatori dei parchi tematici del circuito AmaParco;

- **movimento cooperativo**, rappresentato da Legacoop Romagna, CulTurMedia, Federcoop Nullo Baldini e Federazione delle Cooperative della Provincia di Ravenna.



Vantaggi di essere socio

La socia/il socio all'interno della cooperativa si colloca in qualità di socia lavoratrice o socio lavoratore con un **ruolo attivo di "co-protagonista"** nella gestione della stessa: partecipa infatti alla formazione degli organi sociali e alla distribuzione degli utili. Nello specifico la socia/il socio contribuisce all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi, e alla formazione del capitale sociale partecipando al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione. Inoltre la socia/il socio mette a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa. Questo coinvolgimento consente a socie e soci di sentire propria la cooperativa.

Nel 2021 per le socie e i soci è stata attivata una **piattaforma di Welfare aziendale**, con una quota premio rinnovabile ogni anno.

Al 31 dicembre 2022 la struttura della base sociale è composta da **34 soci: 31 socie lavoratrici e soci lavoratori, 1 socio volontario e 2 soci sovventori**, Federazione delle Cooperative della Provincia di Ravenna e Demostene Spa.

NUMERO E TIPOLOGIA SOCI

| | |
|------------------------|----|
| Soci ordinari | 31 |
| Soci sovventori | 2 |
| Soci volontari | 1 |

FOCUS TIPOLOGIA SOCI

Soci lavoratori

31

Soci svantaggiati

0

Soci persone giuridiche

3

| |
|----------------------------|
| FOCUS SOCI PERSONE FISICHE |
|----------------------------|

| | | | | |
|-------------------------------|----------------|----|---------|---------------|
| Genere | Maschi | 12 | % 39 | |
| | Femmine | 19 | % 61 | |
| | | | | Totale |
| | | | | 31 |
| Età | | | | |
| Fino a 40 anni | | 2 | % 6.45 | |
| Dai 41 ai 60 anni | | 25 | % 80.65 | |
| Oltre i 60 anni | | 4 | % 12.90 | |
| | | | | Totale |
| | | | | 31 |
| Nazionalità | | | | |
| Nazionalità italiana | | 31 | % 100 | |
| | | | | Totale |
| | | | | 31 |
| Studi | | | | |
| Laurea | | 24 | % 77.42 | |
| Scuola media superiore | | 7 | % 22.58 | |
| | | | | Totale |
| | | | | 31 |

| |
|-----------------------|
| ANZIANITÀ ASSOCIATIVA |
|-----------------------|

| | | | |
|----------------------|-----------------------|------------------------|----------------------|
| da 0 a 5 anni | da 6 a 10 anni | da 11 a 20 anni | oltre 20 anni |
| 6 | 0 | 11 | 14 |
| % 19.35 | % 0 | % 35.48 | % 45.16 |
| Totale | | | |
| 31 | | | |

Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

Al 31 dicembre 2022 la struttura organizzativa è composta da **86 lavoratrici e lavoratori dipendenti**, di cui 52 a tempo indeterminato e 34 a tempo determinato, **61 donne (71%) e 25 uomini (29%)**.

Lavoratrici e lavoratori soci di Atlantide hanno contratti a tempo indeterminato quale forma contrattuale primaria. Lavoratrici e lavoratori non soci hanno contratti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Il contratto applicato è il CCNL del Turismo parte speciale pubblici esercizi.

Progetti e commesse di Atlantide sono per lo più inerenti all'educazione e al turismo, quindi legati e tempistiche stagionali e non continuative: per questo la cooperativa richiede flessibilità e disponibilità da parte di lavoratrici e lavoratori. Questa particolare temporaneità delle commesse rende necessario attivare contratti a termine, rinnovabili, quindi forme contrattuali flessibili e autonome come esperti professionisti a partita iva, collaborazioni e prestazioni occasionali.

Le commesse a termine diventano spesso parte di un **percorso di sviluppo di competenze e doti individuali**, finalizzate alla stabilizzazione futura in azienda. Se la lavoratrice o il lavoratore mostra ottime capacità operative e relazionali, dopo periodi di collaborazione, scatta l'assunzione a tempo indeterminato.

Atlantide incentiva anche l'occupazione giovanile con contratti di **apprendistato professionalizzante** volti alla formazione di mansioni specializzate nell'ambito della didattica ambientale.

L'azienda negli ultimi anni accoglie inoltre **tesisti e stagisti**. L'esperienza acquisita e la conoscenza del lavoro di Atlantide li porta spesso a inserirsi contrattualmente negli staff.

Gestire la sicurezza per noi significa garantire a tutti gli occupati condizioni e ambienti di lavoro rispondenti alle disposizioni normative vigenti e il più possibile confortevoli e adatti alla mansione da svolgere. In quest'ottica si è deciso un cambio di sede aziendale, a inizio 2020, più adatta ad accogliere le persone di Atlantide.

Fondamentale è anche la formazione costante di lavoratrici e lavoratori e la gestione preventiva del rischio con l'analisi degli aspetti e dei comportamenti non conformi e delle buone pratiche.

Welfare aziendale

Nel 2021 Atlantide ha valutato l'opportunità di assicurare a socie e soci prestazioni integrative rispetto a quelle economiche legate all'applicazione del CCNL di settore e ha adottato l'istituzione di un **Piano di Welfare Individuale** rivolto alla categoria omogenea di socie e soci iscritti nel libro soci della Cooperativa e ai propri familiari. Nel 2022 è stata confermata la cifra di 350 euro per ogni socia/o con rapporto di lavoro subordinato (al 1 giugno 2022).

Il welfare aumenta il potere di acquisto dei lavoratori e, nel contempo, rispetta il principio di sostenibilità dei costi del lavoro, al fine di una più economica gestione dell'impresa; inoltre contribuisce a sostenere e incrementare il senso di appartenenza della compagine sociale,

migliorando il clima aziendale, la soddisfazione e fidelizzazione delle risorse strategiche, condizione indispensabile per il miglioramento della competitività.

Numero Occupati

86

| |
|--------------------------|
| OCCUPATI SOCI E NON SOCI |
|--------------------------|

| | | |
|-----------------------------|------------------------------|---------------|
| occupati soci maschi | occupati soci femmine | |
| 11 | 19 | |
| | | Totale |
| | | 30 |

| | | |
|---------------------------------|----------------------------------|---------------|
| occupati non soci maschi | occupati non soci femmine | |
| 14 | 42 | |
| | | Totale |
| | | 56 |

| | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|---------------|
| occupati soci fino ai 40 anni | occupati soci da 41 a 60 anni | occupati soci oltre 60 anni | |
| 2 | 24 | 4 | |
| | | | Totale |
| | | | 30 |

| | | | |
|--|--|--|---------------|
| occupati NON soci fino ai 40 anni | occupati NON soci da 41 a 60 anni | occupati NON soci oltre 60 anni | |
| 40 | 13 | 3 | |
| | | | Totale |
| | | | 56 |

| | | |
|---------------------------------|---|---|
| occupati soci con Laurea | occupati soci con Scuola media superiore | occupati soci con Scuola media inferiore |
| 23 | 7 | 0 |

**occupati soci
con Scuola elementare**

0

**occupati soci
con Nessun titolo**

0

Totale

30

**occupati NON soci
con Laurea**

44

**occupati NON soci
con Scuola media superiore**

11

**occupati NON soci
con Scuola media inferiore**

1

**Occupati NON soci
con Scuola elementare**

0

**occupati NON soci
con Nessun titolo**

0

Totale

56

**occupati soci con Nazionalità
italiana**

30

**occupati soci con Nazionalità
Europea non italiana**

0

**occupati soci con Nazionalità
Extraeuropea**

0

Totale

30

**occupati NON soci con
Nazionalità italiana**

56

**occupati NON soci con
Nazionalità Europea
non italiana**

0

**occupati NON soci con
Nazionalità Extraeuropea**

0

Totale

56

| |
|--|
| VOLONTARI E TIROCINANTI (SVANTAGGIATI E NON) |
|--|

| | | | |
|----------------------------|---------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Volontari | mesa | Volontari | mesa |
| Svantaggiati | Svantaggiati | NON Svantaggiati | NON Svantaggiati |
| Maschi | Femmine | Maschi | Femmine |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale Svantaggiati | | Totale NON Svantaggiati | |
| Tirocinanti | Tirocinanti | Tirocinanti | Tirocinanti |
| Svantaggiati | Svantaggiati | NON Svantaggiati | NON Svantaggiati |
| Maschi | Femmine | Maschi | Femmine |
| 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale Svantaggiati | | Totale NON Svantaggiati | |

| |
|--|
| TIPOLOGIA DI CONTRATTI DI LAVORO APPLICATI |
|--|

Nome contratto

Il contratto applicato è il **CCNL Turismo parte pubblici esercizi** con inquadramenti riferiti alla mansione attribuita (quadri, impiegati e operai), il cui stipendio medio è superiore ai minimi contrattuali.

I ruoli dirigenziali sono ricoperti da socie lavoratrici e soci lavoratori, che operano con un contratto a tempo indeterminato e indennità di non limite orario. Alcuni componenti, per la mansione svolta, hanno il benefit dell'auto aziendale anche per uso promiscuo.

In ragione della natura del lavoro, Atlantide ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali un accordo integrativo aziendale che prevede il sistema di Banca ore/flessibilità su sottoscrizione volontaria per la gestione di orari di lavoro flessibili.

Nell'accordo aziendale sono inoltre previste condizioni contrattuali migliorative rispetto al CCNL applicato: ROL dei neo assunti a tempo indeterminato uniformati a quelli riconosciuti totalmente, maturazione degli scatti di anzianità ogni 36 mesi invece che 48 mesi. Inoltre a lavoratrici e lavoratori che hanno sottoscritto il fondo di previdenza complementare "Previdenza cooperativa" (attualmente pari al 11,6%) è riconosciuto un contributo aggiuntivo del 0,50% della

retribuzione utile per il computo del TFR al raggiungimento dell'utile netto di bilancio. Ad Atlantide le donne ricoprono ruoli importanti sia sul piano sociale che lavorativo e con profilo formativo alto (75% con diploma di laurea): rappresentano il **71% del totale di lavoratrici e lavoratori**. Il 69% delle donne ad Atlantide ha un contratto **part time**. Come per gli anni precedenti, anche nel 2022 l'azienda ha agevolato il lavoro in **smart working**.

| | |
|---|---------|
| Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno | % 23.64 |
| 26 | |
| Dipendenti a tempo indeterminato e a part time | % 21.82 |
| 24 | |
| Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno | % 0.91 |
| 1 | |
| Dipendenti a tempo determinato e a part time | % 31.82 |
| 35 | |
| Collaboratori continuative | % 10.91 |
| 12 | |
| Lavoratori autonomi | % 2.73 |
| 3 | |
| Altre tipologie di contratto | % 8.18 |
| 9 | |
| Totale | |
| 110 | |

| |
|---|
| STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ EROGATE |
|---|

| |
|---------------------------------------|
| ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO |
|---------------------------------------|

| | | |
|--|---|-----------------|
| Retribuzione annua lorda minima | Retribuzione annua lorda massima | Rapporto |
| 18104.10 | 37996.44 | 2.10 |

| | | |
|--------------------|---------------------|----------------|
| Nominativo | Tipologia | Importo |
| Massimo Gottifredi | indennità di carica | 0 |

| | | |
|--------------------|---------------------|----------------|
| Nominativo | Tipologia | Importo |
| Francesca Fabbrica | indennità di carica | 0 |

| | | |
|-------------------|---------------------|----------------|
| Nominativo | Tipologia | Importo |
| Fabiana Succi | indennità di carica | 0 |

| | | |
|-------------------------|---------------------|----------------|
| Nominativo | Tipologia | Importo |
| Lucie Angela Domeniconi | indennità di carica | 0 |

| | | |
|-------------------|---------------------|----------------|
| Nominativo | Tipologia | Importo |
| Mattia Cassani | indennità di carica | 0 |

| | | |
|-------------------|---------------------|----------------|
| Nominativo | Tipologia | Importo |
| Luca Grossi | indennità di carica | 2392 |

| | | |
|-------------------|---------------------|----------------|
| Nominativo | Tipologia | Importo |
| Maurizio Bondi | indennità di carica | 1500 |

| | | |
|-------------------|---------------------|----------------|
| Nominativo | Tipologia | Importo |
| Ester Castagnoli | indennità di carica | 1560 |

DIRIGENTI

| Nominativo | Tipologia | Importo |
|---------------------|---------------------|----------------|
| Andrea Quadrifoglio | indennità di carica | 0 |

| Nominativo | Tipologia | Importo |
|-------------------|---------------------|----------------|
| Adria Monti | indennità di carica | 0 |

| Nominativo | Tipologia | Importo |
|-------------------|---------------------|----------------|
| Federica Casoni | indennità di carica | 0 |

| Nominativo | Tipologia | Importo |
|-------------------|---------------------|----------------|
| Eleonora Ricci | indennità di carica | 0 |

| Nominativo | Tipologia | Importo |
|-------------------|---------------------|----------------|
| Samantha Benatti | indennità di carica | 0 |

Volontari

**Importo dei rimborsi
complessivi annuali**

0

**Numero volontari che hanno
usufruito del rimborso**

0

FORMAZIONE

Tipologia e ambiti corsi di formazione

Ogni anno si programma un **piano formativo aziendale**, per aiutare a migliorare e incrementare le competenze del personale. Oltre all'attività formativa obbligatoria, legata alla sicurezza aziendale, l'azienda prevede infatti anche un **piano formativo di tipo gestionale e tecnico-specialistico**, legato alla mansione e ai fabbisogni della singola area in cui si opera. Questo piano può essere anche implementato durante l'anno.

I lavoratori occupati al 31 dicembre 2022 hanno un livello di istruzione medio/alto: la maggior parte sono laureati (78 %) in discipline scientifiche e umanistiche, con prevalenza di lauree in scienze ambientali e scienze naturali, ma con un aumento in discipline storiche.

Nel 2022 la formazione è stata effettuata principalmente in modalità di presenza, ma con alcune formazioni anche online per un totale di **1.092 ore di formazione**, di cui **407 ore di corsi obbligatori**, **340 ore di formazione specifica**, **345 ore di formazione e addestramento** degli interni e dei nuovi collaboratori per affiancamento, coinvolgendo oltre 80 posizioni professionali, fra dipendenti (64) e collaboratori.

La formazione specifica ha riguardato le diverse aree lavorative e ha previsto varie tematiche, dalla sicurezza a modalità più operative. Alcuni esempi di corsi effettuati: corsi di formazione su nuovi programmi amministrativi e gestionali organizzativi, webinar sulla digitalizzazione e sicurezza informatica, corso di web marketing per la gestione delle pratiche e vendita online, corsi formativi su paesaggio e ambiente in collaborazione con l'Università di Bologna; corsi sul tema dei Musei e digitale e le buone pratiche dal territorio.

Atlantide crede nella formazione e crescita continua del personale: per questo accoglie presso le sedi **studenti in tirocinio curricolare** (Università), **stagisti** provenienti da enti di formazione e **giovani** che entrano nel mondo lavorativo.

TIPOLOGIA E AMBITI CORSI DI FORMAZIONE

Ore medie di formazione per addetto

| Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione | Totale organico nel periodo di rendicontazione | Rapporto |
|---|--|----------|
| 1092 | 86 | 13 |

Feedback ricevuti dai partecipanti

QUALITÀ DEI SERVIZI

ATTIVITÀ E QUALITÀ DI SERVIZI

Descrizione

Nei 32 anni di attività Atlantide si è specializzata nei **servizi didattici per il mondo della scuola** e ha allargato il suo campo di azione ai settori della comunicazione ambientale, della

formazione, sia scolastica che professionale, del turismo naturalistico, del tutoraggio a nuove imprese, della valorizzazione territoriale, della gestione di parchi e musei.

La cooperativa ha saputo innovare con continuità la propria offerta di servizi, tenendo conto dello sviluppo della domanda, sia quella turistica legata all'ambiente e alla cultura, sia quella istituzionale connessa alla comunicazione e all'educazione ambientale, dedicando molte risorse ai nuovi progetti, capaci di portare a un miglioramento delle relazioni e all'innovazione di prodotti e processi. La crescita negli anni ha portato l'azienda in una posizione di **rilievo nazionale nel proprio settore**.

Conseguenza dell'ampliamento delle attività è una **diversificazione del mercato**: non più soltanto scuole, ma anche imprese multiservizi, enti pubblici e un mercato turistico allargato. Le attività aziendali rientrano nello specifico in due macroaree di lavoro: **campagne di comunicazione e progetti scuola**, in capo all'Area *Comunicazione ambiente sostenibilità*; **gestione di parchi e musei e progetti di valorizzazione territoriale**, all'interno dell'Area *Parchi musei territorio*.

Nella prima macroarea **campagne di comunicazione e progetti scuola** rientrano tutte le attività dedicate al mondo della scuola: laboratori didattici, viaggi di istruzione, itinerari didattici guidati, attività inerenti all'educazione ambientale e storico-culturale, campagne e progetti di comunicazione e sensibilizzazione sui temi della sostenibilità (su incarico di importanti enti e aziende pubbliche e private), corsi di formazione e aggiornamento.

Nella macroarea **gestione di parchi e musei e progetti di valorizzazione territoriale** rientrano progetti di valorizzazione territoriale e turistica ambientale, progetti europei in partenariato con Gal, istituzioni ed enti di formazione, allestimento e gestione di strutture tra cui musei, ecomusei, centri visite di parchi, Centri di Educazione Ambientale e altre realtà volte a far conoscere il territorio. Nel 2022 Atlantide gestisce oltre 20 parchi tematici, riuniti nel **circuito AmaParco**, che ogni anno registra oltre 250.000 visitatori. Lo stesso anno entrano a far parte del circuito anche i Musei di Bellaria.

Per la natura del lavoro che svolge, sia come *core business* sia come nuovi settori di sviluppo, Atlantide vanta un elevato numero di committenti, con tipologia molto ampia. Il grado di "fedeltà" dei clienti è fisiologicamente legato a fattori connessi alla qualità del rapporto cliente/fornitore, tranne nei casi in cui i lavori sono legati a bandi pubblici. Questo aspetto risulta ancora più evidente e significativo per gli interlocutori privati.

Nel 2022 le commesse derivanti da committenti pubblici rappresentano circa la metà del fatturato. Tra i committenti privati vanno evidenziati i visitatori dei parchi tematici AmaParco. Nel 2022 i **Musei di Bellaria** sono entrati a far parte del circuito AmaParco, con una nuova gestione da parte di Atlantide delle realtà che li costituiscono (Torre Saracena, Casa Rossa di Panzini, Collezione ornitologica).

Per la cooperativa inoltre è partita una nuova esperienza con la **DMC I percorsi del Savio**, con capofila l'agenzia di viaggi Giratlantide e Atlantide tra i partner, con obiettivi di marketing e valorizzazione territoriale.

Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017

k) organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

UTENTI PER TIPOLOGIA DI SERVIZIO

| Tipologia | n. utenti | n. utenti diretti |
|------------------|------------------|--------------------------|
|------------------|------------------|--------------------------|

| Servizio | diretti | |
|-----------------|----------------|--|
|-----------------|----------------|--|

| | | |
|---------------|-------|---|
| Altri Servizi | 30000 | Progetti scuola e campagne di comunicazione sui temi della sostenibilità ambientale rivolti a studentesse e studenti delle scuole dell'infanzia, primarie, secondarie di I e II grado e ai relativi docenti. In questo ambito coinvolgiamo annualmente oltre 90.000 studenti e circa 1.000 docenti. |
|---------------|-------|---|

| Tipologia | n. utenti | n. utenti diretti |
|------------------|------------------|--------------------------|
|------------------|------------------|--------------------------|

| Servizio | diretti | |
|-----------------|----------------|--|
|-----------------|----------------|--|

| | | |
|-------|--------|---|
| Altri | 250000 | Visitatori dei parchi e musei del circuito AmaParco di Atlantide, relativi al 2022. Si è trattato Servizi di un anno di ripresa, con le attività che pian piano sono tornate a regime, ancora con qualche numero ridotto. I visitatori sono un ampio target: famiglie con bambini, adulti, anziani, disabili. |
|-------|--------|---|

IMPATTI DELL'ATTIVITÀ

Ricadute sull'occupazione territoriale

Atlantide favorisce l'occupazione territoriale inserendo prioritariamente nell'organico personale residente nel territorio di competenza delle sedi distaccate o delle commesse, favorendo così partecipazione locale e minori costi di trasferimento casa-lavoro. Questo spesso è un incentivo per alcuni territori del circuito AmaParco, piccole comunità montane che traggono benefici dalla valorizzazione territoriale offerta dal parco tematico.

A livello di occupazione va evidenziato inoltre che l'azienda favorisce l'**inserimento di neo-laureati e di donne**. La cooperativa infatti ha una prevalenza femminile rilevante.

| Media occupati del periodo di rendicontazione | Media occupati (anno -1) | Media occupati (anno -2) |
|--|----------------------------------|----------------------------------|
| 0 | 0 | 0 |

Rapporto con la collettività

Negli ultimi anni l'azienda è impegnata in progetti dedicati all'**inclusività**, con progettazione e realizzazione di percorsi didattici per diversamente abili (visite guidate in LIS e pubblicazioni e cartellonistica in CAA Comunicazione Alternativa Aumentativa, con il contributo della Chiesa Valdese) nei parchi tematici AmaParco, favorendo quindi una maggiore fruizione delle attività a un pubblico più ampio.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

Atlantide lavora in sinergia con la Pubblica Amministrazione in tutti i territori del circuito AmaParco, considerando che spesso i Comuni sono gli affidatari dei servizi di gestione. Oltre a una programmazione congiunta e ad azioni condivise, vengono attivati anche momenti di scambio e percorsi partecipativi, per coinvolgere, oltre alla amministrazione, anche la cittadinanza.

Impatti ambientali

All'interno della sede lavorativa e nelle sedi decentrate (parchi tematici e musei del circuito AmaParco), Atlantide attua la raccolta differenziata dando evidenza alle buone pratiche. A questo proposito la cooperativa è rientrata tra gli **Innovatori Responsabili dell'Emilia-Romagna**, segnalata nella pubblicazione annuale, grazie a **tre interventi di sostenibilità attivati nella nuova sede**: l'acqua di rete, i rotoloni di cotone al posto delle salviette di carta nei bagni, l'utilizzo di sola carta certificata FSC per stampe e materiali cartacei stampati. Inoltre la sede è stata dotata di piante verdi, distribuite negli uffici e nelle zone comuni, per migliorare il benessere di lavoratrici e lavoratori.

Nei parchi e musei molti interventi di risparmio e sostenibilità non vengono attivati perché le strutture non sono di proprietà ma solo in gestione e ogni azione, strutturale e non, deve essere concertata con le Amministrazioni. Ad esempio, nel 2020 a Casa delle Farfalle è stata realizzata una centrale termica per scaldare la serra tropicale, opera accordata dal Comune di Cervia e sostenuta interamente da Atlantide.

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

L'esercizio chiuso al 31/12/2022 è caratterizzato da un andamento economico in ripresa del mercato ma ancora parzialmente influenzato dagli effetti del lungo periodo di emergenza pandemica che ha costretto la cooperativa a una gestione molto attenta delle proprie attività. L'anno si chiude con un utile di 112.434,00 euro, al netto anche del potenziamento delle misure di welfare aziendale a favore delle socie e dei soci della cooperativa.

I risultati del 2022 dimostrano una volta di più la straordinaria capacità resiliente di Atlantide che, in un anno insidioso, riesce a mantenere i conti in ordine e a crescere. Questo risultato è frutto dell'impegno e, spesso, del sacrificio delle persone che hanno saputo interpretare le difficoltà di un anno ancora di transizione verso la normalità, affrontando con tempestività ed energia una situazione perdurante di difficoltà.

Sono state, infatti, adottate tutte le misure necessarie a sviluppare nuove attività pur in un contesto ancora non normalizzato. In modo sistematico, anche in questo esercizio, si sono verificati tutti i possibili canali di sostegno predisposti da diversi livelli istituzionali (Stato, Regione, CCAA, ecc.), dal sistema bancario e finanziario e dai partner commerciali privati. La chiusura positiva del conto economico 2022 ci permette di riprendere il percorso di innovazione e la concreta realizzazione del piano strategico 2021_2023, considerando anche una prospettiva di più lungo termine. Tra le cose più rilevanti che hanno una prospettiva di lungo termine, nel 2022 abbiamo avviato l'analisi dell'organizzazione aziendale con il supporto di SCS. Lo scopo è quello di adattare il modello organizzativo agli obiettivi di crescita della cooperativa con l'obiettivo di presentarsi al rinnovo delle cariche sociali nel 2024 con una proposta di rinnovamento organizzativo.

Il modello organizzativo sarà influenzato anche dal percorso di certificazione ex Dlgs. 231 che abbiamo portato a compimento nel 2023 e che ha portato alla nomina dell'Organismo di vigilanza. Nel corso del nuovo esercizio si provvederà alla comunicazione e alla formazione del personale in armonia con i dettami del modello.

Il benessere del personale è al centro delle ipotesi di sviluppo e ne rappresenta la parte eticamente più importante per la cooperativa e produttivamente più promettente per il percorso di sviluppo che si ha in mente. Per questa ragione, nel 2023 avvieremo un percorso triennale di adeguamento dei livelli contrattuali di tutte/i le/i dipendenti di Atlantide, a partire dai livelli inferiori, per riconoscere impegno, professionalità ed efficienza di tutti.

Uno sguardo ai settori.

Le attività di **comunicazione e educazione ambientale** sono state rapidamente e efficacemente riconvertite in digitale con uno sforzo enorme dell'organizzazione che sta ripagando.

Il futuro si presenta quindi molto positivamente grazie al successo delle nostre proposte nelle gare di HERA – la grande macchina del mondo e un pozzo di scienza – che per la prima volta consentono una gestione di medio termine grazie a un affidamento per entrambi i bandi di tre

anni + 2 che permettono una maggiore programmazione delle attività e il miglioramento della qualità (già alta) dei servizi forniti. Va sottolineato come le proposte progettuali siano sempre il fattore che permette di vincere le gare di questa natura distanziando sensibilmente i concorrenti nei punteggi assegnati dall'ente appaltante.

Le gestioni. Nel 2022 abbiamo consolidato tutte le gestioni in corso di contratto e abbiamo aggiunto una specifica attività di DMC nella Valle del Savio che ha caratteri più specificatamente turistici rispetto alle gestioni e ci impegna in nuove collaborazioni e alla prospettiva di un settore aggiunto autonomo di produzione di lavoro e fatturato per la cooperativa. Sempre più spesso vediamo che le Pubbliche Amministrazioni, nel chiedere i servizi tradizionali di gestione degli IAT, aggiungono funzioni di marketing territoriale che noi intendiamo fornire soprattutto nelle aree verdi e appenniniche del territorio in cui operiamo maggiormente, la Romagna. La Romagna appunto che, al momento in cui scriviamo queste note, è sommersa da una spaventosa alluvione che ha colpito un territorio vastissimo come mai era accaduto. Le nostre persone hanno avuto forti disagi e i nostri centri visita hanno subito le conseguenze di un evento catastrofico che non sarà facile riportare alla normalità e alla produttività che ci aspettava dopo un avvio della stagione decisamente positivo.

| |
|---|
| ATTIVO PATRIMONIALE, PATRIMONIO PROPRIO, UTILE DI ESERCIZIO |
|---|

Dati da Bilancio economico

| | |
|----------------------------|------------|
| Fatturato | €4.302.114 |
| Attivo patrimoniale | €2.539.456 |
| Patrimonio proprio | €459.068 |
| Utile di esercizio | €112.434 |

| |
|-------------------------|
| VALORE DELLA PRODUZIONE |
|-------------------------|

| Valore della produzione anno di rendicontazione | Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -1) | Valore della produzione anno di rendicontazione (anno -2) |
|--|---|---|
| 4.302.114 | 3.371.773 | 2.797.602 |

| |
|--|
| COMPOSIZIONE DEL VALORE DELLA PRODUZIONE |
|--|

| Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi) | Valore della produzione | Ripartizione % ricavi |
|--|--------------------------------|------------------------------|
| Ricavi da Pubblica Amministrazione | 1.684.700 | % 39.16 |
| Ricavi da aziende profit | 36.072 | % 0.84 |
| Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione | 861.796 | % 20.03 |
| Ricavi da persone fisiche | 1.719.546 | % 39.97 |
| Totale | 4.302.114 | |

| |
|--|
| FATTURATO PER SERVIZIO (EX ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE EX ART. 2 DEL D.LGS. 112/2017) |
|--|

| Tipologia Servizi | Fatturato |
|--|------------------|
| a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni; | 4.302.114 |
| Totale | 4.302.114 |

| |
|--|
| FATTURATO PER SERVIZIO COOPERATIVE TIP.A |
|--|

Altri Servizi

| | |
|--------------|-----------|
| Altro | 4.302.114 |
|--------------|-----------|

Turismo sostenibile ed educazione ambientale

| | |
|---------------|-----------|
| Totali | 4.302.114 |
|---------------|-----------|

Fatturato per Territorio**Provincia**

| | |
|-----------|-------|
| 4.302.114 | % 100 |
|-----------|-------|

Buone pratiche

La prima attività della cooperativa, dal 1990, è l'**educazione ambientale** e da 32 anni il lavoro ruota intorno al concetto di sostenibilità. Valorizzazione e scoperta dei territori va di pari passo con la loro tutela e per questo vengono attivati percorsi di sensibilizzazione sui temi della sostenibilità verso un pubblico ampio. Negli ultimi anni, oltre all'impegno verso progetti con grande valenza ambientale, la cooperativa porta avanti anche iniziative di valore sociale, legate in particolare all'inclusione e a servizi dedicati a diversamente abili, per dare a tutti la possibilità di vivere esperienze e di conoscere il territorio.

La grande specializzazione acquisita negli anni nell'ambito dei servizi didattici per il mondo della scuola ha portato anche a un allargamento del campo di azione ai settori della comunicazione ambientale, della formazione, sia scolastica che professionale, del turismo naturalistico e del tutoraggio a nuove imprese, in ambito nazionale e internazionale.

L'Agenda 2030 è la direzione e l'Ambiente e la transizione digitale i principali focus.

PARTNERSHIP, COLLABORAZIONI CON ALTRE ORGANIZZAZIONI

Tipologia**Partner**

Università

Denominazione Partnership

Università di Bologna e Campus di
Ravenna, Università di Ferrara,
Università delle Marche, Università Ca'
Foscari di Venezia, Università La Cattolica
di Brescia, Università di Padova

Tipologia Attività

Progetti legati a tirocini
e tesi.

Tipologia**Partner**

Enti di
ricerca

Denominazione Partnership

Romagnatech

Tipologia Attività

Digitale applicato ai
servizi turistici nelle
reserve e nei parchi
naturali.

OBIETTIVI SVILUPPO SOSTENIBILE SDGS

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

4. istruzione di qualità: fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti;; 8. lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;; 11. città e comunità sostenibili: rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili;; 12. consumo e produzione responsabili: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo;; 13. lotta contro il cambiamento climatico: promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico;; 15. vita sulla terra: proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica;

Politiche e strategie

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Varie tipologie di soggetti vengono coinvolte dalle attività di Atlantide o, più in generale, entrano in contatto con la cooperativa come portatori di interessi, legati ai principali ambiti di interesse in cui l'azienda opera.

Di seguito i principali *stakeholder* oltre a soci e le modalità con cui vengono coinvolti:

- **scuole** di tutta Italia, di ogni ordine e grado, coinvolte con attività didattiche, progetti scuola, percorsi ambientali e di formazione, questionari che permettono di indirizzare sempre i progetti e giornate di educational o di sensibilizzazione;
- **università**, con cui Atlantide collabora nello svolgimento di molte delle proprie attività e dei propri progetti;
- **committenti**, che rappresentano i destinatari e i beneficiari delle attività e dei servizi erogati dalla cooperativa, da dividersi in **privati o pubblici**. In questo caso la politica della qualità interna permette di monitorare il rapporto con il cliente, attraverso questionari e report delle attività svolte;
- **movimento cooperativo**, rappresentato da Legacoop Romagna, Federcoop Nullo Baldini e Federazione delle Cooperative della Provincia di Ravenna e il settore di riferimento Legacoop, che per noi è CulTurMedia;
- **soci, lavoratori e collaboratori**, coinvolti con modalità di comunicazione interna, mail e assemblee.

Committenti, movimento cooperativo e interni all'azienda sono coinvolti inoltre anche con la condivisione del bilancio sociale, che presenta un quadro aziendale aggiornato e esaustivo, utile a capire anche le strategie future.

INNOVAZIONE

Attività di ricerca e progettualità innovative intraprese e svolte

Il lavoro di Atlantide presuppone sempre un alto grado di innovatività nelle iniziative e nei servizi offerti. Ogni anno è necessario rinnovarsi e progettare: per la didattica attivare sempre modalità e metodologie innovative, esperienziali e inclusive; per i musei e parchi tematici di AmaParco progettare nuove proposte attrattive, nuovi servizi al pubblico e innovative modalità di fruizione e vendita.

COOPERAZIONE

Il valore cooperativo

Il modello imprenditoriale cooperativo contiene una sfida che Atlantide ha fatto propria: da un lato la competenza, cioè la capacità di fare sempre meglio e in maniera controllata, e dall'altro la democrazia, la capacità di fare insieme, valorizzando la libertà e le diversità. È nell'intreccio di competenza e democrazia che la cooperativa esprime la sua vera identità, diventando un'impresa viva che può vincere sul mercato con un modello contemporaneamente efficiente e umano, dando pieno significato al principio fondamentale di "essere imprenditori di se stessi". Atlantide si riconosce nel sistema cooperativo dove un'identità di scala superiore, con competenze umane e professionali capaci di affiancare e aiutare la crescita sociale. Va sottolineata ad esempio la presenza di Federcoop Romagna a supporto della cooperativa, che si esprime in servizi legali, amministrativi, fiscali e di consulenza al lavoro. L'assistenza dei professionisti di Federcoop ha permesso inoltre negli anni di sviluppare internamente alla cooperativa competenze professionali e sociali fondamentali per la gestione di impresa.

Altrettanto importante per noi è il principio cooperativo che suggerisce di cooperare con le cooperative. Da alcuni anni prediligiamo partner e fornitori qualificati del mondo della cooperazione.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

A medio/lungo termine Atlantide si pone alcuni obiettivi:

- migliorare la parte grafica e di immagine del bilancio sociale, rendendolo più comunicativo e coordinato;
- implementare la parte contenutistica dando un taglio più divulgativo;
- dare maggiore visibilità e diffusione a questo strumento di comunicazione.

Per raggiungere questi obiettivi è necessario programmare per tempo la realizzazione del bilancio sociale.

Il bilancio sociale 2023 sarà presentato all'Assemblea dei soci e pubblicato sul sito di Atlantide, come negli anni precedenti. Il nostro obiettivo per i prossimi anni è organizzare un momento di presentazione pubblica in cui raccontare Atlantide a partner, istituzioni, enti pubblici e privati, clienti e cittadini.

| Obiettivo | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo | Entro quando verrà raggiunto |
|------------------------|--|-------------------------------------|
| Modalità di diffusione | L'obiettivo è dare maggiore valore al bilancio sociale quale strumento di comunicazione e di informazione su Atlantide attraverso un momento pubblico. | 30-06-2024 |

| Obiettivo | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo | Entro quando verrà raggiunto |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| Redazione grafica | Con immagine coordinata con quella aziendale, il bilancio sociale dovrà essere uno strumento da affiancare alla brochure di Atlantide, di presentazione e di comunicazione. | 30-06-2024 |

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO STRATEGICI

Obiettivi di miglioramento strategici

Siamo in una fase di cambiamento e di ripartenza, dopo gli anni della pandemia. Atlantide sta consolidando il suo lavoro e la sua presenza sul mercato, stabilendo nuove collaborazioni con soggetti diversi che si integrano con nuove forme di prodotti/servizi in grado di garantire una qualità ancora maggiore.

In questa fase è necessario essere **pronti e malleabili**, migliorare il livello di **competitività e innovazione attraverso maggiori professionalità**, gestire la crescita **organizzandosi adeguatamente** alle nuove esigenze.

Gli ambiti di miglioramento riguardano (sinteticamente e non in ordine di importanza):

- l'**organizzazione del lavoro** in modalità più professionali, attente a ottimizzare lo sforzo di ognuna delle persone impiegate in cooperativa;
- la **formazione continua** delle nostre persone, per aumentare benessere, professionalità ed efficienza;

- il **ricambio generazionale** in modo da preparare le figure professionali del futuro, anche per il management e la governance dell'impresa. A questo proposito è necessario acquisire maggiori competenze manageriali e di conoscenza più approfondita e tecnica del settore turistico nel quale operiamo da tempo e nel campo di gestione di impresa;
- la **transizione digitale** della cooperativa con un progetto ampio che riguardi gli strumenti in uso (computer, modalità più innovative per coordinare il lavoro di staff), le offerte esterne di prodotti/servizi (intelligenza artificiale, realtà aumentata) e la gestione dei Big Data da acquisire meglio per orientare le scelte e le proposte, grazie a una migliore conoscenza del mercato e dei flussi di persone che ospitiamo sui territori;
- lo studio e l'applicazione di **nuove forme di partenariato speciale pubblico/privato** che, insieme alle Pubbliche Amministrazioni, sappiano "leggere" il futuro in un contesto collaborativo e non competitivo, di lungo periodo, affidando alla cura della cooperativa gestioni del patrimonio culturale e naturale che possano muovere risorse e investimenti da parte nostra;
- la **costruzione di filiere di offerta integrata** con altre realtà, cooperative e non, per rispondere ai cambiamenti di paradigma di un mercato che sta accelerando verso forme nuove di domanda. Vale per il consumo di tempo libero come per l'offerta educativa per le scuole.

| Obiettivo | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo | Entro quando verrà raggiunto |
|--|---|---|
| Formazione del personale | Ogni anno si programma un piano formativo del personale. | 30-06-2024 |
| Obiettivo Crescita professionale interna | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo La crescita delle figure professionali di Atlantide è molto importante, anche con riferimento a un futuro management e alla futura governance dell'impresa. Vanno acquisite competenze manageriali e di conoscenza più approfondita e tecnica del settore turistico nel quale operiamo ormai da tempo. | Entro quando verrà raggiunto 30-06-2024 |
| Obiettivo Welfare aziendale | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo Nel 2022 per le socie e i soci di Atlantide è stata rinnovata la quota premio di 350 euro annuali | Entro quando verrà raggiunto 31-12-2023 |

attraverso la piattaforma di Welfare aziendale attivata nel 2021.

| | | |
|---|--|---|
| Obiettivo Certificazioni e modelli organizzativi, rating di qualità | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo A fine 2022 (avrà quindi attuazione nel 2023) è stato avviato il percorso per l'adozione di un modello organizzativo di gestione e di controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001 , che chiameremo MOG 231 . | Entro quando verrà raggiunto 31-12-2023 |
| Obiettivo Diversificazione dei servizi offerti | Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo La transizione digitale e le azioni volte al suo raggiungimento permetteranno di migliorare la qualità dei servizi offerti. | Entro quando verrà raggiunto 30-06-2024 |

TABELLA DI CORRELAZIONE

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore" emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi OBBLIGATORI del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici i cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).

Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC).

Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa. Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa alla quale si riferiscono.

Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: "Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (...). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni l'ente sarà tenuto a illustrare le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione"

| | |
|---|--|
| <p>LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019)</p> | <p>Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI</p> |
| <p>1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE</p> | |
| <p>Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il processo e la metodologia di rendicontazione.</p> | <p>AMBITO: Parte Introduttiva INDICATORE: Nota Metodologica</p> |
| <p>2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE</p> | |
| <p>Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva; Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale; Altre sedi; Aree territoriali di operatività; Valori e finalità perseguite (missione dell'ente); Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte; Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale; Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...); Contesto di riferimento;</p> | <p>AMBITO: Identità SEZIONE: Presentazione e dati anagrafici INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ragione sociale ● C.F. ● P.IVA ● Forma giuridica ● Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017 ● Descrizione attività svolta ● Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC) ● Adesione a consorzi ● Adesione a reti ● Adesioni a gruppi ● Contesto di riferimento e territori ● Regioni ● Province <p>SEZIONE: Sede Legale e Sede operativa SEZIONE: Mission, vision e valori INDICATORE:</p> |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mission, finalità, valori e principi della cooperativa |
| 3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE | |
| <p>Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)</p> | <p>AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività</p> <p>SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numero e Tipologia soci • Focus Tipologia Soci • Anzianità associativa • Focus Soci persone fisiche (A, B, A+B, IS) • Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B) • Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC) • Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC) |
| <p>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati);</p> <p>quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;</p> | <p>AMBITO: Identità</p> <p>SEZIONE: Governance</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema di governo • Organigramma • Responsabilità e composizione del sistema di governo <p>AMBITO: Identità</p> <p>SEZIONE: Partecipazione</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vita associativa • Numero aventi diritto di voto • N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività</p> <p>SEZIONE: Sviluppo e valorizzazione dei soci</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vantaggi di essere socio |
| <p>Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a</p> | <p>AMBITO: Identità</p> <p>SEZIONE: Mappa degli Stakeholder</p> <p>INDICATORE: Mappa categoria di stakeholder</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale</p> <p>SEZIONE: Coinvolgimento degli stakeholder</p> |

| | |
|---|---|
| <p>mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale") sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale realizzate ai sensi dell'art. 11 del d. lgs. 112/2017;</p> | <p>INDICATORE: Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p> |
| 4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE | |
| <p>Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l'ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. "distaccati out") con una retribuzione (a carico dell'ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e distinguendo tutte le diverse componenti; Contratto di lavoro applicato ai dipendenti; Natura delle attività svolte dai volontari;</p> | <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numero Occupati • Numero di occupati svantaggiati (B, A+B) • Occupati soci e non soci • Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B) • Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati • Tipologia di contratti di lavoro applicati • Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non) |
| <p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p> | <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipologia e ambiti corsi di formazione • Ore medie di formazione per addetto |
| <p>Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.</p> | <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività SEZIONE: Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate |
| 5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ | |
| <p>informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari</p> | <p>AMBITO: Sociale: Persone, obiettivi e attività</p> |

| | |
|--|---|
| <p>diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con</p> <p>le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione</p> <p>individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati.</p> <p>Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini</p> <p>istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.</p> | <p>SEZIONE: Qualità dei servizi</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Attività e qualità di servizi ● Utenti per tipologia di servizio (A, A+B) ● Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B) <p>SEZIONE: Impatti sull'attività</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ricadute sull'occupazione territoriale ● Rapporto con la collettività ● Rapporto con la Pubblica Amministrazione <p>AMBITO: Obiettivi di miglioramento</p> <p>SEZIONE: Obiettivi di miglioramento strategici</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento strategici <p>SEZIONE: Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale |
| 6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA | |
| <p>Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati; specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse; segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi</p> | <p>AMBITO: Situazione economico-finanziaria</p> <p>SEZIONE: Attività e obiettivi economico-finanziari</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Situazione economica, finanziaria e patrimoniale ● Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio ● Valore della produzione ● Composizione del valore della produzione ● Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017) |
| 7) ALTRE INFORMAZIONI | |
| <p>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale;</p> | <p>AMBITO: Parte Introduttiva</p> <p>INDICATORE: Introduzione</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte;</p> <p>politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento;</p> <p>Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.</p> <p>Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.</p> | <p>AMBITO: Sociale: persone, obiettivi e attività</p> <p>SEZIONE: Impatti sull'attività</p> <p>INDICATORE: Impatti ambientali</p> <p>AMBITO: Responsabilità sociale e ambientale</p> <p>SEZIONE: Responsabilità sociale e ambientale</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Buone pratiche ● Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni <p>AMBITO: Identità</p> <p>SEZIONE: Partecipazione</p> <p>INDICATORE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Vita associativa ● Numero aventi diritto di voto ● N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione |
|--|--|