

Bilancio sociale C.S.S.S.

Esercizio 2025





METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Con questa edizione del Bilancio sociale, il consorzio C.S.S.S. si prefigge di comunicare all'esterno in modo sintetico ma efficace, scientifico ma chiaro, i principali esiti dell'attività realizzata nel 2025. Nella scelta di quale documento realizzare e quali dati far emergere, si è deciso di aderire ad un metodo già testato nella provincia autonoma di Trento, nonché in Veneto ed in Friuli-Venezia Giulia, di uno strumento quindi condiviso con molti altri enti del Terzo Settore, trasparente, validato e comparabile: si tratta del metodo **ImpACT** per la valutazione dell'impatto sociale realizzato dall'istituto di ricerca Euricse di Trento.

Metodologicamente, 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 (e quindi alle cooperative sociali) di redigere in modo obbligatorio un proprio bilancio sociale, ma stabilisce anche generici 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). Il metodo ImpACT incentiva alla progressiva estensione della rendicontazione sociale a dimensioni di impatto sociale, includendo nel Bilancio sociale specifici indicatori quantitativi e qualitativi delle ricadute e dell'impatto generato sul tessuto sociale di riferimento. Un processo articolato, dunque, ma che si vuole condividere nella convinzione che sia utile per fare emergere le specificità dell'ente con dati ricchi e che identifichino in vario modo le diverse dimensioni dell'azione, quella imprenditoriale e quantitativa e quella sociale e qualitativa, valutate come risultato immediato e di breve nei prodotti e servizi offerti e come risultato di lungo periodo nelle varie azioni sociali e politiche a favore del territorio e degli stakeholder.

Il metodo è poi sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che seguirà rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici proposti dal modello ImpACT. Ciò permette agli interlocutori dell'ente di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione unico per tutte le imprese che seguono la valutazione con ImpACT e in conclusione permette di confrontare dimensioni e risultati raggiunti con ad esempio benchmark di territorio. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle linee guida per gli enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio di riferimento, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti con il metodo ImpACT, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a “favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente” poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle dimensioni più qualitative il metodo ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, nel caso dell'ente

composto di una parte dei membri dell'organo di amministrazione. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si interrogherà sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora, il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre inoltre -con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida- la struttura di bilancio sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione su Metodologia adottata, Informazioni generali sull'ente, Struttura di governo e amministrazione, Persone che operano per l'ente, Obiettivi e attività, Situazione economico-finanziaria, Altre informazioni rilevanti. Ogni sezione vuole portare la riflessione non solo sulle ricadute oggettive dell'anno, ma anche su elementi qualitativi del modo in cui l'ente ha agito e dei risultati che essa ha raggiunto, cercando di guardare anche agli impatti eterogenei, a ricadute che non vanno intese solo nel breve periodo, nell'anno di riferimento del presente bilancio sociale, ma nel loro valore di cambiamento e di prospettiva di lungo periodo.

È alla luce di tali premesse ed impostazioni, che l'ente vuole essere rappresentato e rendicontato alla collettività nelle pagine seguenti.



C.S.S.S. è un consorzio di cooperative sociali e come tale ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini, dei soci e non soci, con particolare riferimento ai soggetti socialmente svantaggiati, mediante l'utilizzo razionale delle risorse umane e materiali a disposizione.

Carta di identità dell'ente

Nome del consorzio	C.S.S.S.
Forma giuridica	Consorzio
Codice Fiscale/P. Iva	01856690225
Sede Legale	Via Fermi 64, Trento

Lo **statuto** prevede che il consorzio si occupi perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, soci e non soci, con particolare riferimento ai soggetti socialmente svantaggiati, mediante l'utilizzo razionale delle risorse umane e materiali a disposizione. Considerata l'attività mutualistica del Consorzio, così come definita all'articolo precedente, il Consorzio ha come oggetto, che intende realizzare in favore delle consorziate e di terzi, l'erogazione del servizio infermieristico, medico e socio sanitario con particolare riferimento alle RSA, con esclusione delle prestazioni inerenti alle professioni protette, nonché l'erogazione del servizio di assistenza amministrativa alle consorziate per il conseguimento degli scopi sociali..

L'attuale offerta ed aree di intervento sono frutto di **motivazioni pro-sociali** presenti fin dalla nascita del consorzio. C.S.S.S. nasce nel 2002 e per comprendere il suo percorso è necessario leggere alla sua storia. Il consorzio viene inizialmente fondato da 4 soci, tra cui SPES Trento coop. sociale, allo scopo di realizzare a favore delle proprie socie e di terzi l'erogazione del servizio infermieristico medico e socio sanitario con particolare riferimento alle RSSA. Ad oggi la cooperativa continua ad erogare i medesimi servizi.

Una storia che si rinnova nella definizione specifica degli obiettivi organizzativi e nella **mission** che il consorzio si è dato. C.S.S.S. è stato fondato allo scopo di realizzare a favore delle proprie consorziate e di terzi l'erogazione del servizio infermieristico, medico e socio-sanitario con particolare riferimento alle RSA, nonché l'erogazione del servizio di assistenza amministrativa alle consorziate. C.S.S.S. nasce dall'esigenza di far fronte alla ormai conclamata carenza di personale infermieristico. L'approccio dei Soci ed in particolare il Gruppo Spes nella sua attività di stimolo vuole essere creativo di fronte ad una evidenza (la carenza di personale), che può essere anche una grande opportunità.

Mission



Alla luce di questi elementi identitari e finalità trasversali del consorzio, si è lavorato nell'ultimo triennio con alcuni specifici e prioritari **obiettivi**, del cui raggiungimento si renderà conto anche nel presente bilancio sociale: Rimane prioritario il reclutamento di personale infermieristico, obiettivo che si sta realizzando lavorando non solo a livello locale, ma cercando in rete di cogliere opportunità anche dai flussi migratori.



STRUTTURA GOVERNO AMMINISTRAZIONE

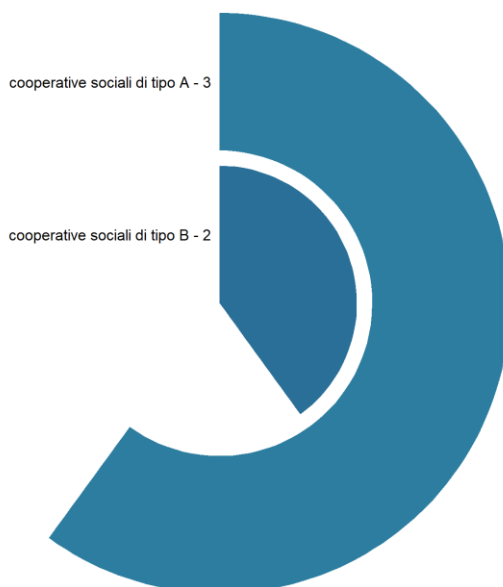
La seconda dimensione secondo la quale C.S.S.S. può essere raccontato ed analizzato è quella della **governance**. Gli organi decisionali si presentano in un Ente di Terzo Settore alquanto peculiari e centrali per comprendere la socialità dell'azione, i livelli di partecipazione e rappresentanza di interesse, nonché la capacità di presentarsi come organizzazione di persone e non di capitali.

Governare del consorzio

Soci	5
Tasso di Partecipazione alle Assemblee	80%
Membri del Consiglio di Amministrazione	3
Nr. di Riunioni all'Anno del CdA	6

Al 31 dicembre 2025 il consorzio include nella **base sociale** 5 soci, di cui: 3 cooperative sociali di tipo A e 2 cooperative sociali di tipo B.

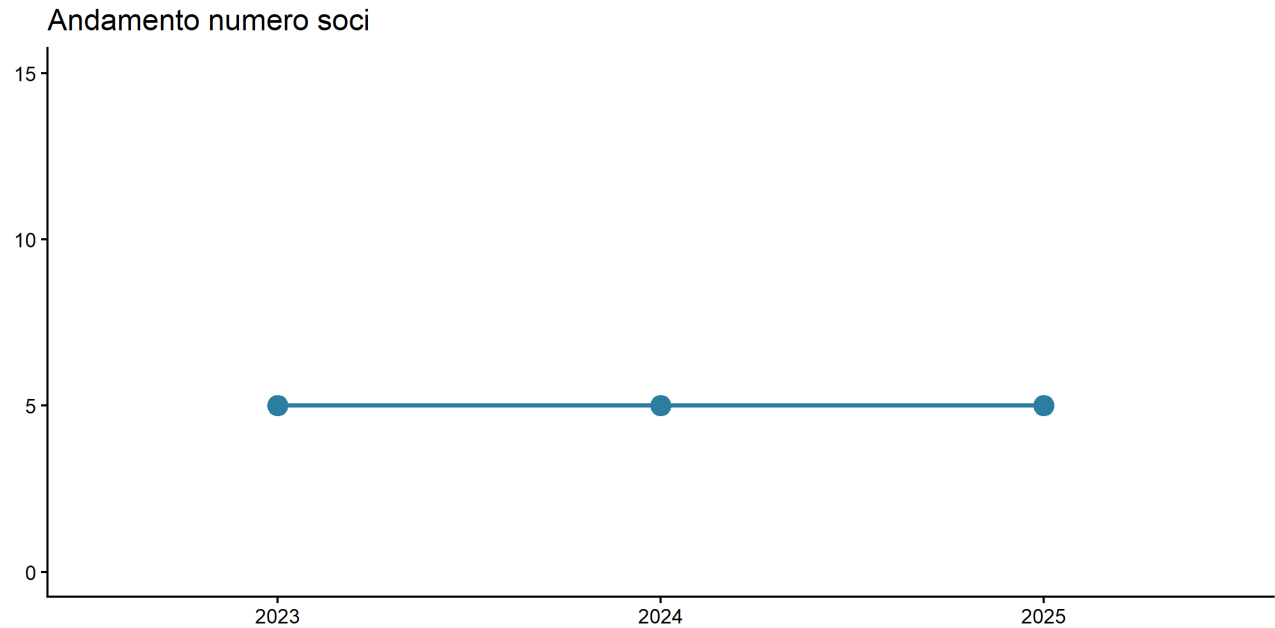
Suddivisione soci per tipologia



La volontà di coinvolgimento ed apertura è insita nelle modalità con cui si struttura il **rapporto associativo** e nelle politiche verso gli enti soci.

La cooperativa o il soggetto che intende associarsi deve presentare domanda d'ammissione sottoscritta dal legale rappresentante o dalla persona che ha la firma sociale competente, con le seguenti indicazioni: a. denominazione sociale, sede ed oggetto sociale, data della costituzione; b. numero dei soci; c. indicazione della persona fisica alla quale compete la rappresentanza. I soci sovventori devono esplicitare altresì nella loro domanda il periodo minimo di permanenza nella Società prima del quale non è ammesso il recesso.

Le politiche attivate nei confronti dei soci hanno avuto alcuni esiti oggettivi, il primo di questi riguarda il turn over della base sociale: se all'atto della fondazione il consorzio contava sulla presenza di 5 soci, come anticipato essi sono oggi 5.

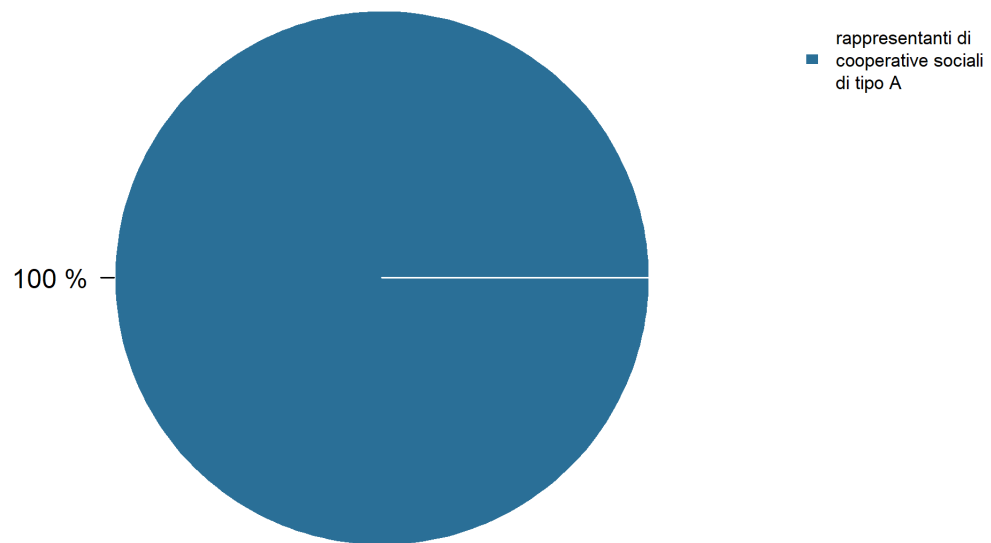


Nel 2025 C.S.S.S. ha organizzato 1 assemblea ordinaria. Il tasso di partecipazione per l'assemblea di approvazione del bilancio è stato complessivamente dell'80% (partecipazione media alle assemblee dell'ultimo triennio del 60%).

L'organo di Amministrazione, organo amministrativo ed esecutivo del consorzio, è composto da 3 consiglieri.

Nome e Cognome	Ruolo	Data Prima Nomina	Durata in Carica
Italo Monfredini	Presidente	28/05/2019	3 anni
Paola Maccani	Consigliera	28/05/2019	3 anni
Mariasilvia Cadeddu	Consigliera	30/05/2022	3 anni

Composizione del CdA

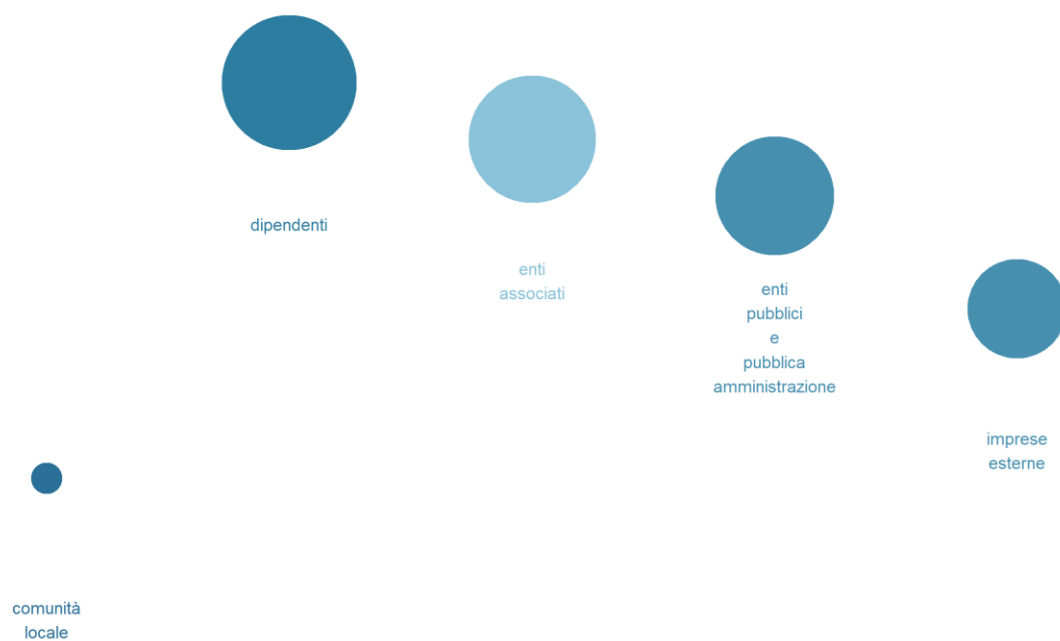


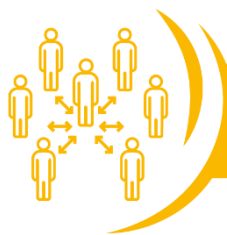
La ricerca di una certa democraticità e socialità del processo decisionale può essere osservata nella presenza nell'organo amministrativo di donne.

Un dato vuole essere di ulteriore trasparenza per giudicare le politiche praticate: il consorzio prevede dei compensi economici per alcune cariche istituzionali ricoperte e in particolare 3.465 Euro per i revisori contabili e 13.520 Euro per altre figure che ricoprono cariche elettive.

A conclusione della riflessione sulla democraticità e rappresentanza di interessi del consorzio, si deve comunque considerare che, nonostante la centralità del socio e degli organi di governo nel processo decisionale, il consorzio agisce con una chiara identificazione di quelli che sono gli interessi dei diversi soggetti che con esso si relazionano, dei suoi **stakeholder**. Il grafico seguente vuole illustrare il peso relativo sulle scelte organizzative esercitato dai principali portatori di interesse.

Stakeholder





PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Il perseguimento degli obiettivi e della funzione sociale del consorzio viene garantito dall'impegno quotidiano di lavoratori che, a vario titolo, anche nel 2025 hanno rappresentato una risorsa fondamentale per C.S.S.S..

Risorse Umane

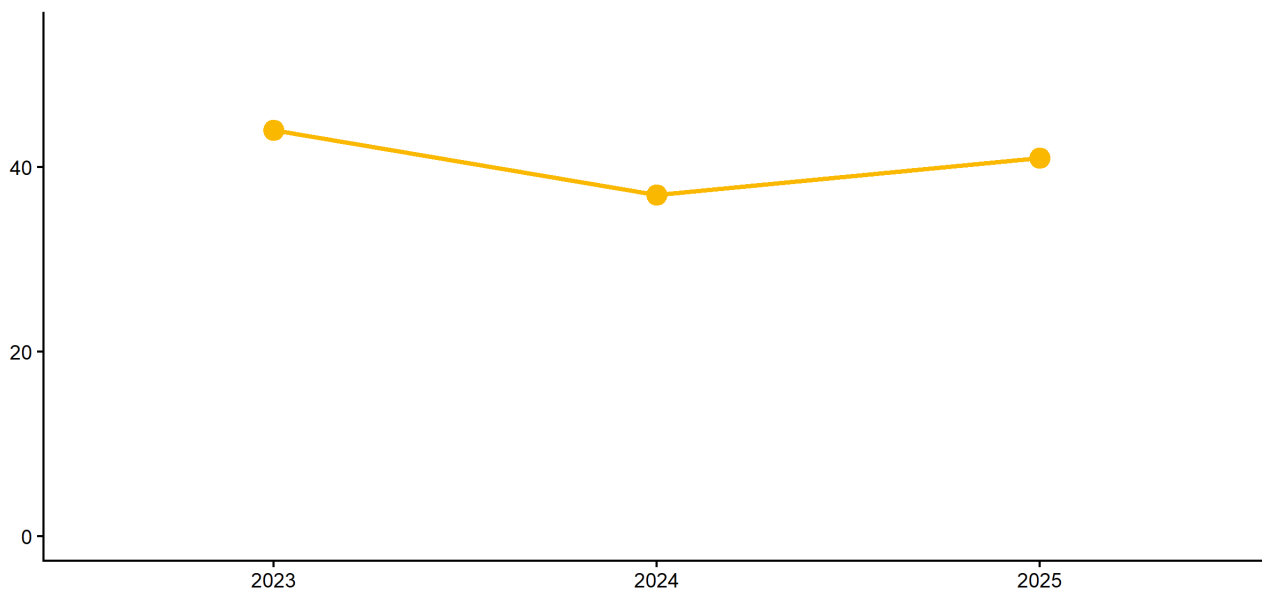
Lavoratori ordinari	40
Professionisti	40

I DIPENDENTI

I **lavoratori dipendenti**, impiegati dal consorzio al 31/12/2025 sono 41, di cui il 92.68% a tempo indeterminato e il 7.32% a tempo determinato. Durante l'anno il consorzio ha visto l'ingresso di 20 dipendenti rispetto all'uscita di 15 lavoratori, registrando così una variazione positiva. Inoltre vi è da considerare che nell'arco dell'anno 5 lavoratori sono passati da contratti flessibili a contratti a tempo indeterminato.

Il totale delle posizioni lavorative del 2025 è stato quindi di 40 lavoratori.

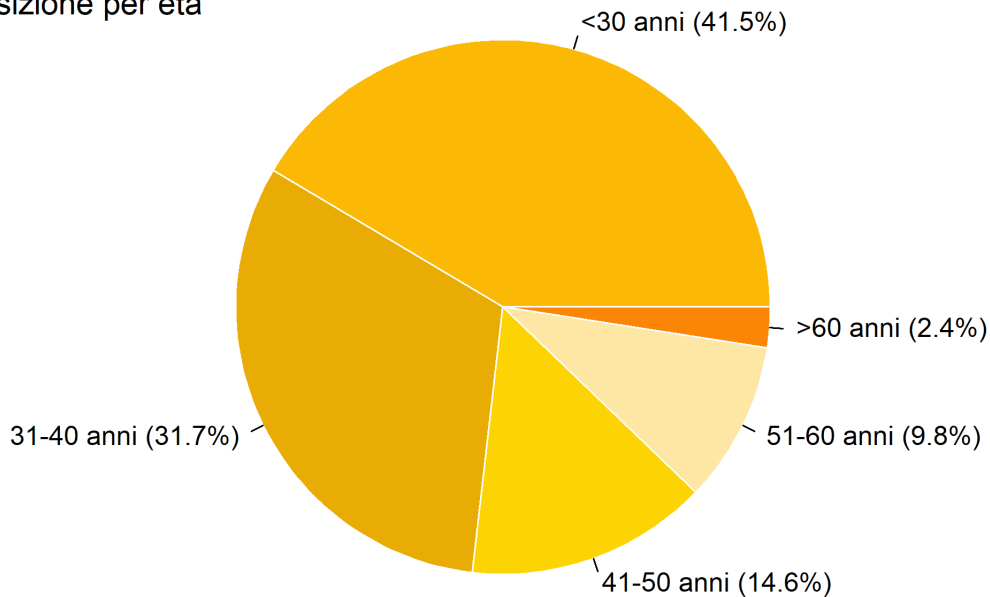
Andamento numero totale lavoratori ordinari



I **tratti socio-demografici** dei lavoratori dipendenti mettono in luce anche l'impatto occupazionale che il consorzio ha avuto nel territorio e a favore delle varie classi di lavoratori.

La presenza di dipendenti donne è del 78.05%. I giovani fino ai 30 anni sono invece il 41.46%, contro una percentuale del 12.2% di lavoratori che all'opposto hanno più di 50 anni.

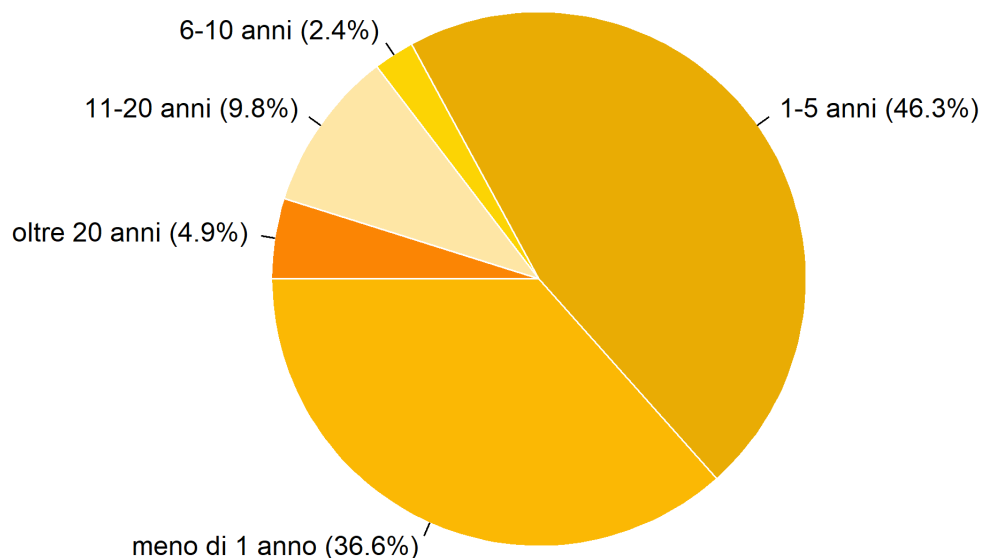
Composizione per età



I **profili formativi e classificazione per ruoli** che i lavoratori ricoprono forniscono informazioni tanto sulla eterogeneità di profili richiesti ed offerti quanto sulla conseguente qualità e professionalizzazione nell'offerta dei servizi. Rispetto alla formazione, i lavoratori si suddividono in 6 lavoratori diplomati e 35 laureati. Rispetto invece ai ruoli ricoperti, il consorzio conta sulla presenza di 38 professionisti sanitari, 1 OSS, 1 coordinatori e 1 impiegati.

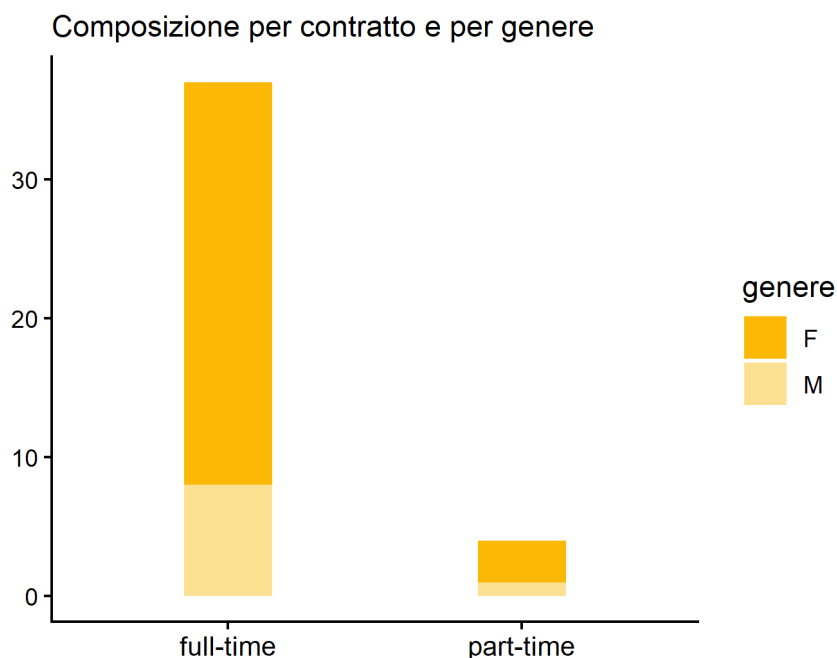
In una lettura dei livelli di **fidelizzazione** al consorzio, la fotografia dei lavoratori dipendenti illustra come il 17.07% degli stessi lavori nel consorzio da più di 5 anni, 2 lavoratori addirittura da oltre 20 anni.

Anzianità di servizio



Le **caratteristiche contrattuali** permettono di comprendere inquadramenti, elementi di valorizzazione della persona e flessibilità proposte, intercettando dove il consorzio è capace di garantire elementi di qualità del lavoro e gli eventuali punti di miglioramento nella gestione delle risorse umane. Per quanto riguarda la flessibilità temporale, il 90.24% dei lavoratori è assunto con contratto a full-time rispetto alla presenza di 4 lavoratori con una

posizione a part-time, di cui 4 richiesti dai lavoratori o accettati per conciliazione con proprie esigenze familiari.



In coerenza con i servizi prodotti e con la formazione dei lavoratori, i dipendenti sono inquadrati in ruoli e con livelli salariali eterogenei. Rispetto ai contratti, il consorzio applica ai propri lavoratori CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali e centri di riabilitazione - ARIS.

Inquadramento Contrattuale E Retribuzione

Inquadramento	Minimo	Massimo
Lavoratore qualificato/specializzato	26.763,62 €	26.863,07 €

A conclusione di questo approfondimento sui lavoratori dipendenti, si riportano alcune specificità rispetto al distacco. Nel corso dell'anno 7 sono stati distaccati in altri enti di terzo settore.

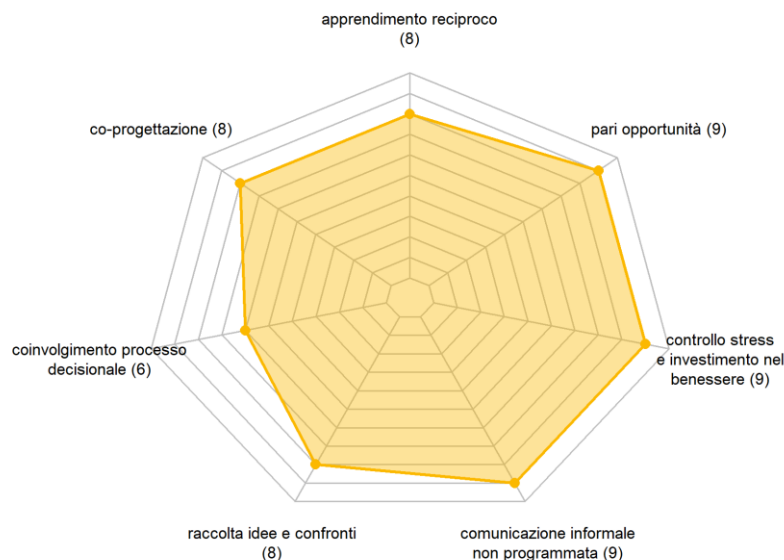
Un modo per valorizzare il lavoro ed i lavoratori dipendenti è quello di garantire incentivi, economici e non, che influenzano anche la **qualità del lavoro** offerto. Economicamente, oltre allo stipendio base descritto, ai lavoratori sono riconosciuti altri incentivi o servizi integrativi, quali premi e riconoscimenti di produzione e anticipi sullo stipendio.

Sono state realizzate complessive 1.050,5 ore di formazione.

Accanto a tali elementi più aziendalistici, tema centrale per enti del Terzo Settore è sicuramente la sfera del **coinvolgimento** e del **benessere** dei lavoratori. C.S.S.S. investe in pratiche e dispositivi volti a garantire la partecipazione a gruppi di lavoro in cui sia centrale il confronto e l'apprendimento reciproco, la partecipazione dei lavoratori a momenti di co-progettazione di azioni, di nuovi interventi e di idee progettuali da apportare nei servizi di operatività, la promozione dell'ascolto e della comunicazione più informali o non programmati, il controllo dello stress e l'investimento nel benessere dei lavoratori e

accorgimenti e decisioni che tutelino e supportino le pari opportunità, siano esse di genere, di credo religioso, di provenienza.

Processi di gestione delle risorse umane

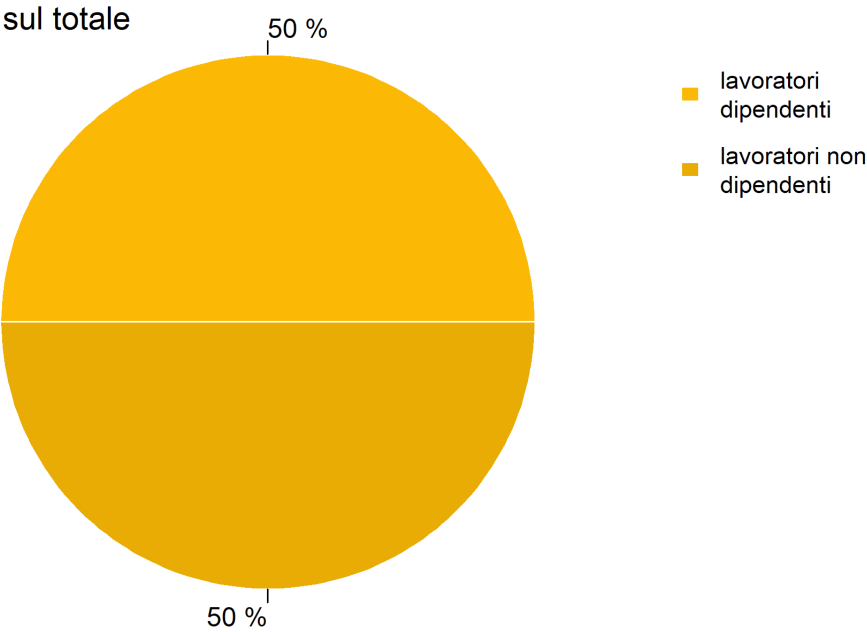


Nell'anno il consorzio non si è trovato ad affrontare contenziosi.

COLLABORATORI E PROFESSIONISTI

Nel corso del 2025 il consorzio si è avvalso anche di altre figure professionali a sostegno delle attività, che hanno determinato ricadute occupazionali e formative ulteriori nel proprio territorio. Nello specifico, C.S.S.S. ha fatto ricorso a 40 lavoratori autonomi. Tali numeri spiegano meglio la strutturazione dell'organico nel complesso: mediamente nell'anno il peso del lavoro dipendente (calcolato a testa e non ad orario) sul totale è stato pari al 50%. È possibile quindi affermare che il consorzio ha fatto un ampio ricorso a contratti flessibili nelle loro diverse forme e abbia quindi avuto una bassa incidenza complessiva nell'anno del lavoro a tempo indeterminato.

Peso lavoro dipendente sul totale





OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Gli obiettivi statutari e la mission organizzativa trovano il loro compimento nella realizzazione delle attività e rendicontare i risultati raggiunti dal consorzio significa quindi guardare innanzitutto in modo concreto ai servizi offerti e alle persone che ne hanno beneficiato.

Se nell'introduzione sono già state descritte le funzioni generali del consorzio, si osserva ora che nel 2025 le funzioni ed attività realizzate in modo generale e trasversale agli enti associati hanno riguardato: progettazione e/o presentazione di progetti di interesse generale e trasversale. Accanto a queste funzioni, si sono promosse poi molteplici attività di supporto e di servizio nelle seguenti aree: formazione di dipendenti/soci/consiglieri degli enti associati.

Gestione servizio infermieristico e medico

Il servizio si esplica in fornire il servizio infermieristico e medico alle strutture:

- RSA Casa Famiglia a Cadine di Trento
- RSA Villa Belfonte a Trento
- RSA Villa Alpina a Baselga di Pinè
- RSA Via Veneto a Trento
- Residenza Sacro Cuore a Bolognano di Arco
- RSA Valle di Cembra a Cembra Lisignago
- RSA Solatrix a Rovereto.

Le Dimensioni Del Servizio

Enti associati beneficiari	2
Nr di persone fisiche beneficiarie dirette	767



SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

Leggere i principali dati economico-finanziari permette di comprendere la solidità del consorzio e quindi la garanzia della continuità di realizzazione delle attività, la capacità di intercettazione di risorse economiche pubbliche e private e la conseguente generazione di valore economico, nonché il margine annuale conseguito e quindi l'andamento di breve periodo. I dati economico-finanziari forniscono inoltre indicatori della ricaduta economica del consorzio sul territorio.

Il Peso Economico

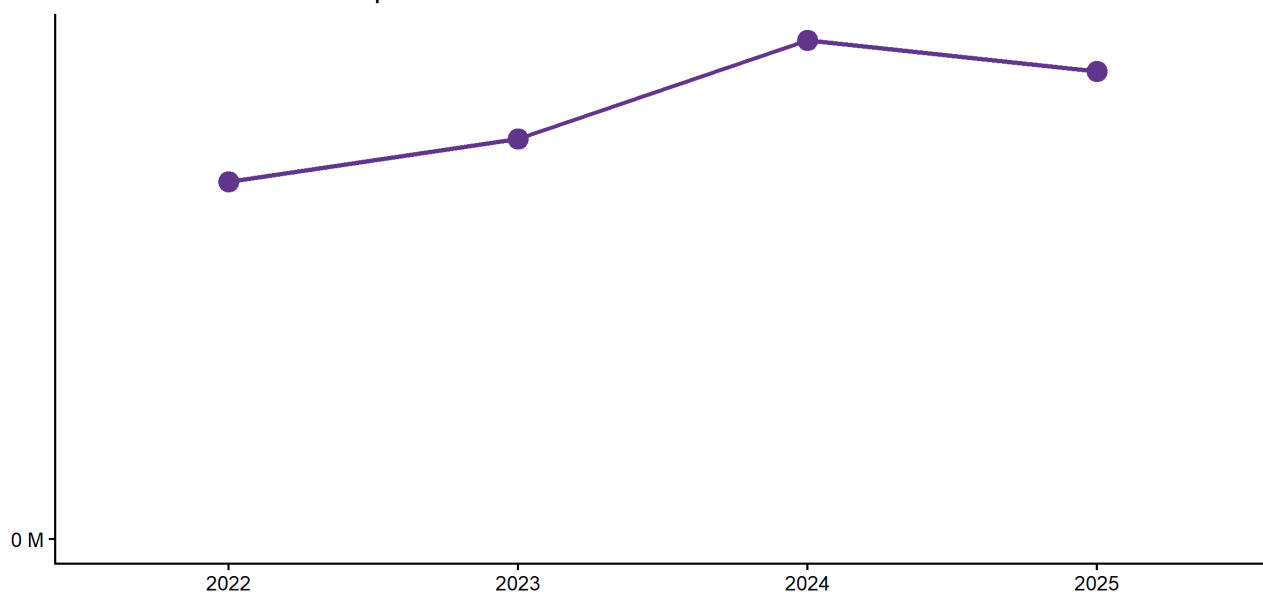
Patrimonio	772.077 €
Valore della produzione	3.265.511 €
Risultato d'esercizio	-62.630 €

DIMENSIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE

Primo indicatore che permette di comprendere la dimensione del consorzio e la sua rilevanza economica è il valore della produzione: nel 2025 esso è stato pari a 3.265.511 Euro.

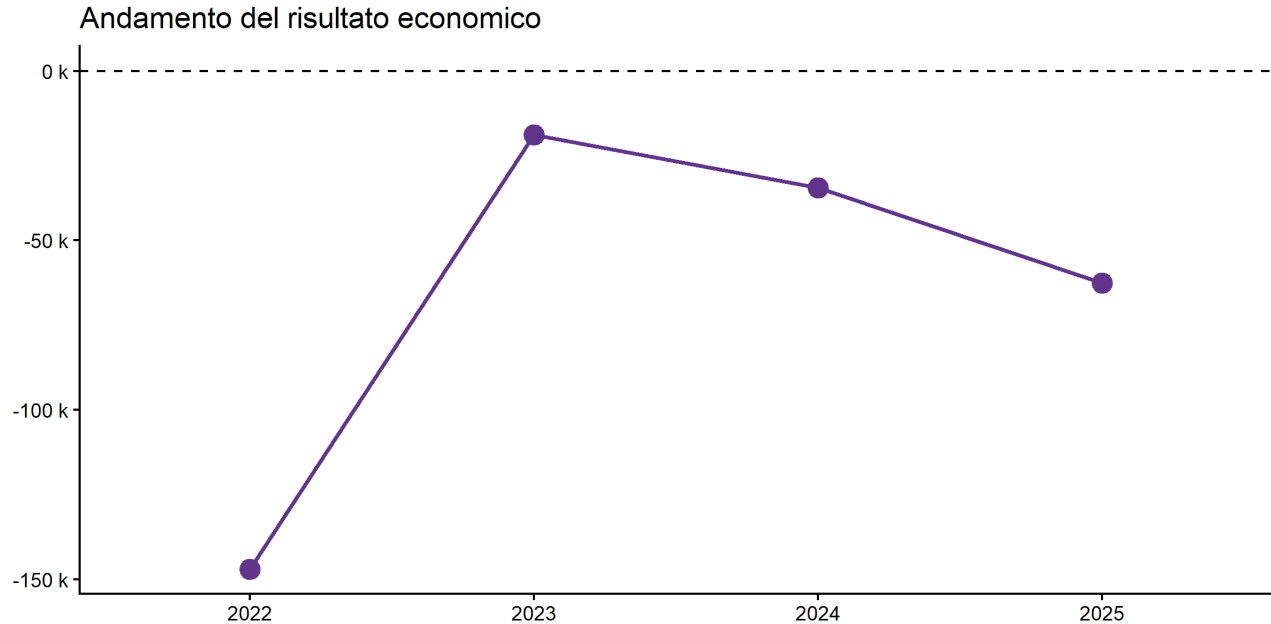
Rilevante è l'analisi del trend dei valori del periodo considerato: il valore della produzione risulta cresciuto dimostrando la capacità del consorzio di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio. Rispetto all'evoluzione economica dell'ultimo anno si è registrata una variazione pari al -6.27%.

Andamento valore della produzione



I costi sono ammontati a 3.317.395 Euro, di cui il 49.04% rappresentati da costi del personale dipendente.

La situazione economica del consorzio, così come qui brevemente presentata, ha generato per l'anno 2025 una perdita pari a -62.630 Euro.



Accanto a tali principali voci del conto economico è interessante osservare alcune dimensioni rispetto alla situazione patrimoniale. Il patrimonio netto ammonta a 772.077 Euro ed è composto per lo 0.26% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale.

La Situazione Patrimoniale

Patrimonio netto	772.077 €
Capitale sociale	2.000 €
Riserve	832.707 €

Altra voce significativa che illustra la stabilità del consorzio è rappresentata dalle immobilizzazioni che ammontano a 453.052 Euro.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività e elemento identificativo dell'operatività del consorzio è rappresentata dalle strutture in cui vengono realizzati i servizi. Il consorzio non ha strutture di proprietà, l'attività viene realizzata in 2 strutture concesse in gestione dalla pubblica amministrazione, 3 strutture di proprietà di altre organizzazioni del Terzo Settore e 2 immobili di proprietà di singoli cittadini o altri privati.

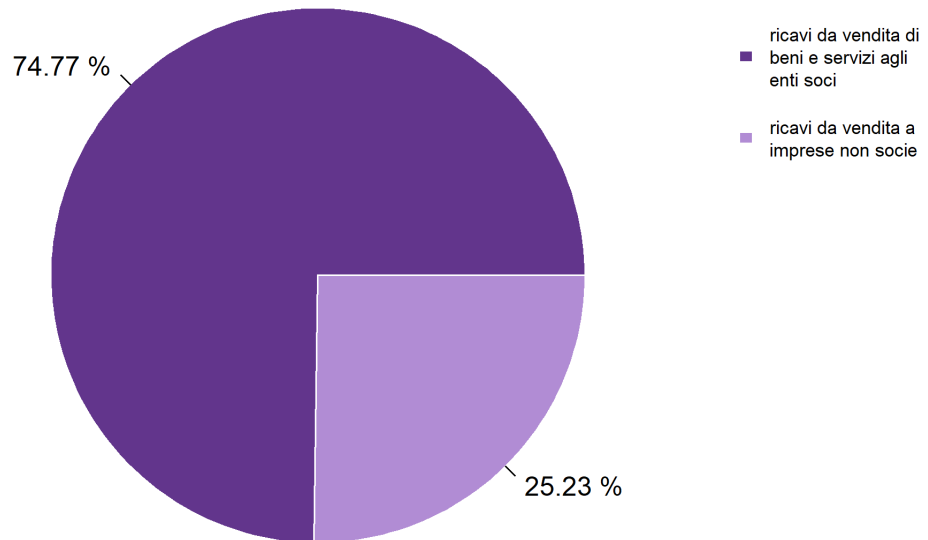
PROVENIENZA DELLE RISORSE FINANZIARIE

Per comprendere in modo preciso quali sono le risorse immesse nella realizzazione dei servizi e per interpretare queste risorse qualitativamente è opportuno analizzarne origine e caratteristiche.

Il valore della produzione del consorzio è rappresentato al 98.08% da ricavi di vendita di beni e servizi, ad indicare il peso delle dinamiche commerciali e di vendita. I contributi in conto esercizio ammontano invece rispettivamente a 15.657 Euro di contributi pubblici e 47.177 Euro di contributi da privati, per un totale complessivo di 15.657 Euro.

L'analisi ulteriore per **fonti delle entrate pubbliche e private** permette poi di comprendere la relazione con i committenti e le forme con cui essa si struttura. Così, rispetto ai ricavi si osserva una composizione abbastanza eterogenea.

Composizione dei ricavi



SEGNALAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI

Nel corso del 2025 si è lavorato per ridurre la dipendenza dai liberi professionisti, fissando un target di ore del 25%. Questi, infatti, pur offrendo maggiore flessibilità, hanno un costo orario maggiore, che non era sostenibile per il Consorzio nel lungo termine. Per il 2026 il numero di ore sono state ulteriormente ridotte, così come il costo orario medio.



ALTRE INFORMAZIONI

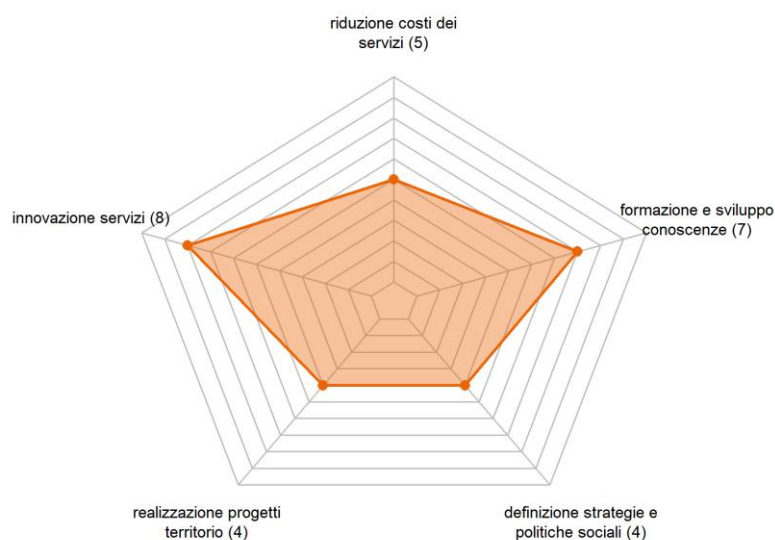
IMPATTO DALLA RETE E NELLA RETE

Le relazioni di rete possono rappresentare un fattore di generazione di valore aggiunto e di impatti diretti ed indiretti per tutte le organizzazioni che vi appartengono, e ciò è garantito in particolare quando la relazione con la controparte si trasforma da scambio puramente di mercato a rapporto dai risvolti qualitativi e relazionali. Solidarietà, fiducia, socialità dovrebbero caratterizzare i rapporti di rete sviluppandone il valore aggiunto anche in termini di capitale sociale e generare maggiori opportunità di co-progettazione e co-produzione.

Da qui la rilevanza di comprendere come C.S.S.S. agisce nei rapporti con gli altri attori pubblici e privati del territorio e quali sono quindi i suoi investimenti nella creazione di una rete ed i risultati ed impatti che questa genera per il consorzio stesso e per i soggetti coinvolti e la comunità in senso esteso.

Rispetto ai rapporti con gli enti pubblici, oltre alle descritte relazioni di scambio economico, C.S.S.S. non ha investito in relazioni strutturate con l'ente pubblico e per questo risulta di certo avere un impatto limitato rispetto all'interazione con le politiche e la pianificazione territoriali.

Giudizio sintetico di impatto sulla PA



I rapporti con le altre organizzazioni del territorio sono stati al centro di rapporti di rete strutturati e di interazioni grazie all'appartenenza a stessi consorzi ed organizzazioni di secondo livello.

Le Adesioni

Enti a garanzia di finanziamenti o a finanziamento
di imprese di interesse sociali

5

RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E ALTRE DIMENSIONI DI IMPATTO SOCIALE

Valutare l'impatto sociale del consorzio sulla comunità presenta una certa complessità. La prima osservazione da cui partire è quella della ricaduta ambientale, considerando la stessa come un fattore di interesse attualmente nella società, anche se non caratteristico delle azioni di un consorzio di Terzo settore. È così possibile affermare che il consorzio sia sufficientemente attento alle pratiche ambientali poiché nello specifico Sensibilizzazione del personale. Le stesse attività svolte dal consorzio sono inoltre da ritenersi rilevanti dal punto di vista dell'impatto ambientale che generano. Infatti,

L'attenzione maggiore va rivolta all'impatto sociale più propriamente legato alla natura e alla mission del consorzio in quanto ente di Terzo Settore. Certamente quanto sinora descritto ha permesso di affermare che il consorzio ha un certo ruolo nel suo territorio e impatti sulla comunità verificabili nelle esternalità prodotte dai servizi in termini di ricadute sociali, risposta a bisogni insoddisfatti del territorio o a problemi di marginalità. Si può quindi affermare che il più elevato valore aggiunto che C.S.S.S. ha per il suo territorio sia quello di aver investito in un progetto di rilevanza sociale generando ricadute economiche e sociali eterogenee come sin qui dimostrato.

La comunicazione verso la comunità è stata intermediata dal consorzio attraverso alcuni strumenti comunicativi del servizio e della qualità: bilancio sociale, rendicontazione ambientale (anche se inclusa nel proprio bilancio sociale), carta dei servizi, codice etico, certificazioni di qualità e altre certificazioni di prodotto e processo, sito internet e comunicazioni periodiche e newsletter.

La presenza sul territorio del consorzio ha possibili ulteriori elementi di riscontro: sulla visibilità e sulla volontà di partecipazione attiva dei cittadini alla vita e all'obiettivo sociale del consorzio. Sotto il primo profilo, C.S.S.S. è di certo sufficientemente noto nel territorio per i servizi prodotti dalle sue associate, per i suoi servizi e prodotti e per l'impatto economico e per la generazione di lavoro che essa ha sul territorio. Rispetto invece all'attivazione dei cittadini, sono già state date ampie indicazioni della purtroppo limitata capacità di attrarre e coinvolgere volontari (come presentato nei capitoli della governance e delle persone che operano per il consorzio) e dell'incidenza delle donazioni sulle entrate del consorzio.

Come si può ora in sintesi declinare la capacità di C.S.S.S. di aver generato valore sociale per il territorio e per la comunità e di aver avuto quindi un certo impatto sociale? Oltre ai numeri sin qui presentati, il gruppo di stakeholder del consorzio chiamato a valutare le politiche, i processi ed i risultati raggiunti ha anche riflettuto e si è di conseguenza espresso rispetto alla capacità del consorzio di aver perseguito e raggiunto alcuni obiettivi di interesse sociale. Le parole chiave identificate (anche in linea con la definizione di ente di Terzo settore fornita giuridicamente dalla L. 106/2016) e sottoposte a valutazione è stata coesione sociale.

COESIONE SOCIALE

C.S.S.S. ha sicuramente avuto nell'anno e in generale grazie alla sua attività elevate ricadute in termini di coesione sociale: ha sostenuto al suo interno, nei confronti di lavoratori ed utenti, politiche volte alla parità di genere e con minori ma sempre significativi risultati ha generato legami di solidarietà e di affinità tra individui.

INTEGRAZIONE E INCLUSIONE SOCIALE

I giudizi che gli stakeholder rappresentativi hanno dato su queste dimensioni non sono positivi e attestano che la C.S.S.S. non sembra aver generato particolari elementi di inclusione sociale nel suo territorio di riferimento, ma potrà forse riflettere sulla necessità di includere nelle proprie politiche ed azioni anche processi tali da aumentare in futuro il benessere di alcune categorie di cittadini con maggior problemi e rischi di marginalizzazione, con impatti sociali quindi positivi per la società nel suo complesso.