

Bilancio sociale 2025





Indice

	Lettera del presidente	04
	Uno sguardo al futuro-presente	06
1	Premessa	08
2	Nota metodologica	12
3	Informazioni generali sull'ente	14
4	Struttura, governo e amministrazione	28
5	Persone che operano per l'ente	44
6	Obiettivi e attività	54
7	Situazione economico-finanziaria	72
8	Informazioni ambientali	76
9	Informazione su rigenerazione asset comunitari	78
10	Altre informazioni non finanziarie	80
11	Monitoraggio	82



Lettera del presidente

“

Care socie e cari soci, lavoratrici e lavoratori e a tutta la nostra rete di partner, il 2025 è stato per la Cooperativa IT2 un anno di profonda trasformazione e consolidamento, in cui abbiamo gettato le basi per il nostro futuro affrontando sfide complesse con coraggio e spirito cooperativo. Una realtà come la nostra deve sapersi costantemente interrogare, confrontare e innovare, mettendosi in discussione in modo aperto e consapevole. Non si tratta di un passaggio occasionale o di una riorganizzazione puntuale, ma di un approccio continuo: una tensione verso il miglioramento, un metodo di lavoro, uno spazio di pensiero e di apertura mentale che

orienta il nostro agire quotidiano e rafforza la collaborazione interna.

In questo contesto, stiamo investendo in modo significativo nella formazione del personale, accompagnando un percorso di crescita che negli ultimi anni ha interessato e continua a interessare l'intera organizzazione: aumentano il personale dipendente, la base sociale, le persone beneficiarie e le attività, delineando un chiaro trend di sviluppo.

Questo dinamismo richiede un'evoluzione non solo quantitativa, ma anche qualitativa: diventa fondamentale crescere non come singole persone, ma come gruppo, rafforzando competenze diffuse, capacità di coordinamento e condivisione delle responsabilità. In questo percorso assumono un ruolo sempre più centrale il senso di appartenenza, l'identità collettiva e lo spirito cooperativo che caratterizzano la nostra realtà.



Parallelamente, stiamo investendo sulla qualità del lavoro e sul benessere delle persone, attraverso iniziative di welfare che comprendono corsi, momenti di incontro e confronto, percorsi formativi, strumenti di tutela come l'assicurazione sanitaria e sistemi di premialità. Il settore socio-educativo sta vivendo uno sviluppo sempre più specialistico, con un focus sull'ambito della disabilità cognitiva e psichica medio-grave, e una particolare attenzione alle neurodivergenze e allo spettro autistico. Siamo orgogliosi della crescita del Laboratorio socio-occupazionale Verbena e dei progetti individuali sviluppati, così come del progetto "Periferie inclusive", che ci ha permesso di co-progettare percorsi di avvicinamento al lavoro capaci di coinvolgere 50 persone con disabilità. Un elemento qualificante di questi percorsi è stato il coinvolgimento attivo e costante delle famiglie, che consideriamo protagoniste e partner fondamentali di ogni progetto di vita, insieme alla dedizione e alle competenze dello staff educativo, che hanno rappresentato una risorsa essenziale per la qualità e la tenuta dei percorsi stessi.

Il nostro raggio d'azione si arricchisce continuamente: abbiamo portato avanti con dedizione i progetti europei e, sul fronte degli inserimenti lavorativi in azienda (Art. 22 per l'assolvimento dell'obbligo), abbiamo registrato un ampliamento delle attività.

Nel settore della ristorazione, e in particolare all'Osteria sociale "La Tiz", abbiamo affrontato un importante turnover del personale, orientando le scelte in modo deciso verso la competenza, con l'obiettivo di garantire il raggiungimento dell'equilibrio economico.

Guardando allo sviluppo futuro, il 2025 è stato anche l'anno della ricerca di immobili e finanziamenti, uno sforzo propedeutico all'apertura del nuovo pastificio. In queste complesse operazioni immobiliari e strategiche, si è rivelato fondamentale il rafforzamento del rapporto con Confcooperative, in particolare attraverso la consulenza strategica di B.More.

La nostra rete è diventata sempre più ampia e strutturata. Ci avviciniamo ora a un momento importante di democrazia interna, il rinnovo delle cariche sociali.

L'impegno che ci attende, oggi più che mai, è consolidare la nostra Cooperativa vivendo IT2 come uno spazio che ci appartiene, di cui tutte e tutti siamo responsabili.

Giacomo Sarti

Presidente Cooperativa sociale IT2



Uno sguardo al futuro-presente

Quali sfide
per il 2026?



Guardando al 2026, le sfide che ci attendono sono molteplici e stimolanti. La prima grande prova sarà la concretizzazione di un nuovo progetto educativo e imprenditoriale: l'apertura del nuovo pastificio - bottega solidale, un passo fondamentale che ci permetterà di moltiplicare gli spazi e le opportunità di inclusione lavorativa per le persone con fragilità.

Sul fronte organizzativo interno, l'obiettivo è estendere la formazione a tutti i livelli dell'organigramma, promuovendo la condivisione dei nostri principi cooperativi e una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Dovremo continuare a tutelare il nostro capitale umano di fronte a criticità sociali complesse, come l'emergenza abitativa, esplorando l'introduzione di nuovi incentivi economici per colmare il divario con il mercato esterno e stabilizzare il personale. Infine, lo sguardo al futuro ci impone di affrontare la grande sfida dell'innovazione tecnologica: il previsto impatto dell'Intelligenza Artificiale nei settori della ristorazione e delle pulizie richiede di ripensare, fin da ora, la nostra gestione aziendale e la progettazione dei servizi futuri. Affronteremo tutto questo portando avanti la nostra work revolution, per dare visibilità al non visto e continuare a mettere al centro le persone.

1

Premessa



La Cooperativa IT2 è una cooperativa sociale mista con due ambiti di attività (A - Servizi alla persona, B - Inserimenti lavorativi persone con fragilità) in cui **il lavoro è il principale strumento per l'acquisizione di competenze e dignità**. La nostra peculiarità è la realizzazione di percorsi di inclusione e inserimento lavorativo di persone con fragilità e soggette a forme di esclusione lavorativa e sociale.

Nel corso del 2025 abbiamo consolidato il nostro approccio metodologico basato sul learning by doing (imparare facendo). Attraverso una **prospettiva pedagogica** esperienziale, l'assegnazione di compiti e responsabilità in contesti reali ha favorito un apprendimento attivo e condiviso valorizzando sia il singolo sia la comunità educante. L'integrazione di queste pratiche ha permesso alle persone beneficiarie di potenziare le proprie competenze operative e relazionali, accrescendo il senso di autoefficacia e la motivazione per superare le proprie fragilità.

Il lavoro è il nostro punto di convergenza: persegue l'inclusione lavorativa nel Settore A e l'inserimento lavorativo nel Settore B. Le nostre attività imprenditoriali – che comprendono l'Osteria sociale “La Tiz”, la mensa per l'asilo Corpus Domini, i servizi di catering e quelli di pulizia civile e industriale – diventano strumenti per l'inclusione e l'inserimento lavorativo. Parallelamente, i servizi socio-educativi supportano e si nutrono di tali attività per promuovere competenze trasferibili. La massima espressione di questa integrazione è il **modello collaborativo con l'Osteria La Tiz** nato nel 2017 e consolidato nel 2025: un'attività produttiva con finalità di inserimento di persone svantaggiate (settore B) supportata dall'utenza del Laboratorio occupazionale e dallo staff educativo (settore A). Il risultato è un team eterogeneo e inclusivo capace di offrire sul mercato servizi di alta qualità.

La partecipazione ai Raggruppamenti Temporanei di Imprese (RTI) si è confermata una strategia vincente per generare impatto sul territorio. Ne è un chiaro esempio il progetto **“Periferie inclusive”**, volto a promuovere l'autonomia, la socializzazione e l'inserimento lavorativo di persone con disabilità. Questa co-progettazione ha permesso di contrastare la marginalizzazione nei territori periferici, rafforzando l'alleanza tra partner del RTI, servizi territoriali

(Servizio sociale per le disabilità- SSpD, Centro Salute Mentale) e reti informali. Dal punto di vista operativo, l'attivazione di équipe dedicate ha garantito un'accurata selezione delle persone beneficiarie e la definizione di percorsi individualizzati, condivisi costantemente con le famiglie e le istituzioni. Le azioni messe in campo hanno compreso laboratori, interventi per l'autodeterminazione e percorsi di avvicinamento al lavoro supportati dalla figura strategica del **case manager**. I risultati ottenuti si traducono in un tangibile sviluppo delle competenze trasversali e professionali, coronato dal rilascio di attestati di partecipazione e dalla realizzazione di un evento pubblico di sensibilizzazione.

Alcune esperienze progettuali di inserimento lavorativo particolarmente complesse hanno fatto emergere un bisogno latente: avere una figura con competenze educative/psicologiche ed al contempo esperta nella specifica attività lavorativa. La figura del case manager rappresenta una presenza stabile a supporto della persona in situazione di fragilità e delle figure di caposquadra o di colleghi e colleghe. Il suo ruolo si fonda sull'anticipazione del disagio: il case manager non si limita a intervenire a problema conclamato, ma si attiva in via preventiva. Individuando tempestivamente modelli comportamentali ricorrenti, fornisce strumenti concreti, sia compensativi sia comunicativi, al fine di disinnescare potenziali criticità e consentire la creazione di un clima sereno di lavoro propedeutico al raggiungimento della migliore qualità possibile.

Siamo profondamente convinti che il nostro intervento non debba limitarsi alla dimensione prettamente professionale della persona. Consideriamo, infatti, la dimensione del tempo libero un momento fondamentale di prevenzione per contrastare il deterioramento della qualità della vita, il possibile insorgere della depressione e lo sviluppo di comportamenti a rischio, specialmente nelle persone con maggiori fragilità. Su queste premesse, anche nel 2025 abbiamo attivato iniziative mirate come **drum circle, fotografia e piscina** arricchiti dalla consolidata **esperienza della vacanza estiva** per le persone che frequentano il Laboratorio Verbena, con l'obiettivo di promuovere il benessere psicologico e un clima lavorativo sostenibile. A coronamento di questo

percorso, in occasione delle festività natalizie del 2025, si è svolto uno **spettacolo partecipato di drum circle** mentre il laboratorio di fotografia ha dato vita a due **mostre multisensoriali "PoV" (Point of View)**. Queste mostre innovative hanno permesso alle persone con disabilità di condividere la propria visione a 360 gradi: le loro fotografie sono state affiancate a suoni spontanei, materiali di recupero e percorsi olfattivi, trasformando il loro punto di vista in un'esperienza immersiva e potente per tutta la comunità.

Parallelamente, per favorire una reale indipendenza personale, supportiamo l'autonomia abitativa collaborando attivamente al progetto "Un'altra casa da vivere", realizzato dall'associazione CEPS Onlus, con cui co-progettiamo percorsi di vita indipendente e soggiorni in appartamento.

Abbiamo promosso e consolidato le collaborazioni con i Servizi territoriali della città metropolitana e gli enti del terzo settore, con i quali abbiamo partecipato a **co-progettazioni** per lo sviluppo del territorio stimolando la cittadinanza a partecipare attivamente alla vita della comunità e a impegnarsi per il bene comune: a tal fine, abbiamo aderito ad un Piano formativo Foncoop promosso da Cefal Emilia Romagna dal titolo "Competenze e reti per un nuovo modello di welfare di

comunità".

Nel 2025 la Cooperativa Sociale IT2 ha proseguito il delicato percorso di **riorganizzazione aziendale** avviato l'anno precedente. Questa evoluzione ha un duplice obiettivo: da un lato, supportare lo sviluppo e la sostenibilità economica delle nostre attività d'impresa (in particolare la ristorazione); dall'altro, accompagnare in modo armonico il passaggio generazionale nei ruoli apicali della cooperativa. Siamo consapevoli che l'avvicendamento ai vertici sia un processo lento e complesso, capace di influenzare profondamente il clima, le strategie e la qualità del nostro lavoro.

Nel corso del 2025, abbiamo rafforzato i **percorsi di inserimento dedicati alle persone con disabilità grave** attraverso lo strumento dell'Art. 22 (L.R. 17/2005, in ottemperanza alla L. 68/99). Si tratta di un dispositivo prezioso che ci permette di assumere direttamente chi fatica ad accedere al collocamento ordinario, sostenuti da commesse dedicate da parte delle aziende. Per noi di IT2, però, questo non è solo uno strumento normativo: accettiamo di attivarlo solo se la persona viene inserita fisicamente nel team che eroga il servizio presso l'azienda cliente salvo eccezioni in cui, per il benessere del beneficiario, è opportuno l'inserimento in contesto protetto.





Vogliamo trasformare l'obbligo di legge in una potente occasione di incontro: conoscere la disabilità al lavoro è un'opera di sensibilizzazione naturale, capace di arricchire il clima relazionale e le lavoratrici e i lavoratori dell'azienda ospitante. Nonostante il grande impatto sociale, gestiamo questi percorsi con grande prudenza e senso di responsabilità. Le sfide sono infatti notevoli: l'impresa sottoscrive un accordo limitato nel tempo, mentre la persona con disabilità nel rispetto del CCNL, a un certo punto, è stabilizzata; sono percorsi di inserimento complessi di persone con una disabilità grave che possono nel tempo avere regressioni o difficoltà nello stare in azienda per mutamenti del contesto.

Come socia del Consorzio EVT, nel 2025 IT2 ha proseguito la crescita professionale allargando e consolidando le aree di intervento con un **approccio transnazionale e intersettoriale**. Da un lato, abbiamo contribuito al progetto GreenBoost4WISEs, in supporto al Consorzio, con l'obiettivo di sostenere la **transizione verde delle imprese sociali** di inserimento lavorativo attraverso l'aggiornamento delle competenze del personale. Dall'altro lato, sono proseguite le attività nella rete del progetto europeo POP-UP "Sviluppo delle attività sportive nei percorsi formativi e di inclusione lavorativa di persone adulte con vulnerabilità". L'impatto di questo progetto è stato premiato nell'edizione 2025 dal Quartiere San Donato-San Vitale, che ha conferito a IT2 il '**Premio Floriano Roncarati**'. Con la motivazione 'Il cambiamento che fa la differenza passa anche dallo Sport', il Quartiere riconosce come le competenze sviluppate da POP-UP aprano nuove e concrete prospettive per il territorio e per gli obiettivi comuni.

Il biennio appena trascorso ci ha posto di fronte a sfide complesse sul fronte del reperimento delle risorse umane. Nonostante il rinnovo del CCNL della cooperazione sociale (con aumenti a partire da febbraio 2024) ne abbia migliorato l'attrattività sul mercato, registriamo ancora diffuse difficoltà nel trovare personale disposto ad assumersi la responsabilità – l'onere e l'onore – di compiere scelte economiche e pedagogiche. Manca spesso quello spirito cooperativo profondo, fondato sulla promozione umana e sull'interesse generale, che è l'anima della nostra "work revolution". A questo si aggiungono dinamiche sociali critiche: da un lato, la difficile conciliazione tra le nuove esigenze di **work-life balance** e gli storici **carichi legati ai tempi di cura** (un onere ancora spiccatamente femminile); dall'altro, la concorrenza sleale del lavoro "in nero", che minaccia le imprese virtuose e attrae purtroppo le fasce più fragili. Nel 2025, un ulteriore e grave ostacolo è stato rappresentato dall'**emergenza abitativa** nell'area metropolitana bolognese: la carenza di affitti e i prezzi incompatibili con gli stipendi del nostro CCNL rendono difficile trattenere il personale. Per far fronte a questa criticità, ci stiamo interrogando circa l'introduzione di specifici incentivi in busta paga, per colmare il gap economico con i contratti dei pubblici esercizi (come la ristorazione). Infine, lo sguardo al futuro impone un'attenta riflessione sull'impatto dell'**Intelligenza Artificiale**. Le ricerche indicano che, entro il 2030, l'automazione ridurrà significativamente i posti di lavoro nei settori della ristorazione e delle pulizie, impattando invece in misura minore sui servizi alla persona. Questo scenario richiede di ripensare fin da ora la nostra gestione interna e la progettazione dei servizi futuri.

Nota metodologica e modalità di approvazione, pubblicazione e diffusione del bilancio sociale

Il presente Bilancio Sociale è stato redatto in conformità alle Linee Guida per gli Enti del Terzo Settore (Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019), avvalendosi del supporto della piattaforma di Confcooperative Terre d'Emilia, a cui la nostra Cooperativa è associata.

La stesura del documento è il frutto di un processo corale che ha visto la partecipazione attiva degli organi di governo, della struttura amministrativa, del personale interno e delle diverse categorie di stakeholder. Al fine di garantire la massima trasparenza e fruibilità, l'elaborazione del testo è stata guidata dai seguenti principi redazionali:

- Chiarezza e sinteticità: un'esposizione semplice, diretta e coerente dal punto di vista comunicativo.
- Veridicità e comparabilità: garanzia di dati oggettivi, verificabili e confrontabili nel tempo.
- Completezza e coerenza: fornitura di tutte le informazioni necessarie per permettere agli stakeholder di valutare compiutamente l'impatto sociale, economico e ambientale, comprendendo in modo inequivocabile il nesso tra la missione dichiarata, gli obiettivi strategici, le attività svolte e i risultati ottenuti.

L'approvazione del Bilancio sociale da parte dell'assemblea è avvenuta in data 19 maggio 2026.

Come previsto dalla disciplina dell'impresa sociale

(D.Lgs. 112/2017) il bilancio sociale sarà depositato presso il Registro Imprese, pubblicato sul nostro sito internet www.IT2.it e sul sito di Confcooperative Federsolidarietà.

Per l'anno di riferimento 2025 sono state utilizzate le seguenti specifiche metodologiche per la realizzazione del presente bilancio sociale.

Standard di riferimento o utilizzati per la rendicontazione:

GBS (Gruppo di Studio del Bilancio Sociale)

Framework tematici utilizzati:

SDGs

Stakeholder coinvolti nella raccolta dati e redazione (tramite, ad esempio, questionari o consultazione):

- Personale della cooperativa
- Famiglie delle persone beneficiarie del Centro Socio Occupazionale
- Referenti Pubblica Amministrazione
- Finanziatori
- Fornitori

Modalità e strumenti di raccolta dati:

Questionari



La realizzazione del presente bilancio sociale avrà utilità di:

Assolvere all'obiettivo primario di rendicontazione verso i finanziatori, fornendo loro uno strumento trasparente, verificabile e completo. Più in generale, la redazione di questo documento ha l'utilità fondamentale di fornire a tutti i nostri stakeholder (personale, soci, pubblica amministrazione, utenza e

collettività) le informazioni idonee a far comprendere il nesso esistente tra la nostra missione, gli obiettivi strategici perseguiti, le attività effettivamente svolte e i risultati ottenuti. Il presente bilancio sociale rappresenta quindi lo strumento principale per consentire ai portatori di interesse di valutare in modo oggettivo i risultati sociali, economici ed ambientali generati dalla Cooperativa IT2 sul territorio.

Informazioni generali sull'ente

Nome dell'ente	Società Cooperativa Sociale IT2
Codice fiscale	00871501201
Partita IVA	00871501201
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo A + B (mista)
Indirizzo sede legale	VIA DELLA LIBERAZIONE, 6 - BOLOGNA (BO)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A120903
RUNTS	4361 del 21.03.2022 sez. imprese sociali
Telefono	051 6257959
Sito Web	www.it2.it
E-mail	amministrazione@it2.it
Pec	coopit2@pec.it2.it
Codici Ateco	88.10.00 Attività di assistenza sociale non residenziale per anziani o persone con disabilità 81.21 Pulizia generale (non specializzata) di edifici 56.11.11 Ristorazione con somministrazione 56.30.0 Bar e altri esercizi simili senza cucina 85.59 Servizi di istruzione nca



Aree territoriali di operatività



Valori e finalità perseguite

(missione dell'ente - come da statuto/atto costitutivo)

La Società Cooperativa Sociale IT2 rappresenta un modello innovativo di imprenditorialità sociale, nato nel 1998 all'interno del progetto europeo YES (Young Enterprise Solutions). Fondata da un gruppo di professionisti che ha creduto nel valore della "transizione" al lavoro, la cooperativa organizza in modo sinergico lavoro, mediazione e formazione per facilitare l'ingresso delle persone in condizione di svantaggio nel mercato del lavoro ordinario. Il nome stesso racchiude la nostra identità: **IT2 sta per "Impresa di Transizione", operante su 2 fronti complementari.** Nel Settore A eroghiamo servizi sociali, assistenziali ed educativi volti all'inclusione; nel Settore B gestiamo attività d'impresa (ristorazione e igienizzazione ambientale) finalizzate all'inserimento lavorativo vero e proprio. Abbiamo scelto la forma giuridica della cooperativa sociale perché incarna la nostra visione: **valorizzare la partecipazione democratica per perseguire l'interesse generale della comunità.** La nostra peculiarità è offrire a persone in condizione di fragilità l'opportunità di sperimentarsi attraverso esperienze concrete on the job: un ambiente mediato in cui formarsi e acquisire le competenze necessarie per affrontare con successo il mercato del lavoro non protetto. Tutto il nostro agire è guidato da valori irrinunciabili: la centralità della persona, il rispetto delle differenze, la valorizzazione del potenziale individuale, l'equità e la legalità.



In cosa crediamo



Nell'equità, nella legalità
e nel radicamento territoriale

Nella cooperazione
e nella centralità della persona



Nel rispetto delle differenze
e nella lotta ai pregiudizi



Nell'unicità dei talenti
e nella valorizzazione
delle potenzialità individuali



Attività statutarie individuate e oggetto sociale

(art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

Le attività statutarie che andiamo di seguito ad elencare sono molto più ampie di quanto realmente realizzato nel 2025. Considerata l'attività mutualistica della società, così come definita all'Art.3, nonché i requisiti e gli interessi dei soci come più oltre determinati, la Cooperativa ha come oggetto relativamente allo scopo di cui al precedente articolo 3, c. 1, lett. a)

- a) l'organizzazione e gestione di servizi di tutoraggio, formazione e assistenza presso asili nido, scuole di ogni ordine e grado ed Enti di Formazione Professionali;
- b) gestione di servizi formativi quali: progettazione, tutoraggio, orientamento, sostegno a soggetti deboli, formazione per iniziative nell'area scuola, welfare e lavoro;
- c) l'erogazione di servizi di doposcuola a completamento dell'opera educativa della scuola, nonché dello svago e dell'assistenza;
- d) la gestione di centri ricreativi e servizi educativi;
- e) l'ideazione e gestione di progetti di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati;
- f) la gestione di laboratori occupazionali rivolti a

soggetti svantaggiati;

- g) lo svolgimento di attività ricreative, ludiche ed educative;
- h) la fornitura di servizi organizzativi nel campo dell'educazione e dell'infanzia per animazione, intrattenimento ed assistenza;
- i) servizi di baby parking e baby sitting;
- j) la gestione di servizi sociali orientati in via prioritaria, ma non esclusiva, alla risposta ai bisogni di persone handicappate e con ritardi di apprendimento e a bisogni di persone anziane e malate, o comunque giunte alla fase terminale della loro esistenza;
- k) la gestione di centri di accoglienza e socializzazione e altre strutture finalizzate al miglioramento della qualità della vita, con particolare riferimento a persone in situazione di disagio;
- l) la gestione di iniziative per il tempo libero, la cultura ed il turismo sociale;
- m) l'erogazione di servizi di riabilitazione, servizi di assistenza e sostegno effettuati tanto presso la famiglia, quanto presso la scuola o altre strutture di accoglienza;





- n) la gestione di sportelli e iniziative di supporto alla famiglia, e al singolo in essa inserita, anche rispetto ai propri bisogni relazionali e psicologici;
- o) l'organizzazione di corsi di formazione professionale esterni ed interni;
- p) la promozione di attività e servizi culturali, sostenendo opere e pubblicazioni rivolte in particolare a diffondere la cultura della solidarietà;
- q) l'attività di ricerca, sviluppo e la realizzazione di articoli innovativi al servizio delle persone socialmente svantaggiate;
- r) la promozione, l'organizzazione e la realizzazione di corsi di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale;
- s) realizzare studi e ricerche nel settore dell'economia sociale, sia a livello locale che nazionale che internazionale;
- t) l'ideazione, progettazione, realizzazione e gestione di progetti di housing sociale e comunque ogni servizio utile a favorire la soluzione dei bisogni abitativi di un'utenza debole.

La cooperativa si pone l'obiettivo di promuovere realtà e contesti in cui siano favoriti tutti i percorsi di transizione verso il lavoro, secondo le modalità previste dalla legislazione vigente, tra cui:

- a) a) la gestione, ideazione e manutenzione del verde pubblico e privato, compresi parchi ed oasi ecologiche;
- b) b) la raccolta, smaltimento, riciclaggio e riutilizzo di rifiuti urbani, agricoli ed industriali;
- c) c) la difesa dell'ambiente, del territorio e recuperi ambientali;
- d) d) i servizi al settore agro-industriale, del vivaismo e del giardinaggio;
- e) j) la gestione di parcheggi, autorimesse ed ogni altra area di pubblico interesse ed utilità;
- f) k) l'erogazione di servizi di pulizia in diversi ambienti: uffici, industrie, magazzini, immobili commerciali e terziari in genere, strutture sanitarie e socio sanitarie assistenziali, alberghi, convitti e caserme, mezzi di trasporto su gomma e rotaia;

- g) l'esecuzione di montaggi, assemblaggi, confezionamenti ed imballaggi di articoli vari;
- h) la produzione e il commercio nel campo elettrico, elettronico, dell'informatica, dell'impiantistica, dell'edilizia e della metalmeccanica;
- i) le lavorazioni di restauro, cesellatura, verniciatura, tinteggiatura, tipografia, rilegatoria, editoria, falegnameria, edilizia, fabbro, elettricista, impiantistica civile ed industriale, autofficina, elettrauto, carrozzeria, etc.;
- j) la produzione artigianale e la commercializzazione di abiti, accessori all'abbigliamento, oggetti in cuoio, in legno, in sughero, in carta, in cartone ed in ceramica, di imballaggi in legno ed in cartone;
- k) la gestione di servizi generali quali la movimentazione di magazzino, la fornitura di manodopera in ottemperanza alle leggi e decreti in vigore;
- l) l'assistenza informatica;
- m) l'autotrasporto di merci per conto terzi;
- n) l'attività dei servizi ristorazione, tra cui: ristoranti e attività di ristorazione mobile; fornitura pasti preparati (catering) e altri servizi di ristorazione; bar e altri esercizi simili senza cucina;
- o) l'esecuzione di lavori di scarico, carico, trasloco e facchinaggio in genere;
- p) la lettura di contatori gas, acqua, elettricità.
- q) l'attività di piccola edilizia e ristrutturazioni, nonché manutenzione di fabbricati;
- r) la produzione e decorazione artigianale di oggetti vari;
- s) la distribuzione e consegna di documenti, materiale pubblicitario ed informativo;
- t) l'organizzazione e gestione di servizi di guardiana, sorveglianza, custodia ed attività accessorie in esercizi e/o aree pubbliche o private;
- u) la gestione di servizi, quali: editing, l'elaborazione-ideazione e stampa di documenti, centralino, servizi di segreteria, archiviazione, biglietterie, vigilanza, punti di ristoro nell'ambito di manifestazioni sportive, ricreative, culturali e fieristiche.

Nei limiti e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge, la Cooperativa potrà svolgere qualunque altra attività connessa o affine alle attività sopraelencate, nonché potrà compiere

tutti gli atti e concludere tutte le operazioni di natura immobiliare, mobiliare, commerciale, industriale e finanziaria necessarie od utili allo svolgimento delle attività sociali o comunque, sia direttamente che indirettamente, attinenti alle medesime compresa l'istituzione, costruzione, acquisto di magazzini, attrezzature ed impianti atti al raggiungimento degli scopi sociali. Le attività di cui al presente oggetto sociale saranno svolte nel rispetto delle vigenti norme in materia di esercizio di professioni riservate per il cui esercizio è richiesta l'iscrizione in appositi albi o elenchi.

La Cooperativa potrà costituire fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale nonché adottare procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale, ai sensi della legge 31.01.92, n. 59 ed eventuali norme modificative ed integrative ed emettere strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 2526 del codice civile. Potrà, inoltre, emettere obbligazioni ed assumere partecipazioni in altre imprese a scopo di stabile investimento e non di collocamento sul mercato, specie se svolgono attività analoghe e comunque accessorie all'attività sociale, con particolare riguardo alla facoltà di sostenere lo sviluppo di altre cooperative sociali, purché per la misura e per l'oggetto della partecipazione non risulti sostanzialmente modificato l'oggetto sociale determinato dallo statuto, e con esclusione assoluta della possibilità di svolgere attività di assunzione di partecipazioni riservata dalla legge a società in possesso di determinati requisiti, appositamente autorizzate e/o iscritte in appositi albi o elenchi.

Il Consiglio di Amministrazione è autorizzato a compiere le operazioni di cui all'articolo 2529 c.c. alle condizioni e nei limiti ivi previsti.

La Cooperativa, inoltre, per stimolare e favorire lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci, potrà istituire una sezione di attività, disciplinata da apposito Regolamento approvato dall'Assemblea, per la raccolta di prestiti limitata ai soli soci ed effettuata esclusivamente ai fini del raggiungimento dell'oggetto sociale. È in ogni caso esclusa ogni attività di raccolta di risparmio tra il pubblico.





Collegamenti con altri enti del Terzo settore

Reti associative

Denominazione	Anno
Confcooperative	1978
Ascom	2008

Consorzi

Denominazione	Anno
Consorzio EVT	2012

Altre partecipazioni e quote (valore nominale)

Denominazione	Quota
Soc. Primavera	490,63
Power Energia	25,00
Emil Banca	3.103,80
Orius	4.000,00
CEFAL Emilia Romagna	83.500,00
Arca	2.582,28
CEFA	17.100,00
Cooperfidi	250,00

Contesto di riferimento

Analisi del contesto esterno

La Cooperativa IT2 è stabilmente radicata in quattro aree territoriali – il Distretto di Bologna, il Distretto di San Lazzaro di Savena, il Distretto dell'Appennino Bolognese e il Distretto Reno, Lavino e Samoggia – dove eroga servizi trasversali che spaziano dall'ambito socio-educativo alle attività d'impresa (pulizie e ristorazione). I territori in cui operiamo presentano scenari socio-economici profondamente eterogenei. Da un lato, le aree di Bologna, San Lazzaro e del Distretto Reno, Lavino e Samoggia si distinguono per un tessuto economico vivace, redditi superiori alla media dell'area metropolitana e un incremento demografico caratterizzato da un'alta incidenza di cittadini e cittadine di origine straniera, popolazione anziana e oltre il 50% di nuclei familiari unipersonali. Dall'altro lato, l'Appennino Bolognese sconta dinamiche di spopolamento con un saldo demografico negativo, registrando inoltre le maggiori vulnerabilità a livello metropolitano sia in termini di reddito che di densità imprenditoriale

Analisi del contesto interno

Il capitale umano della Cooperativa IT2, caratterizzato da una netta prevalenza femminile, si articola in modo eterogeneo nei nostri due settori operativi. Nel Settore A, l'organico è composto prevalentemente da giovani nativi digitali provenienti da fuori regione, spesso neolaureati e neolaureate o studentesse- lavoratrici e studenti-lavoratori dell'Università di Bologna. Questi profili portano forte motivazione e innovazione, pur rientrando frequentemente in contesti familiari monoreddito con situazioni abitative precarie. Nel Settore B, la forza lavoro è invece costituita in larga parte da migranti, "persone invisibili" e persone svantaggiate (ex L. 381/91). Le principali fragilità gestionali in questo ambito derivano da difficoltà di spostamento (mancanza di patente), barriere linguistiche e ostacoli nella definizione di un progetto di vita autonomo. Tali fattori generano un elevato dispendio di tempi di coordinamento e rendono complessa la ricerca di figure di caposquadra. La nostra sede operativa, situata tra i Distretti di Bologna e San Lazzaro di Savena in prossimità di Cefal Emilia Romagna e del Liceo Fermi, garantisce l'immersione in un contesto dinamico e naturalmente inclusivo. In questo panorama così diversificato, il senso di appartenenza alla missione aziendale risulta sfaccettato. Per consolidarlo, oltre a garantire la stabilità economica, puntiamo fortemente sugli ideali, sulla formazione e sulla realizzazione professionale. Nel corso del 2025, parallelamente a una crescita del fatturato, abbiamo proseguito con la riorganizzazione aziendale avviata nel 2023. Per il 2026, l'obiettivo è estendere questa formazione a tutti i livelli dell'organigramma, promuovendo la condivisione dei nostri principi e un'ottimale work-life balance.





Dati e informazioni

Le analisi sulle necessità a cui la nostra Cooperativa tenta di dare risposta derivano dall'elaborazione di dati demografici locali e sono ampiamente confermate dai recenti dati dell'Annuario Statistico Italiano ISTAT 2025. Nello specifico, le principali evidenze riguardano quattro macro-aree di bisogno:

- **Mutamento demografico e rischio di isolamento (Aree Urbane):** I dati ISTAT confermano per la città di Bologna una delle crescite demografiche più sostanziose d'Italia (+5,2%), con aumenti significativi anche nei Comuni della sua prima e seconda cintura urbana. A questo dinamismo si associa però un progressivo invecchiamento della popolazione (l'età media nazionale è salita a 46,8 anni e gli over 65 rappresentano ormai il 24,7% dei residenti) e un forte aumento delle famiglie unipersonali, che a livello nazionale hanno raggiunto il 37,9%. Nel territorio bolognese e di San Lazzaro questa incidenza supera il 50%, confermando la necessità vitale di costruire servizi e reti di prossimità per contrastare l'isolamento sociale.
- **Impoverimento e spopolamento (Aree Interne):** In netta contrapposizione alle aree urbane, l'Appennino

Bolognese rientra a pieno titolo nelle dinamiche delle "Aree interne" descritte dall'ISTAT. In Italia, il 22,6% della popolazione risiede in queste zone, che spesso soffrono di una "limitata accessibilità ai servizi essenziali" come salute, istruzione e mobilità. L'area appenninica in cui operiamo presenta un saldo demografico negativo e necessita dei nostri sforzi per mantenere l'occupazione e i presidi territoriali.

- **Precarietà lavorativa e abitativa giovanile:** La transizione verso l'indipendenza è sempre più complessa. L'ISTAT 2025 evidenzia che, sebbene l'occupazione generale sia in crescita, si registra un calo dell'occupazione per i giovani. Questi dati macroeconomici si riflettono sulla nostra forza lavoro (giovani del Settore A e persone svantaggiate o migranti del Settore B), aggravando la precarietà abitativa di chi si ritrova a vivere in nuclei familiari monoreddito.
- **Transizione tecnologica:** Le proiezioni indicano che l'Intelligenza Artificiale automatizzerà molti processi nella ristorazione e nelle pulizie entro il 2030, evidenziando la necessità di un approccio orientato all'innovazione continua.

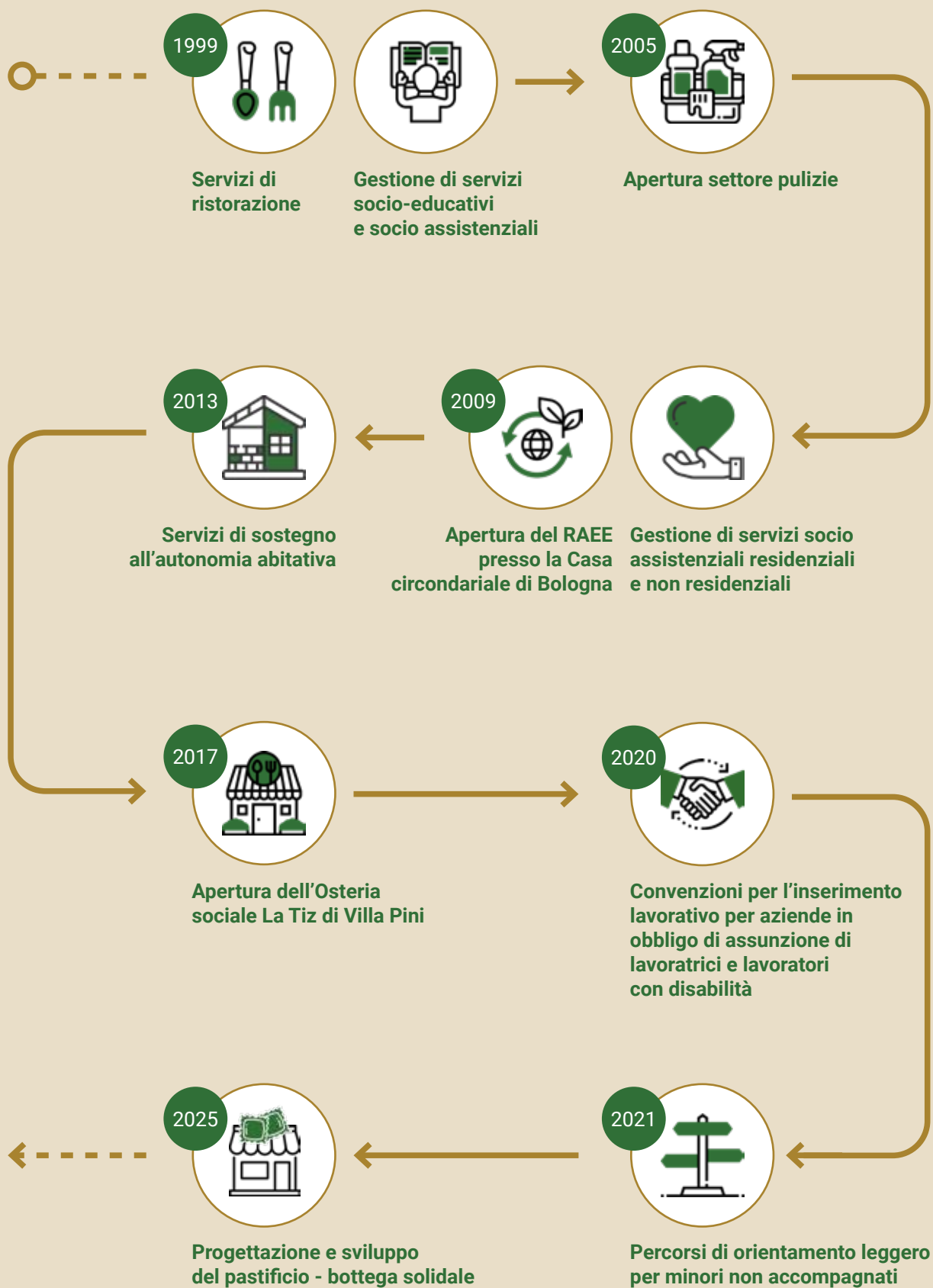
Storia dell'organizzazione

La cooperativa IT2 nasce nel 1998, sviluppandosi all'interno del progetto di iniziativa comunitaria Youthstart denominato YES (Young Enterprise Solutions), che ha dato origine all'omonima rete nazionale ispirata al modello francese delle "entreprises d'insertion". Il nome stesso della nostra realtà, IT2, racchiude la nostra essenza: significa "Impresa di Transizione 2", a indicare la nostra natura di Cooperativa Sociale mista di tipo A (Servizi alla persona) e B (Inserimenti lavorativi). Questa forma giuridica è stata una scelta innovativa e necessaria per adattare al contesto normativo italiano il modello transalpino della transizione al lavoro. Costituendosi come Società Cooperativa di produzione e lavoro, abbiamo scelto di mettere la collaborazione al centro, con il fine ultimo di creare nuovi posti di lavoro per i soci e promuovere un'economia sociale sempre più equa, inclusiva e di alta qualità.

Il Modello di Transizione: IT2 è stata fondata da un gruppo di professionisti della formazione dedicata a persone vulnerabili, i quali avevano intuito un forte bisogno insoddisfatto: i percorsi formativi tradizionali, spesso brevi, non erano sufficienti per garantire un inserimento lavorativo stabile. Abbiamo quindi creato un "dispositivo di transizione", concepito come un ponte tra la formazione e il mercato del lavoro. Il nostro obiettivo è guidare le persone svantaggiate in un passaggio graduale da un contesto di tipo "assistenziale" alla piena emancipazione, permettendo loro, grazie all'affiancamento di personale operativo specializzato, di acquisire competenze tecniche e trasversali per potersi inserire con successo in realtà produttive "non protette". Questo approccio innovativo all'imprenditorialità sociale è stato riconosciuto e premiato dall'Agenzia Nazionale Italiana ISFOL come un esempio virtuoso a livello nazionale.

I Nostri Progetti e le Attività: La peculiarità di It2 è nella diversificazione della propria produzione operando in diversi settori, anziché concentrarsi su uno solo. La grande varietà di servizi e attività offerti, permettono a ciascuno di mettersi alla prova in ambiti diversi, mettendo sempre la persona e il suo benessere al centro. Un settore fondamentale per la nostra crescita è stato quello della ristorazione: nel 2002 la cooperativa si è arricchita grazie al contributo di FOMAL (Fondazione Opera Madonna del Lavoro) e della sua Scuola Regionale di Ristorazione. Da questa sinergia è nato il ristorante di transizione "Le Torri", evolutosi nel 2013 in un vero e proprio "ristorante didattico" in collaborazione con CEFAL Emilia Romagna. Successivamente, nel 2017, ha preso vita l'Osteria Sociale La Tiz, un progetto educativo in cui l'alta qualità del servizio di ristorazione professionale si fonde perfettamente con l'investimento sociale e la valorizzazione dell'inclusione.

Sguardo al Futuro In perfetta continuità con il nostro spirito di crescita e innovazione costante, il 2026 segnerà un'ulteriore tappa del nostro percorso: stiamo infatti sviluppando un nuovo progetto educativo e imprenditoriale che prevede l'apertura di un pastificio - bottega solidale. Questa nuova iniziativa ci permetterà di ampliare ulteriormente i nostri spazi di azione, moltiplicando le opportunità di svolgere percorsi di inclusione e di inserimento lavorativo.



4

Struttura, governo e amministrazione

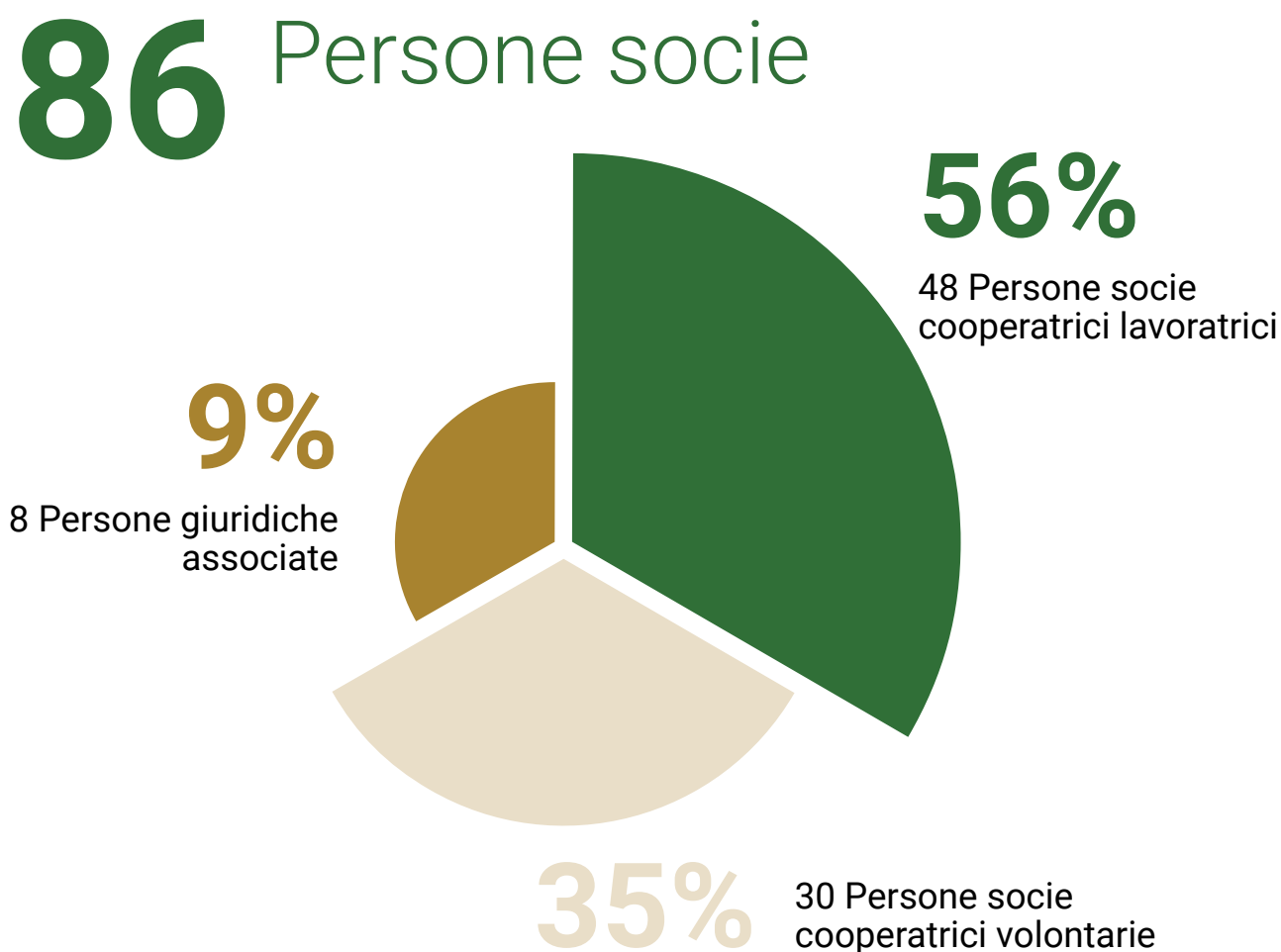


Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
48	Persone socie cooperative lavoratrici
30	Persone socie cooperative volontarie
8	Persone giuridiche associate

La cooperativa è composta complessivamente da **86 soci**.

La tipologia di persone socie maggiormente presente in cooperativa è quella delle persone **socie cooperative lavoratrici**, pari a **48** persone aventi per lo più un contratto a tempo indeterminato. **Le persone socie cooperative volontarie sono 30**, e contribuiscono alla vita della cooperativa donando beni immateriali: tempo, intelletto e competenze pratiche.



Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori Cda

Nome e Cognome amministratore	Tipo Socio	Persona svantaggiata	Rappresentante di persona giuridica – società	Sesso
Giacomo Sarti	Altro volontario	No	No	Maschio
Claudia Parisini	Lavoratrice	No	No	Femmina
Roberta Benetti	Volontaria	No	No	Femmina
Alessandro Scagliarini	Lavoratore	No	No	maschio
Federica Sacenti	Volontaria	No	Sì	Femmina
Jvan Ferrari	Lavoratore	No	No	Maschio
Giovanni Zonin	Volontario	No	No	Maschio
Michael Hergenroether Josef	Lavoratore	No	No	Maschio
Isabella Giallongo	Lavoratrice	No	No	Femmina

Età	Data nomina	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente C.d.A.	Numero mandati	Ruoli ricoperti in comitati per controllo, rischi, nomine, remunerazione, sostenibilità	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse
60	19/05/2023	Nessuno	2	0	No
42	19/05/2023	Nessuno	2	0	No
62	19/05/2023	Nessuno	6	0	No
53	19/05/2023	Nessuno	2	0	No
56	19/05/2023	Nessuno	6	0	No
43	19/05/2023	Nessuno	2	0	No
64	19/05/2023	Nessuno	2	0	No
59	19/05/2023	Nessuno	1	0	No
35	19/05/2023	Nessuno	1	0	No



Modalità di nomina e durata carica

Come da statuto Art. 30 la società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'assemblea. Il medesimo articolo recita che Il Consiglio di Amministrazione elegge nel suo seno il Presidente ed il Vice Presidente. L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato nell'assemblea dei soci del 19/05/2023 in cui sono stati nominati i Consiglieri di amministrazione. A seguire si è riunito il Consiglio di Amministrazione che con delibera del 19/05/2023 alle ore 19.45, ha nominato Presidente Giacomo Sarti e Vice Presidente Claudia Parisini.





Numero di CDA
all'anno

7

Numero medio
di partecipanti
per ogni anno

7

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti

Un Cda ogni

45 giorni

Il Cda è composto da

9 persone

6 soci e socie lavoratori

2 soci e socie fondatori

44% rappresentanza femminile



Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni



Consulenza strategica B.More

È stata consolidata una collaborazione annuale con B.More (Confcooperative). Il rapporto, avviato nel 2024 per valutare investimenti immobiliari e la partecipazione a bandi complessi (come Mise Invitalia), si è reso necessario per integrare nuove e specifiche competenze manageriali all'interno della Cooperativa.

Progetto Otto per Mille della Chiesa Valdese

Grazie a questo finanziamento è stato possibile acquistare nuove attrezzature (per un valore di 16.000 €) destinate al nuovo pastificio, consentendo così lo sviluppo di un'attività imprenditoriale inclusiva per l'inserimento lavorativo di persone con fragilità.

Progetto Foncoop

È proseguito il Piano Formativo Foncoop promosso da Cefal Emilia Romagna (dal titolo "Competenze e reti per un nuovo modello di welfare di comunità"). Nella Fase 1, dedicata alla definizione della governance, sono state attivate due azioni: l'analisi organizzativa dell'Osteria Sociale tramite una consulenza esterna e l'analisi, curata da VOLABO, per promuovere il volontariato interno. Gli esiti guideranno le specifiche azioni formative in programma per il 2026.

Investimenti immobiliari

A fine novembre 2025, la Presidenza ha formalizzato il compromesso per l'acquisto degli immobili di via Cavazzoni e via Toscana (importo di 270.000 €). Questa operazione si inserisce in un più ampio piano di sviluppo da circa 500.000 €, il cui progetto è stato presentato al MISE (Italia Economia Sociale).

Riorganizzazione dell'organigramma

Un processo continuo e un vero e proprio metodo di lavoro volto al costante miglioramento. A fronte di un aumento del numero di lavoratori e soci, l'obiettivo fondamentale è crescere non più solo come singole persone ma come gruppo, andando a rafforzare le capacità di coordinamento, le competenze diffuse e la condivisione delle responsabilità.

Rinnovo convenzione CasaLarga

A dicembre la Cooperativa ha deliberato di partecipare al bando (in scadenza a gennaio 2026) in partenariato con l'associazione "Il Parco" (capofila), al fine di rinnovare la gestione degli spazi per ulteriori 4+4 anni.

Tipologia organo di controllo

Collegio Sindacale - organo di controllo interno

It2 adotta le norme SPA come esplicitato nello Statuto modificato nel 2024. Tale scelta ha comportato nel 2024 la convocazione dell'Assemblea ordinaria che ha proceduto alla nomina dei Sindaci, del Presidente, del Collegio Sindacale e del soggetto deputato alla revisione legale dei conti secondo le modalità previste dalla legge. Per il Presidente un compenso pari a 5.450€ di cui 2.000€ per la revisione legale; per il primo sindaco effettivo compenso di 4.600€ di cui 2.000€ per la revisione legale; per il secondo sindaco effettivo compenso di 4.300€ di cui 2.000€ per la revisione legale.

Controllo esterno

It2 aderisce a Confcooperative Emilia Romagna ed è soggetta alla revisione cooperativa annuale, come previsto dalla normativa vigente (D.Lgs. 220/2002 e Legge 381/1991) per questa tipologia di ente. L'attività di vigilanza, svolta direttamente da Confcooperative attraverso il proprio Servizio Revisioni, mira a garantire la trasparenza di gestione e la correttezza amministrativa.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni)

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2023	soci	19 maggio 2023	1) lettura, esame ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2022 e relativi allegati 2) Bilancio sociale relativo all'anno 2022 3) comunicazione in ordine all'avvenuta revisione da parte della Confederazione Cooperative Italiane	61,00	10,00
2024	soci	10 maggio 2024	1) lettura, esame ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2023 e relativi allegati 2) Bilancio sociale relativo all'anno 2023 3) Modifica regolamento interno ex art.6, 1. 142/01; 4) Nomina del Collegio Sindacale; 5) Attribuzione compenso per il Presidente; 6) Comunicazioni del Presidente	86,08	13,92
2025	soci	21 maggio 2025	1) lettura, esame ed approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2024 e relativi allegati; Delibere conseguenti 2) Presentazione e approvazione Bilancio sociale 2024 3) Lettura ed esame della Relazione del Collegio Sindacale; 4) Comunicazioni del Presidente	39,00	15,00



Approfondimento Democraticità

Ulteriore approfondimento e valorizzazione degli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente, se rilevante rispetto alle previsioni statutarie

Le assemblee periodiche del Consiglio di Amministrazione rappresentano un'occasione essenziale per condividere apertamente i traguardi economici e sociali della Cooperativa. Durante questi incontri, le figure responsabili illustrano l'andamento dei vari settori garantendo sempre ampio spazio alle domande e al confronto. Il Consiglio mantiene un legame diretto con la base associativa in quanto composto in prevalenza da socie e soci lavoratori; ciascuna macro-area (ristorazione, pulizie, servizi socio-educativi e amministrazione) è infatti rappresentata nel CdA da referenti specifici. Questa struttura organizzativa permette di raccogliere efficacemente idee e proposte elaborate in modo diretto dai lavoratori. Inoltre, includendo membri effettivi e volontari, l'organo direttivo favorisce l'ascolto delle iniziative di chi presta la propria opera gratuitamente.

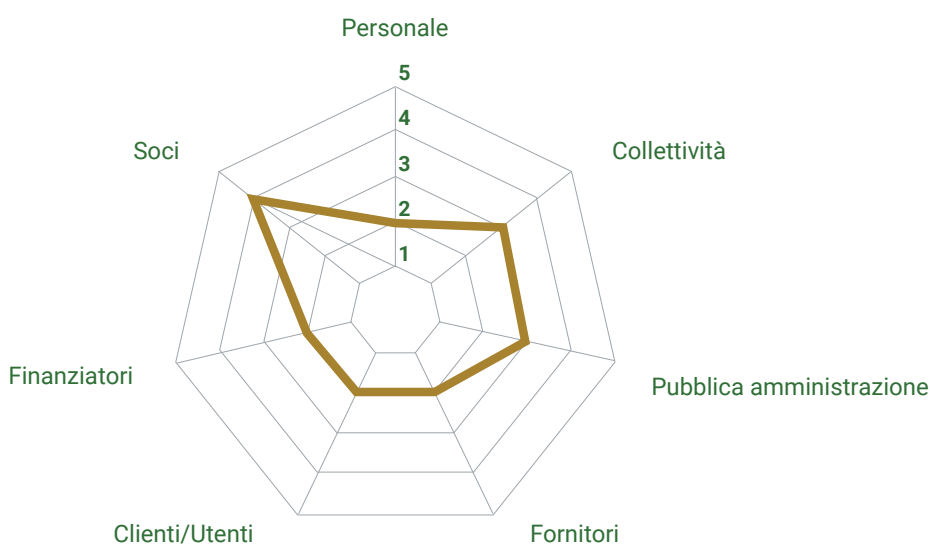


Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	Incontri di settore o per appalto. questionario di soddisfazione lavorativa	1 - informazione 2 - Consultazione
Soci	Brainstorming in fase di progettazione	4 - Co-produzione
Finanziatori	Incontro organizzativi	2 - Consultazione
Clientela/Utenza/ Famiglie dell'utenza	Incontri di monitoraggio e valutazione, questionario di valutazione dei servizi	2 - Consultazione
Fornitori	Incontri formali ed informali	2 - Consultazione
Pubblica Amministrazione	Incontri trimestrali formali ed informali, questionario di valutazione dei servizi socio- educativi	2 - Consultazione 3 - Co-progettazione
Collettività	Incontri di valutazione e formativi	3 - Co-progettazione

Livello di influenza e ordine di priorità



Scala

1 - Informazione
2 - Consultazione

3 - Co-progettazione
4 - Co-produzione

5 - Co-gestione

Percentuale di Partnership pubblico: 35%

Tipologia di collaborazioni

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
Cefal Emilia Romagna	Altri enti senza scopo di lucro	Altro	Co-progettazione e fornitura di servizi educativi/ formativi. Servizi di pulizie e accompagnamento al lavoro
CEPS Onlus	Organizzazione di volontariato	Altro	Fornitura di servizi educativi
MCL	Altri enti senza scopo di lucro	Altro	Fornitura di servizi di transnazionalità
Comune di Bologna	Ente pubblico	Accordo	Co-progettazione e realizzazione servizi
Insieme per il lavoro	Altro	Accordo	Co-progettazione percorsi inclusivi
AUSL di Bologna	Ente pubblico	Altro	Progettazione e realizzazione servizi
Comune di San Lazzaro	Ente pubblico	Accordo	Progettazione e realizzazione servizi
Comune di Castel di Casio	Ente pubblico	Accordo	Realizzazione servizi
Open Group Coop Sociale	Cooperativa sociale	Accordo	Realizzazione servizi
Unione Comuni Modenesi	Ente pubblico	Accordo	Realizzazione servizi
Fondazione del Monte	Fondazione	Altro	Progettazione e realizzazione servizi
Parrocchia Corpus Domini	Altri enti senza scopo di lucro	Altro	Realizzazione servizi ristorazione
ITAB La Fortezza	Imprese commerciali	Convenzione	Realizzazione servizi
Alten Italia	Imprese commerciali	Convenzione	Realizzazione servizi
CSAPSA due	Cooperativa sociale	Altro	Realizzazione servizi
ERION Compliance Organization	Imprese commerciali	Altro	Realizzazione servizi
Comune di Monghidoro	Ente pubblico	Altro	Realizzazione servizi
Consorzio EVT	Altri enti senza scopo di lucro	Accordo	Co-progettazione e fornitura di servizi educativi/ formativi.



Presenza sistema di rilevazioni di feedback

3

questionari
somministrati

3

procedure
feedback avviate

Commento ai dati

Nell'ottica di consolidare il dialogo all'interno del personale della cooperativa, con i nostri stakeholder e monitorare la qualità dei servizi offerti, per l'anno 2025, abbiamo somministrato: questionari di soddisfazione lavorativa indirizzati al personale della cooperativa sociale (settori A e B); questionari di valutazione dei servizi socio-educativi alle famiglie delle persone beneficiarie e ai referenti dei servizi sociali per le attività del Laboratorio occupazionale Verbena.

Risultati dei questionari di soddisfazione lavorativa per il personale della cooperativa sociale (settori A e B)

Ascoltare la voce di chi ogni giorno rende possibile la nostra missione è fondamentale. I questionari interni hanno restituito la fotografia di un gruppo saldo: a fronte della generale crisi di "spirito cooperativo" esterna, le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori manifestano un elevato **orgoglio** (punteggio medio di 4,3 su 5) e profondo **legame ai valori di IT2** (4,2 su 5) e consiglierebbero la Cooperativa come luogo di lavoro (4,3 su 5).

Ciò che lo staff ama di più è il clima che si respira: un ambiente autentico, collaborativo e privo di gerarchie rigide. Ci si sente parte di una vera squadra, in cui le proprie idee trovano sempre spazio all'interno di relazioni autentiche e dove si percepisce concretamente l'impatto sociale generato sulla vita delle persone beneficiarie.

Un ulteriore dato di eccellenza è il rapporto di estrema **fiducia e supporto** reciproco instaurato con il gruppo di coordinamento (valutato ben 4,5 su 5).

Tuttavia, le medesime istanze sociali si riflettono sui loro bisogni: nonostante il rinnovo del CCNL della cooperazione sociale ne abbia migliorato l'attrattività sul mercato, quasi la totalità del personale ha evidenziato il divario percepito tra **stipendio, responsabilità e carichi di vita** (la soddisfazione retributiva registra la media più bassa, fermandosi a 3,3 su 5), esprimendo una netta preferenza per l'introduzione di bonus economici annui piuttosto che per un'ulteriore flessibilità oraria. Inoltre, per arginare la pressione sui tempi di cura e di vita, le principali richieste organizzative riguardano una maggiore stabilità dei turni (la sostenibilità del carico di lavoro nel tempo si attesta infatti a 3,7 su 5), il rispetto degli orari di disconnessione e ulteriori momenti strutturati di condivisione e supervisione emotiva, per fare sempre più "rete" tra il settore educativo e quello produttivo.

Orgoglio

4,3_{su}5



Legame ai valori di IT2

4,2_{su}5



Fiducia e supporto

4,5_{su}5



Stipendio, responsabilità e carichi di vita

3,3_{su}5





Risultati dei questionari di valutazione dei servizi socio- educativi per i referenti e le referenti dei servizi sociali delle attività del Laboratorio occupazionale Verbena

Il dialogo costante con le referenti e i referenti dei servizi sociali è fondamentale per il successo dei nostri progetti. I risultati del questionario a loro dedicato lo confermano, registrando valutazioni molto alte (media di 4,8 su 5 sulla qualità generale). Vengono apprezzate in modo unanime l'altissima **professionalità del nostro staff e l'estrema attenzione ai bisogni individuali**. Ciò che viene maggiormente premiato è la nostra capacità di lavorare in squadra: la comunicazione è giudicata molto efficace e lodano la nostra tempestività e la disponibilità al confronto continuo. Tutto questo si traduce in un impatto reale: le referenti e i referenti osservano nelle persone beneficiarie chiari progressi in termini di autonomia, abilità pratiche e benessere sociale. Proprio in virtù di questa fiducia, i suggerimenti ricevuti per il futuro si traducono in una richiesta di maggiore presenza: ci viene infatti suggerito di aumentare i posti a disposizione e ampliare la copertura del servizio ai pomeriggi per tutta la settimana, oltre a mantenere viva la condivisione periodica dei PEI con le famiglie anche per gli inserimenti di lungo corso.

Risultati dei questionari di valutazione dei servizi socio- educativi per le famiglie delle persone beneficiarie delle attività del Laboratorio occupazionale Verbena

I risultati quantitativi confermano un livello di soddisfazione molto alto: le valutazioni medie si attestano su punteggi molto alti (tra il 4,60 e il 4,93 su una scala di 5).

Le famiglie hanno valutato positivamente nove aspetti chiave del servizio:

1. Cortesia e disponibilità al primo contatto;
2. Presa in carico e ascolto dei bisogni del familiare;
3. Senso di accoglienza ("sentirsi a casa");
4. Professionalità e competenza del personale operativo;
5. Qualità delle attività proposte;
6. Impatto positivo sul benessere delle persone beneficiarie;
7. Chiarezza e tempestività delle informazioni ricevute;
8. Facilità di comunicazione con il coordinatore;
9. Rapidità di intervento in caso di problemi.

I feedback qualitativi evidenziano un forte apprezzamento per l'umanità, l'empatia e la professionalità del nostro personale, uniti alla capacità di creare un ambiente inclusivo con attività diversificate.

In un'ottica di miglioramento continuo, le famiglie hanno condiviso alcuni preziosi suggerimenti:

- Incrementare i colloqui di restituzione sulle attività e monitorare la puntualità degli orari mattutini
- Sviluppare progetti sempre più individualizzati;
- Continuare a favorire l'inclusione lavorativa.

I riscontri ricevuti definiscono i nostri servizi come una "realtà molto bella e gratificante sia per le ragazze e i ragazzi che per le loro famiglie", confermando l'efficacia del nostro approccio e spronandoci a investire sempre di più nell'ascolto.

Persone che operano per l'ente

Composizione del personale

Contratto a tempo Indeterminato

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai Fissi
Femmine full-time under 35	-	2	3	-
Femmine full-time tra 35 e 50	1	1	1	-
Femmine full-time over 50	1	-	-	-
Femmine part-time under 35	-	1	4	2
Femmine part-time tra 35 e 50	-	2	8	7
Femmine part-time over 50	-	-	2	7
Maschi full-time under 35	-	-	2	-
Maschi full-time tra 35 e 50	-	2	1	1
Maschi full-time over 50	2	1	1	-
Maschi part-time under 35	-	-	1	-
Maschi part-time tra 35 e 50	-	2	4	3
Maschi part-time over 50	-	1	1	2

Contratto a tempo Determinato

	Quadri	Impiegati	Operai Fissi
Femmine part-time under 35	-	2	3
Femmine part-time over 50	-	-	3
Maschi full-time tra 35 e 50	1	-	-
Maschi full-time over 50	-	-	1
Maschi part-time tra 35 e 50	-	2	1
Maschi part-time over 50	-	-	1





83 dipendenti



45,8%
Under 35

Collaborazioni

Nel corso del 2025 la Cooperativa non ha attivato alcun contratto riconducibile alla tipologia delle collaborazioni.

Apprendistato

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai Fissi	Operai Avventizi	Altro
Femmine part-time under 35	-	-	3	-	-	-

Autonomi Occasionali

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai Fissi	Operai Avventizi	Altro
Femmine part-time under 35	-	-	-	10	-	-
Femmine part-time tra 35 e 50	-	-	-	5	-	-
Femmine part-time over 50	-	-	-	2	-	-
Maschi part-time under 35	-	-	-	5	-	-
Maschi part-time tra 35 e 50	-	-	-	1	-	-
Maschi part-time over 50	-	-	-	1	-	-



Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Cessazioni

N.	Cessazioni
17	Totale cessazioni anno di riferimento
3	di cui maschi
14	di cui femmine
7	di cui under 35
7	di cui over 50

Assunzioni

N.	Assunzioni
9	Nuove assunzioni anno di riferimento*
3	di cui maschi
6	di cui femmine
4	di cui under 35
2	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

Stabilizzazioni

N.	Stabilizzazioni
5	Stabilizzazioni anno di riferimento**
1	di cui maschi
4	di cui femmine
2	di cui under 35
0	di cui over 50

** da determinato a indeterminato

Composizione del personale per anzianità aziendale

In forza al 2025	
Totale	83
> 20 anni	1
11-20 anni	8
6-10 anni	27
< 6 anni	47

Tirocini e stage

N.	
15	Totale tirocini e stage
15	di cui tirocini e stage

Livello di istruzione del personale occupato

N. Lavoratori e Lavoratrici	
1	Master di II livello
18	Laurea Magistrale
4	Master di I livello
13	Laurea Triennale
23	Diploma di scuola superiore
22	Licenza media
2	Altro

+11,2% Contratti a tempo indeterminato

N. personale dipendente	Profili
83	Totale personale dipendente
4	Addetti ai servizi ausiliari
6	Addetti mensa
21	Addetti pulizie
2	camerieri/e
13	Coordinatori e Coordinatrici
3	cuochi/e
1	Direttrice
13	Educatori e educatrici
1	Impiegati
1	Mediatori e Mediatrici culturali
14	Operatrici e operatori sociali
1	psicologi/ghe
3	Responsabile di area aziendale strategica

Tipologia lavoratrici e lavoratori con svantaggio certificato e non

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui personale dipendente	di cui in tirocinio/stage
49	Totale persone con svantaggio	38	11
2	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	2	0
13	persone con disabilità psichica L 381/91	9	4
3	persone con dipendenze L 381/91	3	0
2	persone detenute e in misure alternative L 381/91	0	2
29	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	24	5

10 lavoratrici e lavoratori con svantaggio personale socio della cooperativa

14 lavoratrici e lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Volontari e Volontarie

30 volontari e volontarie, tutte persone socie-volontarie.

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
4	Idroponica	2	2	No	2075
20	Formazione su volontariato e reti	5	4	No	400*
12	Formazione in Inserimento lavorativo	1	12	No	240
30	Orientamento e tematiche giovanili	3	10	No	600
42	Teatro dell'Improvvisazione	7	6	No	840
160	Costruzione dell'identità collettiva e attivazione comunitaria	20	8	No	3200*
42	Seminario per figure di coordinamento di strutture educative per persone con disabilità	3	14	No	1800*
7	Agilmente: Formazione sul mondo cooperativo	1	7	No	140
18	Corso Food cost	3	6	No	788

* I costi della formazione sono sostenuti dai fondi stanziati dall'avviso Foncoop 56-000842

Sicurezza salute e sicurezza

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/non obbligatoria	Costi sostenuti
72	FORMAZIONE PRIMO SOCCORSO corso completo per rischio medio/basso	6	12	SI	1157
40	FORMAZIONE PRIMO SOCCORSO aggiornamento per rischio medio/basso	10	4	SI	643
3	FORMAZIONE ALIMENTARISTI HACCP	1	3	SI	40



Natura delle attività svolte dalle volontarie e dai volontari

Il contributo dei nostri volontari e delle nostre volontarie si caratterizza per un approccio al contempo progettuale e pratico: il loro impegno si traduce in attività di ricerca, approfondimento e sperimentazione, applicate concretamente ad ambiti come l'orticoltura e la realizzazione di lavori di bricolage. In linea con il profondo spirito solidaristico che li anima, prestano la propria opera a titolo del tutto gratuito: non percepiscono infatti alcun rimborso spese per il prezioso tempo, l'attenzione e il sostegno quotidiano che scelgono di donare alla Cooperativa.

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"

	Tipologia compenso	Totale annuo lordo
Presidente	fattura al datore di lavoro	5.000
Organi di controllo	Emolumenti	16.336
Dirigenti	Non definito	0
Associati	Non definito	0

CCNL applicato alle lavoratrici e ai lavoratori

CCNL Cooperative Sociali

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori e lavoratrici dipendenti dell'ente

$18357.97/38.313 = 0,47$

La Cooperativa non effettua rimborsi spese per le volontarie e i volontari.



Obiettivi e attività

Dimensioni di valore e obiettivo di impatto

Sviluppo economico del territorio, Aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:

Relativamente ai dipendenti ed ai soci lavoratori la cooperativa ha perseguito questo obiettivo di impatto attraverso il welfare aziendale, che prevede la distribuzione di buoni pasto digitali e/o cartacei utilizzabili presso supermercati, bar e tutte le attività commerciali convenzionate, anzichè la fruizione del pasto gratuito presso le nostre mense/osteria. Ospitare tirocini formativi ed inclusivi è anch'esso uno strumento di impatto economico sul territorio sia nel breve periodo, attraverso il versamento delle indennità di partecipazione, sia nel medio lungo periodo in quanto i tirocini facilitano l'ingresso nel mercato del lavoro riducendo la disoccupazione e aumentando l'occupabilità ed il reddito. Non ultimo, attraverso i tirocini viene rafforzato il tessuto economico prevenendo l'esclusione e offrendo opportunità di formazione alle persone in situazione di disagio.



Governance democratica ed inclusiva, Aumento della presenza di donne/giovani/altre categorie negli organi decisionali:

La percentuale di donne in CDA (inteso come organo decisionale) nel 2025 è pari al 44,4% (4 donne su 9 membri totali). La presenza femminile, implementata nel 2023, si è mantenuta stabile.

Partecipazione e inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori, aumento del livello di benessere personale dei lavoratori e delle lavoratrici oppure riduzione dell'incidenza di occupati sovraistruiti:

La cooperativa ha inciso su questo obiettivo di impatto assicurando al personale dipendente un contratto a tempo indeterminato e un'assistenza sanitaria, CAMPA, basata sulla solidarietà e sulla reciprocità.

Output attività



Sviluppo economico del territorio

La presenza e l'operato della Cooperativa IT2 generano un significativo valore aggiunto per la comunità attraverso una concreta redistribuzione della ricchezza. Tale redistribuzione avviene direttamente tramite l'erogazione di stipendi, il pagamento delle

indennità di tirocinio e il coinvolgimento della rete dei fornitori. Immettendo queste risorse nel tessuto territoriale, la Cooperativa innesca un circolo virtuoso che stimola lo sviluppo economico locale e favorisce una reale economia di prossimità.



Governance democratica e inclusiva

Per IT2, una governance autenticamente democratica e inclusiva si fonda sulla rappresentanza plurale di tutte le tipologie di **socie e soci cooperatori** all'interno del Consiglio di Amministrazione. Lo statuto democratico si realizza concretamente quando **chi siede nel CdA** – in particolare **nella veste di socia lavoratrice o socio lavoratore** – agisce con la

chiara consapevolezza di rappresentare l'intera **base associativa**, garantendo un contatto diretto e costante. Un ulteriore e fondamentale presidio di inclusività è rappresentato dall'equilibrio di genere nei ruoli decisionali: a conferma del nostro impegno verso le pari opportunità, dal 2023 la composizione del CdA si mantiene stabile con la presenza di 4 donne su un totale di **9 componenti** (pari al 44,4%).





Partecipazione e inclusione dei lavoratori e delle lavoratrici

All'interno della composizione del personale non si rilevano situazioni di sovraistruzione. Il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori deriva da un processo di mediazione tra istanze produttive e istanze soggettive (tempi di cura e di lavoro, clima aziendale, stabilità economica e politiche di welfare come la mutua CAMPA e i buoni pasto), al fine di generare reale **gratificazione per la persona**.

La nostra crescita è fortemente legata al coinvolgimento di giovani lavoratrici e lavoratori, tanto che la **quota di under 35 si attesta al 45,8%** dell'intero nostro staff. Questo dato riflette la volontà di investire sulle nuove generazioni per valorizzare l'attenzione ai nuovi bisogni; mantenere un'elevata presenza giovanile in azienda è per noi indispensabile per cogliere i cambiamenti e mantenere un'ottima efficacia relazionale.

La **partecipazione e l'inclusione** del personale nella vita della Cooperativa sono garantite attivamente tramite l'assemblea della base sociale (a cadenza annuale), il rapporto diretto con le figure di rappresentanza dei settori e investendo tempo nell'ascolto del gruppo e in costanti momenti informativi e formativi. Questo impegno si evidenzia, ad esempio, negli oltre 69 incontri di équipe e focus group realizzati all'interno del settore A e trasversali ai vari servizi (Laboratorio Occupazionale Verbena e servizio di sostegno presso Cefal Emilia Romagna e servizi sul territorio come il progetto SAS e i Week-end autonomie CEPS). Infine, la **crescita professionale** segue due direttrici: la partecipazione dello staff a percorsi formativi per la governance e i metodi e l'attivazione di tirocini formativi nel settore B.



Resilienza occupazionale

Dall'analisi delle dinamiche occupazionali tra il 2024 e il 2025, emerge il nostro forte impegno verso la **stabilità lavorativa e l'inclusione sociale**. Pur a fronte di una fisiologica e lieve flessione del numero complessivo del personale dipendente (pari al 3%), la cooperativa ha scelto di investire sulla sicurezza del personale dipendente: si è registrata, infatti, una decisa e più che proporzionale riduzione dei contratti a tempo determinato a favore di un **incremento dell'11,2% dei**

contratti a tempo indeterminato nel corso del 2025.

Parallelamente, abbiamo continuato a rafforzare i nostri percorsi di inserimento lavorativo, registrando una tendenza in costante crescita: dagli 8 tirocini ospitati nel 2022, seguiti da 5 nuove attivazioni nel 2023 e 11 nel 2024, **siamo giunti nel 2025 ad attivare ben 15 tirocini, dedicati a 11 persone in condizione di svantaggio pari al 26,5% di tirocini inclusivi e di inserimento.**



Qualità e accessibilità ai servizi

Per IT2, garantire qualità e accessibilità significa essere una vera e propria “porta aperta” sul territorio: un punto di riferimento all’interno del sistema integrato per contrastare la povertà e sostenere l’occupazione. Crediamo che l’inclusione parta dalla formazione. Per questo, affianchiamo Cefal Emilia Romagna nei corsi leFP con un’équipe di **10 figure specializzate** (psicologhe, psicologi ed esperti nei processi educativi) che disegnano percorsi su misura. Ma il nostro sguardo si spinge oltre, per non lasciare indietro nessuno: in forte alleanza con il Comune di Bologna diamo vita al **Servizio di Aggancio Scolastico (SAS)** per arginare l’abbandono tra i banchi, supportiamo le persone giovani in condizione di **NEET** attraverso i percorsi di riattivazione del progetto “50 Special”, accompagniamo chi vive

fragilità complesse con i percorsi individualizzati di “In Tempo” ed educiamo alla cittadinanza digitale con la **“Patente Smartphone”**. Supportiamo, inoltre, le scelte per il futuro attraverso le attività dello Sportello Orienta.

Tutto ciò che facciamo si regge su un approccio profondamente centrato sulla persona, dove la “rete” è la nostra forza più grande. L’esempio di rilievo di questo biennio è **“Periferie Inclusive”**: nato da una co-progettazione nel 2024 e sviluppato nel 2025, ha unito il nostro Raggruppamento Temporaneo di Imprese - RTI, il Comune, il Servizio Sociale per la Disabilità (SSpD) e le famiglie. Uno spazio progettuale in cui il tempo di vita, le autonomie e la sfera lavorativa si fondono per restituire valore e nuove prospettive alle persone adulte con disabilità.



Benessere dei lavoratori e delle lavoratrici in condizioni di svantaggio

All’interno della Cooperativa, le persone in condizione di svantaggio (ai sensi della L. 381/1991) possiedono un contratto a tempo indeterminato o determinato, strutturato in risposta ai diversi bisogni diretti e ai percorsi personalizzati. Questa scelta garantisce, da un lato, sicurezza economica e un aumento della gratificazione personale; dall’altro, consente un monitoraggio costante e il raggiungimento progressivo degli obiettivi (“step

by step”). Per favorire questo processo è centrale la figura del **Case Manager**, che ha il compito di anticipare le criticità, sostenere **la persona** e il gruppo di lavoro e alimentare la rete di supporto. Mantenendo contatti continui con i servizi di riferimento e **le famiglie delle persone inserite**, la Cooperativa si assicura infatti che sia sempre attiva una robusta rete territoriale per la prevenzione e il sostegno nei momenti di difficoltà.



Sviluppo imprenditoriale di processi innovativi

Nel 2025, il Settore A ha visto lo sviluppo di nuove progettualità rivolte a target specifici: ha preso vita il progetto “Periferie”, pensato nel 2024. Questa novità assoluta ha trasformato i percorsi di avvicinamento al lavoro per il mondo della disabilità, rendendoli molto più flessibili, modulabili e personalizzati. Grazie a nuovi laboratori e al lavoro **delle operatrici e degli operatori dell’inclusione**, riusciamo oggi a dare risposte tempestive ai bisogni del territorio. Aver snellito formalità e rigidità ha portato un enorme sollievo e nuovi spazi di confronto alle famiglie, traducendosi in progetti reali fatti di tirocini, inserimenti in Centro Socio Occupazionale (CSO) e soluzioni costruite su misura.

Parallelamente, il Settore B ha affrontato l’aumento dei costi delle materie prime. Per tutelare l’equilibrio economico e lo sviluppo d’impresa, abbiamo risposto con nuove politiche di prezzo, un monitoraggio mensile dei rami d’attività e una profonda riorganizzazione del personale. Abbiamo scelto di inserire figure ad alta professionalità per guidare l’innovazione dei processi produttivi, potenziando in primis il ruolo del Case Manager. Affidando la cura delle persone fragili a un’équipe dedicata di **educatrici, educatori, psicologhe e psicologi**, abbiamo innalzato la qualità della presa in carico; questa scelta ha permesso alle **figure di coordinamento** di potersi maggiormente dedicare allo sviluppo d’impresa e alla gestione manageriale.



Conseguenze sulle politiche pubbliche

Tutte le nostre attività, sia in ambito sociosanitario ed educativo (Settore A) che nell’inserimento lavorativo (Settore B), sono guidate da una profonda vocazione inclusiva, orientata a promuovere lo sviluppo di competenze professionali e trasversali. Il nostro obiettivo primario è tutelare il benessere integrale della persona, prevenendo ogni forma di marginalizzazione sociale e il deterioramento delle condizioni economiche, personali e sanitarie delle persone beneficiarie. Consideriamo la creazione di posti di lavoro come

un vero e proprio intervento di sviluppo territoriale: l’assunzione di un lavoratore, infatti, non solo innalza i livelli di occupazione locale, ma trasforma la logica dell’assistenzialismo in cittadinanza attiva, generando un misurabile e significativo risparmio per la spesa pubblica a livello di personale dipendente e persone in tirocinio. In particolare, attraverso i servizi del Settore A, operiamo quotidianamente per arginare e prevenire l’aggravamento delle fragilità fisiche e psichiche delle persone accolte.





Sostenibilità ambientale

La nostra cooperativa persegue con costanza l'obiettivo di ridurre il proprio impatto ambientale, integrando pratiche sostenibili in ogni ambito operativo. A tal fine, abbiamo implementato la raccolta differenziata in tutte le nostre sedi, promuovendo attivamente una cultura ecologica che coinvolge in percorsi di sensibilizzazione anche i nostri fornitori e clientela. Questa attenzione si declina in interventi mirati, come le specifiche attività di suddivisione dei materiali di recupero presso la Casa Circondariale Dozza.

Un fronte prioritario del nostro impegno riguarda

la drastica riduzione dell'uso della plastica monouso. Presso la mensa del centro di Istruzione e Formazione Professionale Cefal Emilia Romagna abbiamo installato un purificatore d'acqua. Seguendo la medesima filosofia, abbiamo introdotto l'utilizzo di bottiglie in vetro presso l'Osteria sociale 'La Tiz'. Infine, stiamo investendo in una mobilità aziendale sempre più green: con l'acquisto di tre autoveicoli elettrici nel corso degli anni (2022, 2023 e 2025), puntiamo a contribuire attivamente alla riduzione delle emissioni di gas serra e all'abbandono dei combustibili fossili.





Sviluppo tecnologico

Nel percorso di sviluppo della nostra cooperativa, la tecnologia rappresenta uno strumento fondamentale per l'inclusione sociale e la sostenibilità ambientale. A livello nazionale ed europeo, abbiamo partecipato attivamente alla creazione di strumenti digitali pensati per facilitare l'apprendimento e i percorsi di inserimento lavorativo, con una particolare attenzione alle persone in condizione di fragilità.

Sul fronte organizzativo interno, la digitalizzazione ci permette di rispondere in modo concreto all'urgenza ambientale: l'adozione di piattaforme per la condivisione di file e l'introduzione del gestionale online Gecos per il monitoraggio delle presenze hanno generato molteplici vantaggi, tra cui un drastico e significativo risparmio di carta. Inoltre, per supportare la formazione continua e il lavoro flessibile, abbiamo investito nell'acquisto di nuovi computer portatili, garantendo a tutti i collaboratori la partecipazione a corsi e riunioni da remoto.

In questa stessa prospettiva etica, orientata a governare la transizione tecnologica mettendo sempre la persona al centro del processo produttivo, nel 2025 è iniziato un utilizzo sperimentale di strumenti di intelligenza artificiale a supporto della comunicazione

della cooperativa. L'IA è stata integrata nel flusso di lavoro come strumento trasversale: dalla revisione dei testi — post social, newsletter, comunicati stampa, articoli — all'organizzazione e pianificazione editoriale, dalla schematizzazione di idee e strategie comunicative al supporto nella progettazione grafica. Il nostro è un approccio consapevole in cui lo strumento amplifica e ottimizza il lavoro, lasciando saldamente alla persona la supervisione, la scelta e l'adattamento finale dei contenuti. In IT2 l'innovazione tecnologica non sostituisce il capitale umano, ma lo supporta.

L'innovazione tecnologica è, infine, il cuore dei nostri progetti socio-educativi. Continuiamo a sperimentare nuove tecnologie che fungono da strumenti compensativi e risorse didattiche innovative. Nello specifico, durante le attività di sostegno per i minori con certificazione (Legge 104) presso il Cefal Emilia Romagna, utilizziamo quotidianamente piattaforme interattive e avanzate, come Kahoot, ThingLink, SuperMappe, Coggle e Book Creator, per sostenere e personalizzare l'apprendimento di ogni persona beneficiaria.



Tipologie di persone beneficiarie (cooperative sociali di tipo A)

Nome Del Servizio: Servizio di sostegno presso Cefal Emilia Romagna

Numero di Giorni di Frequenza: 180

Tipologia attività interne al servizio: Interventi in aula rivolti ad allieve e allievi con certificazione di disabilità iscritti nei corsi lefp di Cefal Emilia Romagna. Attività di sostegno allo studio e rielaborazione dei contenuti.

N. totale	Categoria utenza
23	Minori

Nome Del Servizio: Servizio di educativa presso Cefal Emilia Romagna

Numero di Giorni di Frequenza: 180

Tipologia attività interne al servizio: Interventi educativi rivolti ad allieve e allievi con certificazione di disabilità iscritti nei corsi di lefp di Cefal Emilia Romagna. Affiancamento in aula, attività individuali personalizzate, laboratori in piccolo gruppo, realizzazione di materiali e attivazione di strategie didattiche innovative.

N. totale	Categoria utenza
20	Minori

Nome Del Servizio: Progetto 50 Special: conNEETiamoci

Numero di Giorni di Frequenza: 63

Tipologia attività interne al servizio: Il progetto 50 SPECIAL mira a costruire un percorso di riattivazione di sé per persone tra i 18 e i 29 anni, che vivono a Bologna o sul territorio metropolitano, non sono occupati o inseriti in un percorso di istruzione o formazione.

N. totale	Categoria utenza
29	NEET

Nome Del Servizio: Case Manager

Numero di Giorni di Frequenza: 212

Tipologia attività interne al servizio: Dal 2023 in Cooperativa è stata inserita la figura del Case Manager, esperto nell'inserimento lavorativo. Il gruppo di lavoro si occupa di rilevare i bisogni e mettere in atto le azioni necessarie a sostenere le persone con fragilità, certificata o meno, coinvolte in percorsi di inserimento e inclusione lavorativa.

N. totale	Categoria utenza
4	Persone con disagio sociale (non certificati)
1	Persone detenuti, in misure alternative e post-detenzione
2	Persone con dipendenze
2	Persone con disabilità intellettiva
11	Persone con disabilità fisica e/o sensoriale

Nome Del Servizio: Patente Smartphone

Numero di Giorni di Frequenza: 15

Tipologia attività interne al servizio: Progetto di educazione al digitale in collaborazione con il Comune di Bologna per la formazione di cittadine e cittadini consapevoli.

Personale educativo e personale docente: 10

Famiglie: 23

N. totale	Categoria utenza
140	Minori

Nome Del Servizio: Week-end autonomie CEPS

Numero di Giorni di Frequenza: 132

Tipologia attività interne al servizio: Autonomia abitativa con soggiorni della durata dai 2 ai 5 giorni in appartamento, esercizi di autonomia e progettazioni individuali.

N. totale	Categoria utenza
15 - sindrome di Down	Persone con disabilità fisica e/o sensoriale

Nome Del Servizio: Periferie inclusive

Numero di Giorni di Frequenza: 210

Tipologia attività interne al servizio: Progetto che mira a promuovere l'autonomia e migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità attraverso la realizzazione di attività di formazione, socializzazione e promozione dell'inserimento e inclusione lavorativa.

N. totale	Categoria utenza
50	Persone con disabilità psichica

Nome Del Servizio: In tempo

Numero di Giorni di Frequenza: 39

Tipologia attività interne al servizio: Attività personalizzate di carattere educativo e formativo rivolte a persone minorenni finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali e alla costruzione di un progetto di vita.

Falegnameria, pastificio, attività sul territorio, attività di gestione del tempo libero, sostegno allo studio, laboratori espressivi e creativi.

N. totale	Categoria utenza
2	Persone con disabilità psichica
1	Persone con disagio sociale (non certificati)

Nome Del Servizio: PROGETTO SAS - Servizio di Aggancio Scolastico

Numero di Giorni di Frequenza: 65

Tipologia attività interne al servizio: Progetto in collaborazione con il Comune di Bologna, che risponde al bisogno delle persone adolescenti in dispersione scolastica, con la finalità di favorire la permanenza nel percorso scolastico, potenziare le risorse personali e le competenze trasversali. Attraverso una metodologia didattica esperienziale e laboratoriale sono svolte attività di falegnameria, caffetteria, serigrafia, musica e sostegno allo studio.

N. totale	Categoria utenza
16	Minori

Nome Del Servizio: Laboratorio occupazionale Verbena

Numero di Giorni di Frequenza: 227

Tipologia attività interne al servizio: Il laboratorio occupazionale Verbena si rivolge a persone adulte con disabilità medio grave e si articola nello svolgimento di esperienze lavorative reali. L'obiettivo delle attività è quello di fornire possibilità di crescita personale in un contesto lavorativo protetto attraverso lo svolgimento di compiti lavorativi autentici.

Le attività si articolano in diverse aree operative:

- Servizi e Logistica: gestione del ciclo di lavanderia (lavaggio, asciugatura e stiratura) per la mensa e le strutture ristorative del territorio (Osteria La Tiz e Ristorante formativo Le Torri), commissioni esterne, spesa per la mensa interna e consegne materiali e gestione del punto di interscambio bibliotecario della Valle Idice.
- Ristorazione e Produzione Alimentare: collaborazione attiva presso l'Osteria "La Tiz" (servizio in sala e allestimento), laboratori di cucina, pastificio.
- Agricoltura e Artigianato: cura di un orto e di una serra, laboratorio di falegnameria e attività di assemblaggio o costruzione di manufatti.
- Sviluppo Cognitivo e Manuale: laboratori di pittura, fotografia, improvvisazione teatrale e creazione artistica finalizzati al potenziamento della memoria procedurale, della memoria di lavoro e della motricità fine.

N. totale	Categoria utenza
30	Persone con disabilità psichica

Nome Del Servizio: Progetto Spalliera

Numero di Giorni di Frequenza: 227

Tipologia attività interne al servizio: Il progetto si rivolge a persone adulte con disabilità che, terminato il percorso scolastico o un percorso formativo non possiedono le competenze necessarie per sostenere le richieste di un tirocinio ma, allo stesso tempo, hanno bisogni e potenzialità diversi rispetto all'utenza prevista in un laboratorio occupazionale.

Il progetto prevede un periodo di osservazione al fine di valutare e favorire l'acquisizione di competenze in una situazione lavorativa reale ma protetta nel settore ristorativo.

Le principali mansioni svolte sono accoglienza clientela, riordino e pulizia degli spazi (ordinaria e straordinaria), attività di caffetteria (preparazione di caffè e cappuccini, pulizia della macchina del caffè), somministrazione di bevande e cibo (sia durante gli intervalli che nella pausa pranzo), attività di inventario delle scorte in magazzino.

N. totale	Categoria utenza
2	Persone con disabilità psichica

Nome Del Servizio: Progetto Orienta

Numero di Giorni di Frequenza: 50

Tipologia attività interne al servizio: Il progetto Orienta ha coinvolto ragazzi e ragazze dai 12 ai 18 anni residenti nel Comune di Bologna. Sono stati realizzati 30 percorsi individuali di orientamento, svolti presso la sede del Museo Bombicci e nelle scuole sul territorio, ciascuno articolato in incontri in presenza con persone minorenni ed incontri di restituzione con le famiglie e referenti (docenti, staff educativo, SEST- Servizio Educativo Scolastico Territoriale, servizi del territorio). Sono state inoltre svolte 7 attività di orientamento in piccolo gruppo presso le sedi del SEST-Servizio Educativo Scolastico Territoriale e nelle scuole.

N. totale	Categoria utenza
65	Minori

Nome Del Servizio: Progetto Or-me

Numero di Giorni di Frequenza: 57

Tipologia attività interne al servizio: Servizio di supporto multidisciplinare per famiglie e giovani a rischio di dispersione scolastica attraverso un programma specializzato che offre consulenze e interventi di orientamento mirati.

N. totale	Categoria utenza
81	Minori



Altri progetti e servizi

POP-UP Sport: Progetto europeo realizzato in sinergia con il Consorzio EVT, focalizzato sul potenziamento delle competenze trasversali attraverso l'attività fisica e sportiva, rivolto prioritariamente a persone in condizione di fragilità.

GreenBoost4WISEs: Iniziativa europea condotta in rete con EVT, finalizzata a sostenere la transizione ecologica delle imprese sociali impegnate nell'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio.

Servizi educativi in Alto Reno: Attività educative e di sostegno scolastico (pre e post scuola) dedicate all'infanzia e all'adolescenza, con il coinvolgimento di alunne e alunni della scuola primaria e secondaria di primo grado.

Servizio di accoglienza presso Cefal Emilia Romagna: Progetto educativo di inclusione lavorativa che offre supporto alla formazione di persone con fragilità, accompagnandole in mansioni operative di segreteria e front office (fino a marzo 2025).

Servizi di docenza: Messa a disposizione di personale qualificato per la formazione in ambiti tecnici (ristorazione, igienizzazione degli ambienti) e trasversali. L'attività è rivolta sia al mercato esterno sia alle persone giuridiche associate alla Cooperativa.

Piano formativo Foncoop: Adesione al piano promosso da Cefal Emilia Romagna "Competenze e reti per un nuovo modello di welfare di comunità". L'obiettivo è contribuire allo sviluppo del territorio, stimolando la cittadinanza a partecipare attivamente e a impegnarsi per il bene comune.



Tipologia beneficiari e Output delle attività

Cooperative sociali di tipo B

N. totale	Categoria utenza	Di cui nuovi tirocinanti in percorsi di inclusione lavorativa	Di cui nuovi tirocinanti finalizzati all'inserimento lavorativo
4	persone con disabilità psichica L 381/91	2	2
2	persone detenute, in misure alternative e post-detenzione L 381/91	1	1
5	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	5	0

Durata media tirocini (mesi) 4 e 27,00% buon esito

Tipologia attività esterne

Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale

Numero attività esterne: 6

La Cooperativa adotta un approccio di **welfare generativo**, dove il lavoro di rete moltiplica le occasioni di crescita. Il nostro obiettivo è favorire un'inversione dei ruoli: sosteniamo le persone nel percepirsi come lavoratrici e lavoratori attivi, non soltanto come beneficiarie. I contatti con il mondo esterno sono costanti grazie alle attività tipiche del nostro settore produttivo; questa scelta di operare in modo diffuso sul territorio ci consente di creare luoghi di prossimità, ideali per promuovere i valori dell'economia sociale.

La volontà di essere riconosciuti e vissuti come un saldo punto di riferimento prende vita quotidianamente attraverso diverse iniziative sul territorio:

- **Attività delle Biblioteche:** Il recupero e lo smistamento dei libri, a cura di chi frequenta il laboratorio Verbena, stimola l'autonomia lavorativa e il senso di responsabilità nella relazione con l'esterno e nella condivisione degli spazi.
- **Volontariato agli Empori Solidali (Case Zanardi - Abba):** Anche nel 2025, alcune persone con disabilità affiancate dal personale educativo si sono dedicate mensilmente all'allestimento degli scaffali, allo scarico merce e all'accompagnamento nella spesa, vivendo attivamente l'economia sociale di prossimità.
- **Eventi e generatività territoriale:** Nel 2025 abbiamo organizzato due eventi pubblici legati a "POV - Point of View", una mostra fotografica che racconta in chiave multisensoriale i diversi punti di vista visivi, sensoriali ed emotivi che ogni persona può sperimentare nell'incontro con il mondo. A questi si è aggiunto, in occasione delle festività natalizie del 2025, uno spettacolo partecipato di drum circle.
- **Work Revolution Festival 2025:** l'Osteria Sociale "La Tiz" (Quartiere San Donato-San Vitale, all'interno del Parco dello Spiraglio) ha animato l'estate di Via Del Carpentiere con numerosi momenti di divertimento e condivisione, l'intento è stato quello di coinvolgere la cittadinanza e guidare il pubblico a vivere spazi che si caratterizzano per l'attivazione su tematiche sociali cruciali: l'inclusione e l'inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio e la cura del territorio.

Altre tipologie specifiche di persone beneficiarie non ricomprese nelle elencazioni precedenti

L'attenzione della nostra Cooperativa è fortemente orientata a dare spazio e voce a ogni persona, visibile o non visibile, con o senza svantaggio, in un'ottica di piena centralità dell'individuo. Per questo, rivolgiamo un'attenzione particolare a diverse fasce di popolazione fragile, definibili come "invisibili":

- **Famiglie monoreddito e fragili:** Persone con equilibri finanziari intermittenti, per le quali è difficile garantire continuità lavorativa a causa di difficoltà logistiche (assenza di mezzi propri) o rigidità territoriali.
- **Lavoratrici e lavoratori con fragilità non formalizzate:** Molte persone del nostro staff portano bisogni cruciali di accompagnamento e supporto, anche solo umano, pur non rientrando in categorie di svantaggio certificate. In quest'ottica si inserisce la figura del Case Manager, pensata per supportare in modo paritario il gruppo di lavoro e l'utenza.
- **Persone giovani in condizione di NEET:** Ragazze e ragazzi che non studiano e non lavorano e che, non costituendo una "categoria" formalmente riconosciuta in Italia, mancano ad oggi di servizi di riferimento.
- **Le persone caregiver:** Coloro che prestano cura rischiano spesso di finire sullo sfondo dei progetti familiari. Nella nostra pratica educativa le coinvolgiamo attivamente nei processi decisionali, valorizzando l'apporto e ascoltandone i bisogni attraverso il lavoro di rete territoriale. Abbiamo inoltre investito nella creazione di una preziosa rete di mutuo aiuto, anch'essa "invisibile", tra le persone caregiver stesse.

Outcome sulle persone beneficiarie dirette e indirette e portatori di interesse

Outcome sulle persone beneficiarie dirette

L'intervento si fonda su un approccio bio-psico-sociale che considera la persona nella sua globalità. Gli esiti riguardano quindi lo sviluppo integrato della sfera personale, sociale e lavorativa. Le persone coinvolte acquisiscono competenze di base, trasversali e professionali, potenzialmente trasferibili in altri contesti di vita, formativi e occupazionali. Il lavoro viene inteso non solo come strumento di sostentamento economico, ma anche come dispositivo educativo e di benessere: un'esperienza capace di generare motivazione, rafforzare l'identità personale e adulta, sviluppare autonomie e competenze, e favorire la costruzione di relazioni, senso di appartenenza e partecipazione attiva alla vita sociale.

Outcome sulle persone beneficiarie indirette

Gli effetti del progetto si estendono anche ai contesti di vita di chi vi prende parte, offrendo sollievo e sostegno alla genitorialità e contribuendo, ove possibile, al sostentamento economico familiare. Più in generale, l'azione progettuale si propone di attivare processi di cambiamento a livello comunitario, promuovendo contesti inclusivi e generativi. Le esperienze realizzate diventano occasioni di incontro, contaminazione e crescita condivisa, contribuendo ad arricchire il tessuto sociale e culturale del territorio e a creare nuove opportunità di sviluppo umano e relazionale per l'intera comunità.



Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)

La Cooperativa ha confermato la propria iscrizione nella White List della Prefettura di Bologna, a garanzia della massima trasparenza e legalità nella gestione dei servizi, nel rispetto della L. 190/2012



Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati

Nel rendicontare i risultati dell'anno, un capitolo fondamentale è dedicato al nostro impegno verso l'etica aziendale e l'affidabilità istituzionale. Il nostro obiettivo gestionale primario, infatti, si estende oltre la qualità dei servizi, mirando a offrire una totale garanzia di correttezza alle istituzioni e alla comunità. Possiamo affermare di aver raggiunto questo traguardo, un risultato certificato dalla conferma della nostra iscrizione all'interno della White List della Prefettura di Bologna. Analizzando i fattori rilevanti che hanno reso possibile questo successo, emerge il ruolo determinante della nostra organizzazione interna: la rigorosa applicazione e il costante rispetto della L. 190/2012 si sono rivelati gli elementi chiave per assicurare la massima trasparenza e legalità nella gestione di tutti i nostri servizi.

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

Tra i principali fattori esterni e interni che potrebbero teoricamente compromettere il raggiungimento dei nostri fini istituzionali, individuiamo il rischio di non conformità normativa e più in generale, l'opacità nella gestione aziendale. Tali elementi minerebbero irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Pubblica Amministrazione, gli stakeholder e la comunità, impedendoci di perseguire la nostra missione sociale. Per prevenire attivamente queste situazioni, la Cooperativa ha implementato rigorose procedure di controllo e protocolli operativi nel pieno rispetto della L. 190/2012. L'efficacia di tali procedure preventive è oggettivamente attestata e garantita dalla conferma della nostra iscrizione nella White List della Prefettura di Bologna, un risultato che certifica la massima trasparenza e legalità nella gestione di tutti i nostri servizi.



Situazione economico finanziaria

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e proventi

	2025	2024	2023
Contributi pubblici	9.500,00 €	0,00 €	7.266,00 €
Contributi privati	20.146,00 €	20.187,00 €	15.659,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	730.569,00 €	593.235,00 €	511.565,00 €
Ricavi da altri	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	114.300,00 €	51.967,00 €	35.434,00 €
Ricavi da Privati-Cittadinanza inclusa quota cofinanziamento	506.778,00 €	367.932,00 €	261.758,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	192.369,00 €	199.655,00 €	224.583,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	188.802,00 €	173.079,00 €	121.175,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	600.955,00 €	808.231,00 €	884.313,00 €



Patrimonio

	2025	2024	2023
Capitale sociale	133.827,00 €	131.458,00 €	129.408,00 €
Totale riserve	143.576,00 €	136.388,00 €	115.347,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	13.363,00 €	7.412,00 €	22.572,00 €
Totale Patrimonio netto	290.725,00 €	275.259,00 €	267.327,00 €

Conto economico

	2025	2024	2023
Risultato Netto di Esercizio	13.363,00 €	7.412,00 €	22.572,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	15.222,00 €	15.949,00 €	47.935,00 €

Composizione capitale sociale

	2025	2024	2023
capitale versato da soci e socie cooperatori lavoratori	23.107,00 €	22.547,00 €	21.047,00 €
capitale versato da socie e soci cooperatori volontari	4.377,00 €	2.568,00 €	2.018,00 €
capitale versato da soci e socie cooperatori fruitori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da socie e soci persone giuridiche	106.343,00 €	106.343,00 €	106.343,00 €
capitale versato da soci e socie sovventori/finanziatori	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Valore della produzione

	2025	2024	2023
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	2.433.442,00 €	2.214.296,00 €	2.061.753,00 €

Costo del lavoro

	2025	2024	2023
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	1.621.985,00 €	1.609.579,00 €	1.486.917,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	92.087,00 €	48.913,00 €	26.426,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione

	2025	
Incidenza fonti pubbliche	844.869,00 €	35,00 %
Incidenza fonti private	1.598.573,00 €	65,00 %

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi

Nel corso del 2025, la Cooperativa non ha promosso né realizzato alcuna iniziativa di raccolta fondi.



Informazioni ambientali

Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte

Politiche e modalità di gestione di tali impatti



Strategie interne per la gestione dell'impatto ambientale

La Cooperativa IT2 persegue con costanza l'obiettivo di ridurre il proprio impatto ambientale, integrando pratiche sostenibili e principi di economia circolare in ogni ambito operativo. Consapevoli che la tutela del territorio sia una responsabilità collettiva, abbiamo consolidato azioni concrete per promuovere l'efficienza energetica, abbattere gli sprechi e favorire una gestione virtuosa delle risorse.

Di seguito illustriamo le principali strategie interne adottate.



Utilizzo energia
da fonti rinnovabili
Pannelli solari



Utilizzo tecnologie
per il risparmio energetico
**Auto elettriche
e attrezzature elettriche
per la cura delle aree verdi**



Raccolta, rigenerazione
e second life di beni in
disuso
**Bancali, arredi e
stoviglie**



Riduzione del consumo
di plastica
**Dispenser collegati alla
rete idrica pubblica**



Riduzione del consumo
di carta
**Software, firme digitali
e flussi di lavoro
dematerializzati,
tovaglie di stoffa**



Smaltimento rifiuti
speciali
Toner



Punti di raccolta interna
**Aree dedicate alla raccolta
differenziata per il pre-
smistamento dei rifiuti**



Mensa Zero Sprechi
**Sistema di
prenotazione dei pasti**

Informazioni su rigenerazione asset comunitari

Tipologia di attività

Creazione e gestione di spazi comunitari inclusivi

Interventi finalizzati alla riqualificazione, potenziamento e adeguamento di beni pubblici o privati (con interesse pubblico), funzionali all'avvio di attività economiche e/o sociali

Interventi a tutela del decoro urbano e recupero di luoghi in disuso e/o degradati, per lo sviluppo di attività economiche e/o sociali

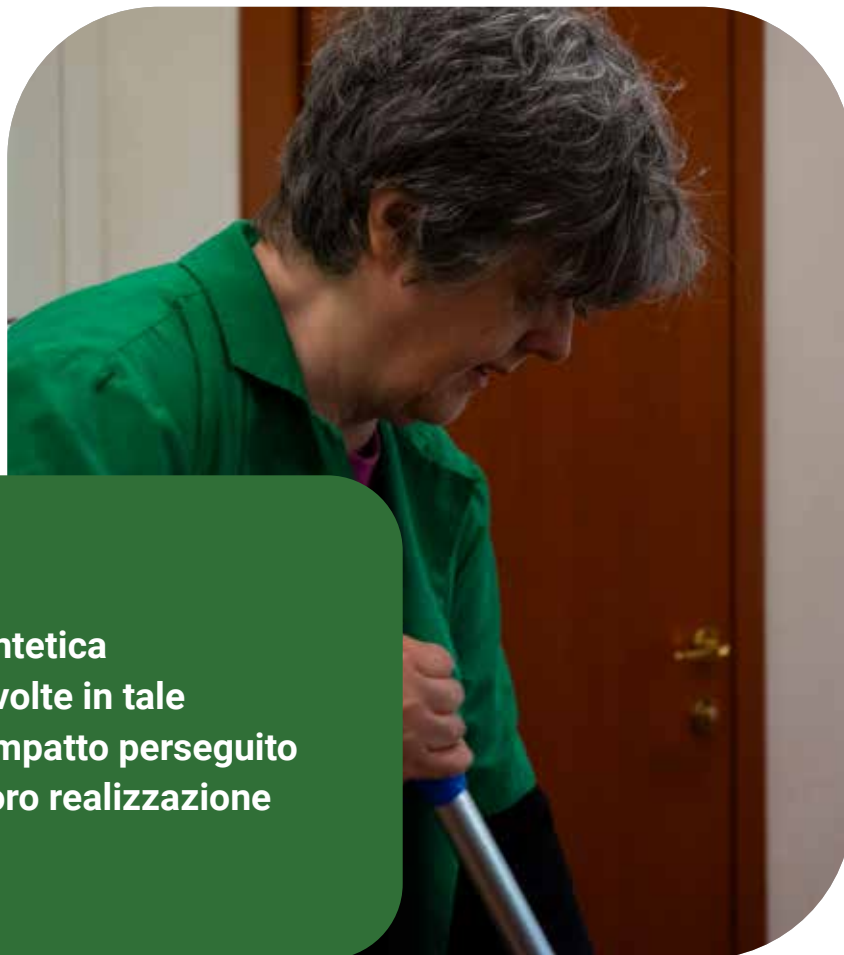
Attivazione di servizi finalizzati a rispondere alle esigenze della comunità e al miglioramento delle condizioni di vita

Interventi volti a promuovere attività attente alle energie rinnovabili, al riuso, al riciclo e, più in generale, alla Green Economy

Integrazione sociale di persone in condizione di emarginazione o a rischio di esclusione (es. persone minori, persone con disabilità, persone migranti, ecc.)

Interventi volti a facilitare e promuovere l'insediamento di nuove attività imprenditoriali





**Descrizione sintetica
delle attività svolte in tale
ambito e dell'impatto perseguito
attraverso la loro realizzazione**

La cooperativa IT2 gestisce l'Osteria Sociale "La Tiz" di Villa Pini, situata nello spazio di socialità e benessere CasaLarga (parco cittadino dello Spiraglio). Questo luogo rappresenta un modello in cui un'attività produttiva si fa carico del presidio dell'area verde circostante, operando in sinergia con altre realtà associative e sportive in un'ottica di cittadinanza attiva e cura dei beni comuni. Sotto il profilo ambientale, l'Osteria è dotata di pannelli fotovoltaici e sonda geotermica, e i suoi arredi derivano in gran parte dal recupero di beni in disuso. Nelle strutture ristorative che gestiamo, abbiamo introdotto l'utilizzo di ceramica e vetro, limitando i prodotti monouso (rigorosamente biodegradabili) al solo servizio di catering. In tutte le nostre sedi applichiamo una rigorosa raccolta differenziata; inoltre, presso l'Osteria e la mensa di via Nazionale Toscana, abbiamo installato impianti di depurazione dell'acqua per disincentivare la plastica e promuovere l'uso delle borracce. Presso l'area attigua all'Osteria, destinata a orto e prato, curiamo costantemente la manutenzione per prevenire l'abbandono di rifiuti, svolgendo le attività esclusivamente con decespugliatori e rasaerba elettrici.

A questo si aggiunge la progettazione, avviata nel 2025, di un nuovo pastificio e bottega solidale. L'impatto perseguito è duplice: trasformare le attività commerciali in presidio di socialità territoriale e, parallelamente, creare contesti formativi reali in cui il lavoro restituisca dignità e competenze professionali a persone in condizione di fragilità e svantaggio.

10

Altre informazioni non finanziarie





Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

Lotta alla corruzione: la Cooperativa IT2 garantisce la massima trasparenza, legalità e prevenzione della corruzione attraverso l'iscrizione confermata nella White List della Prefettura di Bologna (ai sensi della L. 190/2012).

Parità di genere: L'equità è per noi un traguardo consolidato. Registriamo, infatti, una prevalenza femminile tra il nostro personale dipendente e garantiamo una forte rappresentanza negli organi direttivi, dove le donne costituiscono il 44,4% del Consiglio di Amministrazione (4 membri su 9). Diritti umani e "Work Revolution": Il nostro agire quotidiano rifiuta ogni pregiudizio e si fonda sul rispetto delle differenze e sulla centralità della persona. In questo spirito di forte vocazione sociale risiede la nostra "Work Revolution": coltivare un ambiente in cui le lavoratrici e i lavoratori siano motivati profondamente dalla promozione umana, dall'inclusione e dal perseguimento dell'interesse generale della comunità.

Monitoraggio svolto dall'organo di controllo sul bilancio sociale

Il bilancio sociale dovrà dare conto del monitoraggio posto in essere e degli esiti dello stesso mediante la relazione dell'organo di controllo, costituente parte integrante del bilancio sociale stesso.

Nota per le COOPERATIVE SOCIALI (E PER LE COOPERATIVE IN GENERE):

Occorre specificare che l'art. 6 – punto 8 – lett a) del D.M. 4/7/2019 - "Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.

Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale.

Relazione organo di controllo

NOTA CONGIUNTA DEI SERVIZI LEGISLATIVI

Alleanza delle Cooperative Italiane

ESONERO DELLE COOPERATIVE SOCIALI DALL'OBBLIGO DI ATTESTAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE ALLE LINEE GUIDA MINISTERIALI

(Inapplicabilità alle cooperative sociali dell'obbligo di attestazione di conformità di cui all'art. 10, c. 3, D. L. vo 112/2017)

La cooperativa sociale, pur essendo assoggettata all'obbligo di redazione e pubblicazione del bilancio sociale ai sensi dell'art. 9, c. 2, D. L. vo 112/2017, non è soggetta all'obbligo di attestazione di conformità del bilancio sociale alle linee guida ministeriali, di cui all'art. 10, c. 3, del medesimo decreto.



IT2 Società Cooperativa Sociale

Sede legale

📍 Via della Liberazione, 6
40128 Bologna (BO)
piva 00871501201

Sede amministrativa

📍 Via Toscana, 149/2g
40141 Bologna (BO)

🌐 www.it2.it

Sedi operative

📍 Via Nazionale Toscana, 1
40068 San Lazzaro di Savena (BO)

📍 Via del Carpentiere, 14
40138 Bologna (BO)

☎ 051 625 7959

✉ info@it2.it