POLIS NOVA
cooperativa sociale

Bilancio Sociale 2020

POLIS NOVA
cooperativa sociale

Indice

Indice……2
1. Premessa……3
2. Metodologia……4
2.1 Divulgazione……4
3. Informazioni generali sull'ente……5
3.1 Informazioni generali……5
3.2 Ambiti territoriali di operatività……5
3.3 Mission, vision, valori e principi……6
3.4 Attività statutarie individuate e oggetto sociale……7
3.5 Collegamenti con altri enti del terzo settore……8
3.6 Contesto di riferimento……9
3.7 Autorizzazioni e accreditamenti ex LR 22/2002……10
3.8 Storia dell'organizzazione……11
4. Struttura governo e amministrazione……15
4.1 Consistenza e composizione della base sociale……15
4.2 Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi……15
4.3 Partecipazione dei soci e modalità……18
4.4 Mappatura dei principali stakeholder……19
5. Persone che operano per l'ente……21
5.1 Tipologie, consistenza e composizione del personale……21
5.2 Attività di formazione e valorizzazione realizzate……23
5.3 Contratto di lavoro applicato ai lavoratori……26
6. Obiettivi e attività……27
7. Situazione economica – finanziaria……31
7.1 Provenienza delle risorse economiche……31
7.2 Capacità di diversificare i committenti……32
7.3 Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi……32

1. Premessa

Cari soci e care socie,
la redazione del Bilancio Sociale è un momento di raccolta di moltissime informazioni da parte di colleghi, utenti, famiglie, ognuno dei quali ci restituisce un pezzetto di puzzle della quotidianità della nostra Cooperativa che ci aiuta a delineare il quadro generale per l'anno. Sono molti gli stimoli che ne derivano e non è semplice riuscire con ordine a restituirli tutti.

Durante la stesura la frase che più è ricorsa nel ripensare all'anno appena trascorso riguardava l'**eccezionalità del 2020** e in un certo senso l'impossibilità di comparare i mesi appena trascorsi a qualsiasi altro anno che ha affrontato ciascuno di noi.
È importante però dirci e riconoscerci che usciamo da questo 2020 con un maggior livello di resilienza: siamo riusciti a fronteggiare in maniera positiva la pandemia, **riorganizzando** i nostri spazi, i nostri servizi e i nostri tempi di vita senza alienare la nostra identità. Abbiamo assorbito l'"urto pandemico" senza spezzarci, uscendone **più flessibili** e con **una maggiore capacità di adattamento**.
Rileggendo le sezioni del Bilancio, le tabelle e gli indicatori, ma anche ascoltando le reciproche testimonianze, ci siamo resi conto che siamo sempre riusciti a mantenere la **qualità del servizio** offerto, superando i momenti di tensione e di incertezza.
Abbiamo imparato a lavorare seguendo nuove modalità, **facendoci aiutare dalla tecnologia,** ma mantenendo **stabile la nostra attenzione verso la persona** nel suo complesso. E accanto al consolidamento dei nostri progetti storici, ci siamo inoltre impegnati in **nuove progettualità** di cui iniziamo a vedere i frutti già in questo 2021.
Questi risultati positivi emergono anche dai "numeri" perché anche dal punto di vista economico **il nostro sistema ha tenuto** ed è riuscito a non tentennare, nonostante l'incertezza e i timori iniziali.

Ci piace quindi restituire un'immagine differente del 2020, che ne riconosca anche gli aspetti rigenerativi, perché mettendoci alla prova ci ha chiamati a **ragionare fuori dagli schemi**. Ci auguriamo che questa spinta possa proseguire anche per il prossimo futuro.

A tutti auguriamo una buona lettura di questo Bilancio Sociale, certi che sapremo cogliere la ricchezza di quell'impegno da parte di ciascuno di noi che ha consentito di **continuare a offrire con passione il nostro servizio a tutto il territorio**.

Buona lettura e buona cooperazione a tutti.

La Presidente del Consiglio di Amministrazione
Mariangela Parise

2. Metodologia

Il bilancio sociale, per Polis Nova e per tutto il Gruppo Polis, rappresenta uno strumento di rendicontazione e di comunicazione attiva verso gli stakeholder, ed è un mezzo utile, per "fotografare" i periodi trascorsi, per verificare gli obiettivi precedenti e per porre traguardi sempre più innovativi, per verificare progressivamente gli esiti di impatto sociale prodotti sulla comunità di riferimento.

Lo scopo del bilancio sociale è quello di render conto di tutte le informazioni che, risultato di azioni e comportamenti responsabili, offrono un valore aggiunto al territorio. Non è pensabile, infatti, che questi esiti siano rappresentati in una rendicontazione esclusivamente economica.
Con il bilancio sociale intendiamo quindi soddisfare le seguenti funzioni:

- Rendicontazione delle attività svolte;
- Comunicazione degli obiettivi, delle strategie, dei dati;
- Informazione sulla dimensione non solo economica dell'attività.

Il bilancio sociale è, dunque, un mezzo attraverso il quale la Cooperativa comunica le sue attività ai diversi attori con i quali entra in contatto, tra i quali: gli utenti, i lavoratori, i soci, i sostenitori, i partner, le istituzioni, il territorio. Inoltre, è un modo per diffondere i valori e la *mission* che la cooperativa sociale condivide e persegue.

È uno strumento utilizzato fin dalle origini, recepito "ufficialmente" dal Consiglio dei Presidenti in data 8 aprile 2011, e "pronto" a divenire uno strumento obbligatorio nella gestione della nostra realtà. Negli ultimi anni infatti gli enti del Terzo Settore sono stati soggetti ad un significativo riordino normativo, sintomo di un ambiente composito e in costante evoluzione.

In particolare il Codice del Terzo Settore (d. lgs. 117/2017) è intervenuto nel "riordino e nella revisione organica della disciplina vigente in materia di enti del Terzo Settore" e il Decreto Ministeriale del 4 luglio 2019 ha stabilito le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale per gli enti del Terzo Settore". Ma in parallelo, con il Decreto Ministeriale del 23 luglio 2019 sono state adottate le "linee guida per la realizzazione dei sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo Settore" che mirano a definire l'insieme delle ricadute che l'attività della Cooperativa ha sulla società, sul territorio e su tutti gli stakeholder.
Va precisato che le cooperative sociali, pur essendo assoggettate all'obbligo di redazione e pubblicazione del bilancio sociale ai sensi dell'art. 9, c. 2, D. L. vo 112/2017, non sono soggetta all'obbligo di attestazione di conformità del bilancio sociale alle linee guida ministeriali, di cui all'art. 10, c. 3, del medesimo decreto.

La redazione del bilancio, soggetta ai sopracitati cambiamenti (obbligatori per la redazione del bilancio sociale del 2020) si conforma allo strumento di raccolta e organizzazioni dati proposto da Confcooperative; è curato nei contenuti dalla Direzione e Presidenza in collaborazione con la Segreteria del Gruppo Polis.

2.1 Divulgazione

Presentato in Assemblea di approvazione bilancio 2020, il documento è diffuso nei seguenti canali:

- Pubblicazione su server accessibile agli utenti del sistema informatico di Gruppo Polis;
- Pubblicazione sul sito web all'indirizzo www.gruppopolis.it/trasparenza
- Pubblicazione tramite piattaforma dedicata alla redazione del bilancio sociale e messa a disposizione da Federsolidarietà-Confcooperative

3. Informazioni generali sull'ente

3.1 Informazioni generali

Informazioni in sintesi

Denominazione	Polis Nova Società Cooperativa Sociale
Indirizzo sede legale	Via Due Palazzi 16, 35136 Padova
Indirizzo sedi operative	Centro diurno per persone con disabilità "*Mosaico*" e "*New Team Mosaico*" Via Due Palazzi 16, 35136 Padova Centro riabilitativo diurno per la salute mentale "*Attivamente1*" e "*Attivamente2*" Via Pontevigodarzere 50, 35133 Padova *Fuori di Campo* – Agricoltura biologica e fattoria sociale Via Due Palazzi 14, 35136 Padova *Uffici Amministrativi* Via Due Palazzi 16, 35136 Padova
Forma giuridica e modello di riferimento	Società cooperativa sociale, modello S.p.a.
Tipologia	Cooperativa sociale di Tipo A (L. 381/91)
Data di costituzione	28.02.1985
Codice Fiscale	01269370282
Partita Iva	01269370282
N° iscrizione Albo Nazionale società cooperative	A103225
N° iscrizione Albo Regionale cooperative sociali	A/PD003
Telefono	049.8900506 Uffici amministrativi 049.8900507 Centro diurno Mosaico e New Team Mosaico 049.5206969 Centro diurno Attivamente 049.713339 Punto Vendita Fuori di Campo
Fax	049.8909386
E-mail	polisnova@gruppopolis.it polisnova@pec.confcooperative.it
Sito internet	www.gruppopolis.it
Codice Ateco	88.10.00

3.2 Ambiti territoriali di operatività

Polis Nova è presente da 36 anni nel territorio di Padova. La cooperativa nasce e si sviluppa prevalentemente operando nella parte nord della Città di Padova, avendo le proprie sedi tra via Due Palazzi e via Pontevigodarzere ed essendosi radicata in questi quartieri. Nello svolgimento dei servizi socioeducativi e riabilitativi la cooperativa ha come riferimento principale l'Azienda Ulss 6 Euganea, oltre ad alcuni Enti Locali a livello regionale.

3.3 Mission, Valori, Principi

La cooperativa sociale Polis Nova, ai sensi della legge 381/91, si pone come finalità istituzionale quella di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi".

Mission

La mission della Polis Nova è la seguente: "perseguire il miglioramento globale della qualità della vita di persone con disagio psichiatrico e disabilità mentale. La cooperativa si apre inoltre alla comunità, promuovendone il coinvolgimento, diffondendo una cultura di integrazione sociale, sensibilizzando ai valori della solidarietà e della cooperazione".

Valori e Principi

La cooperativa, nel perseguimento della mission, orienta il proprio operato con costante riferimento alla carta dei Valori e della partecipazione democratica del Gruppo Polis, approvata nel corso delle assemblee dei soci svolte nel 2012, il 14 maggio 2012 nel caso di Polis Nova.
I valori di riferimento in essa indicati sono i seguenti:

Centralità della persona

- **Qualità delle relazioni**:
  Rendere attivo questo valore significa, per Gruppo Polis, mettere in condizione ogni persona che a vario titolo ne fa parte, di esprimere idee, bisogni, capacità, senza alcuna discriminazione e secondo il principio della reciprocità.
- **Qualità dell'ambiente**:
  In accordo tra le diverse tipologie di servizi offerti dal Gruppo Polis, promuovere senso di appartenenza e stile di accoglienza verso chi li frequenta.
- **Valorizzazione dei talenti**:
  Conoscere la persona per favorirne l'inserimento nell'ambiente più consono alle sue capacità, abilità e potenzialità rispettando la professionalità e le competenze di tutti i soci e lavoratori.

Partecipazione

Essere soci della cooperativa significa assumere la responsabilità del suo sviluppo attraverso:

- **Conoscenza dello strumento giuridico**:
  Offerta della formazione necessaria alla partecipazione consapevole allo sviluppo delle cooperative.
- **Conoscenza delle responsabilità** che ci si assume partecipando:
  Partecipazione alla vita della cooperativa come condizione irrinunciabile per il suo sviluppo e come adesione alle responsabilità imprenditoriali assunte da ciascun socio con la libera adesione**.**
- Disporre tutti delle medesime possibilità – **Partecipazione democratica**:
  Il principio "una testa, un voto", espresso attraverso la partecipazione della vita della cooperativa, ne governa lo sviluppo.

Responsabilità

- **Attenzione all'ambiente** (comportamento ecologico e gestione delle risorse ambientali):
  Uso consapevole e responsabile delle risorse ambientali di cui disponiamo coerentemente con le possibilità e le situazioni.
- **Gestione delle risorse della cooperativa e del territorio in modo trasparente e onesto:**
  Attenzione alla trasparenza ed onestà nell'utilizzo delle risorse a disposizione, in vista dello sviluppo delle cooperative e del territorio in cui esse operano.
- **Rispetto delle regole fiscali e civili**:
  Operare nel rispetto della legalità, osservando tutte le norme civili e fiscali cui la cooperativa è soggetta, garantendo una condotta di mercato rispettosa delle regole della concorrenza.
- **Fedeltà ai principi statutari** e alle norme della Legge n. 381/91 e della Legge Regionale del Veneto n. 23/06:
  Costruire servizi non fini a sé stessi, ma al benessere della comunità, alla promozione umana e all'integrazione sociale delle persone.

Innovazione

- **Attenzione ai nuovi bisogni emergenti**:
  Apertura ai nuovi bisogni che la comunità e il mercato esprimono, e disponibilità a verificare la possibilità di offrire risposte organizzate e funzionali.
- **Continua tendenza al miglioramento nell'organizzazione**:
  Ricerca di metodologie e tecnologie efficaci ed efficienti per soddisfare i bisogni delle persone.
- **Ampliamento delle iniziative imprenditoriali**:
  Valutazione di tutte le possibili iniziative imprenditoriali economicamente sostenibili volte allo sviluppo dei servizi ed attività di Gruppo Polis.

Cooperazione

- Stile relazionale improntato alla **collaborazione** e al **sostegno**:
  Promozione di uno stile collaborativo finalizzato al benessere e alla soddisfazione personale di tutti i portatori di interesse.
- **Stile relazionale collaborativo** nei confronti delle altre cooperative e del contesto esterno:
  Azione finalizzata alla costruzione di reti di collaborazione, guidata dai principi di trasparenza e correttezza.
- **Partecipazione agli organi di rappresentanza con la disponibilità ad assumere cariche**.
- Assunzione di responsabilità all'interno delle organizzazioni di appartenenza finalizzata allo **sviluppo** e al **cambiamento**.
- Disponibilità a **creare sinergie e profitti con altre strutture e realtà**:
  Apertura alla collaborazione con le realtà del territorio e disponibilità a creare sinergie sul fronte dei servizi e delle attività imprenditoriali.
- Promozione della **cultura della cooperazione**:
  Formazione interna e sensibilizzazione esterna alla conoscenza dei principi e dei valori della cooperazione.

Durabilità

- Attuare tutti i comportamenti necessari per operare le scelte opportune affinché siano garantiti nel tempo le attività e lo sviluppo della cooperativa. In particolare:
  - definire ed attuare **strategie di sviluppo** delle Cooperative, dei servizi e delle attività compatibilmente con le evoluzioni del contesto economico e sociale locale e nazionale.
  - Definire e mettere in atto **scelte gestionali e organizzative** per affrontare gli sviluppi del mercato ed i condizionamenti economici del contesto.
  - Definendo **ruoli e competenze** di ciascun socio e lavoratore all'interno dell'organizzazione.

3.4 Attività statutarie individuate e oggetto sociale

Polis Nova progetta e gestisce percorsi educativo-riabilitativi, di potenziamento delle abilità personali, relazionali e sociali degli utenti. I percorsi mirano a favorire l'integrazione sociale, l'aumento del livello di autonomia individuale e l'inserimento lavorativo. In convenzione con l'ULSS 16 di Padova la cooperativa gestisce i centri diurni per persone con disabilità "Mosaico" e "New Team Mosaico" e i centri diurni per la salute mentale "Attivamente 1" e "Attivamente 2". Da alcuni anni inoltre è stata avviata la Fattoria Sociale "Fuori di Campo".

Centri diurni per la disabilità

Mosaico e New Team Mosaico sono due centri diurni che accolgono persone con disabilità intellettiva a diverso livello di autosufficienza. Il servizio ha lo scopo di favorire nelle persone inserite il mantenimento e lo sviluppo di abilità nell'ambito cognitivo, dell'autonomia personale, relazionale, sociale e occupazionale attraverso interventi educativi specifici e attività diversificate a seconda del disagio che

presenta la persona. Il percorso educativo è definito da un'équipe educativa, compatibilmente con le potenzialità e il grado di difficoltà di ogni individuo. Il percorso prevede una definizione periodica degli obiettivi e un continuo monitoraggio dei progressi raggiunti.

Centri diurni per la salute mentale

Presso i centri diurni Attivamente 1 e Attivamente 2 sono accolte persone con disagio psichiatrico. Il servizio si rivolge a utenti segnalati dalle diverse équipe territoriali dei Centri di Salute Mentale dell'Azienda Ulss 16 e delle Aziende Ulss limitrofe. All'interno del centro gli utenti intraprendono un percorso riabilitativo attraverso attività di gruppo ed individuali che sviluppano le abilità personali, relazionali, sociali e strumentali allo scopo di riappropriazione di un ruolo sociale soddisfacente. Nel centro, attivo dal lunedì al venerdì, si trova inoltre un punto di esposizione e vendita di oggettistica decorata creata nell'ambito del centro stesso.

Fattoria Sociale "Fuori di Campo"

Nei terreni agricoli situati presso la sede di via Due Palazzi a Padova è presente la Fattoria Sociale "Fuori di Campo" con un progetto di agricoltura biologica certificata con finalità sociali che costituisce un'ulteriore opportunità nei percorsi educativi e riabilitativi degli utenti. Le aree di attività sono costituite dal lavoro agricolo in campo aperto e dalle mansioni svolgibili all'interno del punto vendita a bordo campo. Gli utenti che svolgono attività in questo progetto provengono sia dall'area disabilità che dall'area salute mentale. Accanto all'attività produttiva, Fuori di Campo propone al territorio incontri culturali che hanno come obiettivo quello di coinvolgere e sensibilizzare la cittadinanza al tema della sostenibilità ambientale.

3.4.1 Altre attività svolte in maniera secondaria

Attività amministrativa e servizi trasversali ai servizi

Polis Nova offre servizi di attività amministrativa per sé, per tutte le cooperative aderenti al Gruppo Polis e per alcune cooperative (singole o consorziate) del territorio padovano. Sono 23 le persone che Polis Nova dedica per attività di carattere amministrativo e legate al funzionamento: segreteria, contabilità, finanza, controllo di gestione, amministrazione del personale, progettazione, servizi e manutenzioni, acquisti, sistema di gestione aziendale, comunicazione, fundraising e risorse umane.

3.5 Collegamenti con altri enti del Terzo settore

Appartenenza a reti associative		Anno di adesione
	Confcooperative	1986
Adesione a consorzi di cooperative	Consorzio Veneto Insieme	
Altre partecipazioni e quote	Alambicco Scs	5.164 €
	Consorzio Finanza Sociale	7.582,28 €
	Consorzio Veneto Insieme	8.267,18 €
	Confcoop	25,82 €
	Banca Etica	516,40 €
	CGM Finance	9.000 €
	Cooperativa Arca	1.250 €
	Cooperativa El Tamiso	754 €
	Gruppo Polis Immobiliare	20.000 €
	Gruppo R Scs	500€
	Iris Società Coop. Agricola	10.000€

	Sinfonia Scs	5.000 €	
	Totale	68.059,68 €	

3.6 Contesto di riferimento

Polis Nova è presente da 36 anni nel territorio padovano.

La cooperativa nasce e si sviluppa prevalentemente operando nella parte nord della Città di Padova, avendo le proprie sedi tra via Due Palazzi e via Pontevigodarzere ed essendosi radicata in questi quartieri. Polis Nova opera nel vasto ambito dell'inclusione sociale e persegue il miglioramento globale della qualità della vita di persone con disagio psichiatrico e con disabilità e promuove una cultura di integrazione sociale, sensibilizzando ai valori della solidarietà e della cooperazione. La cooperativa eroga i suoi servizi al territorio attraverso 4 centri diurni.

Due centri diurni per persone con disabilità: il centro diurno "Mosaico", autorizzato all'esercizio con D.D. n.66 del 07/02/2019 e accreditato istituzionalmente con DGRV n.15 del 17/01/2020; il centro diurno "New Team Mosaico", autorizzato all'esercizio con DGRV n. 359 del 26/09/2019 e accreditato istituzionalmente con DGRV n.655 del 21/05/2019.

Altri due Centri Diurni per Salute Mentale "Attivamente 1 e Attivamente 2" si rivolgono ad utenti con disabilità sociali, relazionali e lavorative conseguenti o correlate alla malattia mentale con patologie psichiatriche medio-gravi, che necessitano di un percorso riabilitativo flessibile. Il Centro Diurno Attivamente 1 è autorizzato all'esercizio con DGRV n. 148 del 5/5/2021 e accreditato istituzionalmente con DGRV 396 del 07/04/2016 che attualmente è in corso di rinnovo.

Il Centro Diurno Attivamente 2 ha ottenuto l'autorizzazione all'esercizio con Decreto Regionale n. 6 del 03.02.2021 ed è in attesa di ricevere il DGR per l'accreditamento istituzionale.

La cooperativa infine attraverso "Fuori di campo - Fattoria sociale", offre servizi di carattere occupazionale e di formazione al lavoro realizzato all'interno di un progetto di coltivazione, produzione e vendita di prodotti provenienti da agricoltura biologica. Il progetto è finalizzato all'acquisizione e potenziamento di prerequisiti lavorativi all'interno di un contesto protetto, La fattoria ospita soggetti in tirocinio di inserimento o reinserimento lavorativo; soggetti svantaggiati (ai sensi dell'art. 4 della L. 381/91); soggetti appartenenti alle fasce deboli (ai sensi della L.R. 23/2006); soggetti affetti da disabilità di grado medio-lieve con parziali autonomie e con assenza di impedimenti fisici alle attività del progetto. Fuori di Campo è inserito nell'elenco regionale delle fattorie sociali del Veneto LR n. 14/2013 e DGR n. 2334/2014.

Il contesto di riferimento giuridico in cui opera principalmente la cooperativa trova il suo fondamento nella L.R. 22/02 "Autorizzazione e accreditamento delle strutture sanitarie, socio sanitarie e sociali" e nei successivi interventi normativi volti a dare esecuzione alla norma regionale (DGRV 2501/04 DGRV 84/07 e DGRV 1303/12 denominate entrambe "Autorizzazione e accreditamento delle strutture sanitarie, socio sanitarie e sociali" DGRV 1616/08 "Approvazione dei requisiti e degli standard per le unità di offerta nell'ambito della salute mentale". I servizi e le attività della cooperativa rispondono al quadro di programmazione sociale così come delineato dal Documento di orientamento per un Piano di Zona straordinario DGR n. 1252 del 01 settembre 2020 che promuove un modello che valorizzi il ruolo degli Enti del Terzo Settore del territorio veneto, la loro capacità di creare capitale sociale in maniera sinergica con i cittadini, di intervenire significativamente, sia nella fase di lettura dei bisogni, sia nella costruzione e definizione degli interventi e dei servizi di welfare, contribuendo fattivamente al perseguimento dell'interesse pubblico e alla definizione di servizi sociali e socio-sanitari di qualità".

3.7 Autorizzazioni e accreditamenti ex LR 22/2002

L'accreditamento istituzionale rappresenta un requisito di assoluta importanza della cooperativa, dato il quadro normativo che definisce a livello regionale veneto l'ambito dei servizi sociosanitari ed assistenziali. Le politiche hanno infatti definito l'accessibilità al mercato di riferimento a quegli enti che gestiscono servizi accreditati secondo gli standard regionali. Il sistema regionale prevede come primo step l'autorizzazione, a cui segue l'accreditamento istituzionale che consente di stipulare gli accordi contrattuali con l'Ente pubblico.

Struttura	Autorizzazione	DGRV	Scadenza autorizzazione
CD Mosaico	07/02/2019	15/2020	18/12/2022
CD New Team Mosaico	26/09/2019	359/2019	30/04/2024
CD Attivamente 1	05/05/2021	148/2021	05/05/2026
CD Attivamente 2	03/02/2021	06/2021	03/02/2026

Di seguito la situazione degli **accreditamenti** per ogni singolo servizio:

Struttura	Accreditamento	DGRV	Scadenza accreditamento
CD Mosaico	07/01/2020	15/2020	31/12/2022
CD New Team Mosaico	21/05/2021	655/2019	31/12/2021
CD Attivamente 1	Domanda di rinnovo inviata, in attesa di risposta	In attesa di DGRV	-
CD Attivamente 2	Domanda di rinnovo inviata, in attesa di risposta	-	-

3.8 Storia dell'organizzazione

La storia recente... il 2020

Servizi Educativi

Durante le prime settimane di chiusura dei nostri servizi educativi a causa dell'epidemia di Sars-Cov 19 abbiamo dovuto riorganizzare il servizio all'utenza per garantire la continuità educativa. I nostri operatori hanno organizzato alcune attività per tutti gli utenti che avevano modo di utilizzare gli strumenti di supporto tecnologico e sono intervenuti tramite messaggi, video chiamate, chat di gruppo per continuare a fare le attività settimanali programmate. Sono stati inoltre girati alcuni video educativi in modo che l'utenza potesse fruirne. Inoltre, per la prima volta sono state avviate alcune attività di

supporto domiciliare, così da permettere una continuità di relazione e di vicinanza tra operatori e utenza.

Le aziende per cui svolgiamo conto lavorazione hanno anche loro ridotto drasticamente il volume di affari: nonostante ciò abbiamo sempre continuato a mantenere una continuità nelle forniture in caso di bisogno. La clientela del punto vendita oggettistica ha messo in stand by tutti gli ordini che ci avevano fatto per il periodo delle cerimonie dei sacramenti.

Appena è stato possibile siamo rientrati in servizio in presenza, secondo la normativa prevista. Il servizio è stato organizzato secondo cluster di 5 o 10 persone, a seconda della previsione normativa. Durante tutto l'anno abbiamo attuato la modalità di prevenzione di trasmissione di Sars-Cov 19, formando gli operatori e gli educatori a sostegno dei nostri utenti e trasmettendo anche agli stessi utenti l'importanza del rispetto delle norme di igiene e prevenzione.

Lo sforzo principale del 2020 è stato quello di riorganizzarsi e di offrire al meglio un servizio di qualità ma comunque sono state sviluppate delle progettualità di cui stiamo portando avanti la fase progettuale e attuativa nel 2021.

Fuori di Campo

La parte agricola e di vendita della fattoria ha organizzato le consegne a domicilio che nella prima fase di emergenza ha avuto un boom di richieste dalla clientela.

Il lavoro di riorganizzazione e riprogettazione del servizio è proseguito e prosegue tuttora; si sta continuando infatti a lavorare con il progetto di Fattoria Sociale, potenziando l'attività educativa con gli utenti e riorganizzando il personale che si occupa del servizio.

Uffici Amministrativi

Gli uffici amministrativi hanno utilizzato per quanto possibile lo strumento del lavoro agile in modo da riuscire a garantire sia la consueta efficienza lavorativa, che tutte le norme di sicurezza per la salute previste dal momento.

Nel corso del 2020 è continuata l'esternalizzazione del servizio amministrativo a una cooperativa socia, inoltre è stata ampliata l'offerta dei servizi che sono stati messi a disposizione, come ad esempio il protocollo e l'ufficio progetti.

Le nostre radici

1985

Nasce **Polis Nova** con l'obiettivo di offrire una risposta al bisogno lavorativo e di integrazione sociale di persone in condizione di emarginazione per motivi legati alle proprie condizioni psico-fisiche. In quegli anni la disabilità psichica e la malattia mentale rappresentavano una problematica di tipo sociale di non facile soluzione. Successivamente all'approvazione della **legge "Basaglia"** (n. 180/1978) che abolì gli istituti manicomiali, si verificò infatti l'urgente necessità di offrire solide risposte in termini di collocazione sociale e riacquisizione della dignità di persone a lungo escluse da qualsiasi relazione costruttiva con il tessuto sociale.
L'avvio della cooperativa si deve ad **un'esperienza volontaristica** fortemente ispirata dai valori rappresentati dalla vita e dalla persona umana, attiva dal 1983 come associazione ("*Vita Nova*", poi "*Fraternità e Servizio*"). Ponendo la persona al centro del proprio agire, Polis Nova ha definito come proprio obiettivo quello di perseguire il miglioramento globale della qualità della vita di persone con disagio psichiatrico e disabilità mentale e di promuovere una cultura di integrazione sociale, sensibilizzando ai valori della solidarietà e della cooperazione.

1994

La costituzione della cooperativa sociale Il Portico nel 1994 si deve alla volontà di voler rispondere in modo strutturato all'esigenza residenziale e di accoglienza dell'utenza già coinvolta nel centro diurno.

1998

Il percorso che ha portato alla nascita di **PNL** (Polis Nova Lavoro) è legato invece alla riflessione compiuta in ordine alle prospettive di sbocco professionale che i soggetti svantaggiati avrebbero potuto avere concretamente nel mercato. L'esperienza della cooperazione sociale di **inserimento lavorativo** ha rappresentato dal 1998 una nuova sfida che negli anni ha offerto a molte persone opportunità di lavoro.

2001

L'attenzione dedicata alle **nuove marginalità**, in particolare persone senza dimora, ha dato origine nel 2001 a Gruppo R. Si è trattato di un nuovo ambito nel quale misurarsi, che avanzava in modo significativo nel contesto urbano.

2003

Una seconda esperienza di cooperazione sociale di inserimento lavorativo è partita con la costituzione nel dicembre 2003 di Sinfonia, con l'obiettivo di creare opportunità lavorative a persone in condizioni di svantaggio attraverso attività di **comunicazione**, **marketing**, **organizzazione eventi** e **raccolta fondi**. Ambiti senz'altro nuovi per l'esperienza del Gruppo Polis, diversi dalle consuete attività di assemblaggio conto terzi, ma di grande attualità e interesse.

2007 - 2010

È del 2007 l'avvio del progetto di **agricoltura sociale** Fuori di Campo, che arricchisce la gamma di attività a scopo riabilitativo offerte dal Gruppo Polis.
Nel 2010, l'attività di orticoltura ha ottenuto la certificazione biologica ed è strutturata con un gruppo di lavoro consolidato in grado di ospitare tirocini di persone svantaggiate, che fanno esperienza nel lavoro agricolo e nel punto vendita a bordo campo presente presso la "**fattoria sociale**" nella cascina situata accanto al centro diurno Mosaico.
Nel 2010, Polis Nova ha celebrato il venticinquesimo anno dalla sua costituzione ricordando i progressi compiuti nella conoscenza e nelle competenze acquisite nella gestione di servizi rivolti a persone che presentano disturbi psichiatrici e disabilità psico-fisiche.

2012

Polis Nova ha investito nella ristrutturazione del Centro Diurno Mosaico. L'intervento ha consentito un netto miglioramento estetico, rendendo molto accogliente la struttura oltre ad un incremento dell'efficienza energetica dell'edificio. La sostanziale modifica dell'arredamento interno ha inoltre permesso una migliore riorganizzazione degli spazi, indispensabile per la suddivisione delle aree di attività riabilitative destinate agli utenti.

2013 - 2014

Gli investimenti di Polis Nova hanno riguardato l'acquisto di nuovi terreni agricoli, attigui a quelli già coltivati. La prospettiva è difatti quella di ampliare l'attività al fine di offrire un nuovo servizio per l'inserimento sociale e lavorativo. L'anno 2013 si è infine caratterizzato, dal punto di vista delle attività, per il consolidamento dell'attività caratteristica e per la pianificazione strategica quinquennale.
Nel 2014, sono stati festeggiati i 10 anni di Attivamente, con un evento che ha visto l'apertura al pubblico del negozio e dell'officina creativa e la possibilità di partecipare ad alcune attività di Social Skill Training di approfondimento sulle tematiche di riabilitazione psichiatrica, assieme alle persone che frequentano il centro.

2015

Il 2015 è stato l'anno del Trentennale di Polis Nova, nata il 28 febbraio 1985. L'occasione è stata celebrata sia durante l'anniversario, con un festeggiamento tenuto assieme a lavoratori e utenti, presso la sede, sia con l'organizzazione il 25 settembre, di un'edizione speciale della festa dei soci "*Socinfesta*".
Da marzo 2015 il progetto di agricoltura sociale e biologica Fuori di Campo ha allargato il proprio raggio d'azione, coinvolgendo nuovi territori e nuovi tipi di coltivazione. Oltre alle coltivazioni di Via Due Palazzi 16, parte della produzione si è spostata sui Colli Euganei, nei terreni che erano dell'Azienda agricola La Costigliola.
Nei primi mesi del 2015 Polis Nova compartecipa alla borsa di studio istituita da Il Portico, durante il Consiglio d'Amministrazione. Si tratta di una borsa proposta per ricordare lo storico presidente del Portico nonché socio di Polis Nova Fabrizio Panozzo, attraverso l'istituzione di una borsa di studio permanente a lui intitolata. La borsa è finalizzata a sostenere la ricerca e gli studi in materia di salute mentale, per un periodo di sei mesi l'anno, con un tutor scientifico interno.

2016

L'attività di Fuori di Campo si è ulteriormente espansa, grazie alla locazione di nuovi terreni e situati in località Costigliola a Rovolon (PD) e in località Terraglione a Vigodarzere (PD). L'attività inoltre ha ottenuto l'iscrizione all'Albo Fattoria Sociali della Regione Veneto.
A fine anno, nel mese di dicembre Polis Nova ha avviato il progetto **Smart Jobs**, per rispondere al bisogno emergente di disabili non collocabili nei Centri Diurni o in percorsi di inserimento lavorativo.

2017

Nel corso del 2017 per tutti i lavoratori degli uffici amministrativi è stato avviato un percorso con docente Alberto Cappellari che ha previsto sia moduli di formazione in plenaria che di lavoro con i singoli uffici. Le sessioni plenarie hanno consentito di individuare gli strumenti operativi e metodologici e di lavorare sull'allineamento degli obiettivi di gruppo, su obiettivi e problematiche di visione, sull'apprendimento di un metodo condiviso basato sul **project management** e sulle **logiche lean**. I momenti di incontro tra i singoli uffici (Fund Raising, Ufficio Segreteria, Area Comunicazione, Amministrazione, Ufficio del Personale), hanno consentito di lavorare nello specifico sugli obiettivi di miglioramento di singola area.

2018

Durante il 2018 si è proseguito il **percorso di formazione al lavoro** per persone con disabilità non collocabili nei Centri Diurni: un gruppo di utenti è stato affiancato dagli operatori nella progressiva acquisizione di autonomia in un'ottica professionale e sociale.
Il 2018 inoltre è stato caratterizzato in tutto il panorama nazionale dalle celebrazioni per i 40 anni dall'emanazione della legge 180/78 più conosciuta come legge *Basaglia*, in onore del suo promotore. Per Polis Nova, che si occupa quotidianamente di sviluppare percorsi riabilitativi finalizzati alla salute mentale, non può che essere stato un anno importante, diverso dagli altri, denso di significati e che ha visto sia nel quotidiano del nostro operare sia nei momenti più istituzionali e celebrativi della ricorrenza, occasioni per riflettere sul valore che questa legge rappresenta ancora tutt'oggi.

2019

Nel 2019, nei diversi centri di Polis Nova, sono proseguite le attività, con aggiornamenti e innovazioni, e sono continuati i progetti iniziati negli scorsi anni.
Tema centrale del 2019 è stata la relazione con il territorio e con i diversi attori che lo compongono per lo sviluppo di nuove relazioni e il consolidamento di quelle esistenti.
Focale è stato anche il pensiero di cercare e sperimentare nuovi modelli organizzativi e di gestione della responsabilità
Altra novità del 2019 è l'avvio del percorso di Alta Formazione, organizzato per i soci, gli amministratori e i responsabili del Gruppo Polis che avrà durata di tre anni.

4. Struttura, governo e amministrazione

4.1 Consistenza e composizione della base sociale (dati al 31.12.2020)

La Cooperativa, confermando nel corso degli anni i propri valori e la propria mission ha ampliato la base sociale arrivando ad oggi a contare 86 soci.

Numero	Tipologia soci
51	Soci cooperatori lavoratori
25	Soci cooperatori volontari
9	Soci cooperatori fruitori
2	Soci cooperatori persone giuridiche
87 Soci totali	

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

Nome e Cognome amministratore	Carica	Data nomina	Numero mandati	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse
Mariangela Parise	Presidente (con poteri di rappresentanza attribuiti da statuto)	06/05/2018	2	No
Roberto Baldo	Amministratore Delegato (con poteri di rappresentanza attribuiti con delibera di Cda)	06/05/2018	12	Sì
Andrea Lago	Vice Presidente	06/05/2018	3	No
Luigino Pittaro	Consigliere	06/05/2018	7	Sì
Lucia Bordin	Consigliere	06/05/2018	8	Sì
Angelo Saorin	Consigliere	06/05/2018	4	No
Barbara Moscato	Consigliere	06/05/2018	3	No

Andreas Spatharos	Consigliere	06/05/2018	2	No
Stefano Zaramella	Consigliere	06/05/2018	1	No

Gli amministratori non sono legati da alcun grado di parentela tra di loro e non ricoprono ruoli in comitati per controllo, rischi, nomine, remunerazione, sostenibilità.

Descrizione tipologie componenti CdA

Numero	Membri CdA
9	totale componenti (persone)
6	di cui maschi
3	di cui femmine
0	di cui persone svantaggiate
9	di cui persone normodotate
7	di cui soci cooperatori lavoratori
1	Altro

Modalità di nomina e durata carica

La società è amministrata da un Consiglio d'Amministrazione composto da un numero di consiglieri variabile da 3 a 9, eletti dall'Assemblea ordinaria dei soci, che ne determina di volta in volta il numero. La maggioranza dei componenti del Consiglio è scelta tra i soci cooperatori, e/o tra le persone indicate dai soci cooperatori persone giuridiche.
I soci finanziatori non possono in ogni caso essere più di un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione.
Gli amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi consecutivi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica; non possono rimanere in carica per un numero di mandati consecutivi superiori a quello previsto dalla legge.
Il Consiglio elegge nel suo seno il presidente ed il vice presidente.

N. di CdA/anno e partecipazione media

Nel corso del 2020 si sono tenuti 6 incontri di C.d.A. In tre incontri le presenze sono state al 100% mentre negli altri 3 incontri sono risultati presenti 8 consiglieri su 9.

I principali temi oggetto di delibere di C.d.A. sono stati:

- la programmazione del 2020 e la verifica degli obiettivi 2019;
- lo stato dei servizi e previsione prossimi scenari nella situazione di emergenza da Covid-19;
- aggiornamento della situazione economica e finanziaria e del budget;
- le variazioni della base societaria;
- la gestione del personale e delle Politiche Aziendali della salute e sicurezza dei lavoratori;

- situazione e aggiornamenti del Controllo di Gestione;
- la situazione e la gestione dei servizi core business della cooperativa;
- i progetti di investimento e controllo dei progetti in atto;
- discussione in merito alla proposta per il rinnovo dell'assetto di Gruppo Polis;
- lo studio di nuovi progetti.

Tipologia organo di controllo

Con l'Assemblea dei soci del 16 dicembre 2019 è stato nominato un nuovo organo di controllo: il Collegio Sindacale, che ha il compito di esaminare la gestione e l'amministrazione della Cooperativa. E' composto da cinque membri, tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti.

I sindaci effettivi sono:

- La presidente, Mariangela Andreazza;
- Massimiliano Bordin;
- Franceso Tapparello.

Il Collegio vigila sulla corretta amministrazione e gestione della Cooperativa, assumendo anche il ruolo di revisore legale dei conti.

Il Collegio Sindacale è pertanto composto di 3 membri effettivi e 2 supplenti; resterà in carica fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31.12.2021, determinando un compenso complessivo per i suoi componenti di Euro 11.400 annuali, di cui € 4.400,00 per il Presidente ed € 3.500,00 per ciascuno dei membri effettivi.

4.3 Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Coerentemente con i principi della cooperazione, la cooperativa è un'organizzazione democratica, controllata dai soci e amministrata da persone scelte dagli stessi soci. I soci hanno uguale diritto di voto, secondo il criterio del voto capitario, "un socio, un voto". L'Assemblea dei soci, in data 18 maggio 2015 ha deliberato l'aumento dei membri del Consiglio di Amministrazione da 8 a 9. L'attuale Consiglio di Amministrazione ha il mandato fino alla chiusura dell'esercizio 2021.

La partecipazione alla vita societaria è uno degli aspetti fondamentali della vita nella Cooperativa, nonché un meccanismo attraverso il quale i soci contribuiscono attivamente alla definizione delle politiche e delle decisioni dell'organizzazione.

Anno	Assemblea	Data	% partecipazione	% deleghe	% presenza totale
2020	Ordinaria	11/07/2020	73,00	8,00	81,00
1. Proposta di ristorno ai soci per l'anno 2019 e delibere conseguenti; 2. Presentazione del Bilancio chiuso al 31.12.2019, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile;; 3. Presentazione della Relazione Sociale; 4. Approvazione Bilancio e relative delibere;					
2019	Straordinaria	14/12/2019	52,00	15,00	67,00
1. Nomina del collegio sindacale e delibere conseguenti 2. Aggiornamento sullo sviluppo di nuovi progetti.					
2019	Ordinaria	02/05/2019	45,00	20,00	65,00
1. Proposta di ristorno ai soci per l'anno 2018 e delibere conseguenti; 2. Presentazione del Bilancio chiuso al 31.12.2018, della Nota Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile; 3. Presentazione della Relazione Sociale; 4. Approvazione Bilancio e relative delibere; 5. Presentazione nuovo assetto del Gruppo Polis.					
2018	Ordinaria	05/05/2018	54,00	16,00	70,00
1. Proposta di ristorno ai soci per l'anno 2017 e delibere conseguenti; 2. Presentazione del Bilancio chiuso al 31.12.2017, della Nota 3. Integrativa e della Relazione del Revisore Contabile; 4. Presentazione della Relazione Sociale; 5. Approvazione Bilancio e relative delibere; 6. Elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione; 7. Nomina organo di controllo.					

La partecipazione all'assemblea dei soci negli ultimi tre anni è aumentata, anche grazie all'utilizzo degli strumenti tecnologici che, specie nel 2020, sono stati indispensabili per lo svolgimento della vita sociale della cooperativa.

Le limitazioni degli incontri in presenza a causa dell'emergenza pandemica, hanno reso difficoltose le attività di riunione e partecipazione in presenza. La cooperativa, tuttavia, ha garantito, anche attraverso la modalità online, la possibilità di realizzare attività di informazione e coinvolgimento dei soci lavoratori e soci volontari.

Lo strumento utilizzato come ulteriore elemento di rafforzamento della democraticità interna e partecipazione è rappresentato dal gruppo partecipativo. Si tratta di uno strumento informale che

consente di rendere maggiormente partecipe la platea dei soci e degli stakeholder, per affrontare tematiche di interesse generale in un contesto di confronto più coinvolgente; si privilegia solitamente un clima informale tra i partecipanti per condividere, dibattere, analizzare questioni rilevanti per la vita societaria; gli incontri sono funzionali a raccogliere visioni, pareri, riflessioni e individuare elementi di visione comune e di orientamento strategico.

In data 21 dicembre 2020, Polis Nova ha realizzato un incontro informativo di fino anno a cui hanno preso parte 44 partecipanti (di cui 39 soci lavoratori, 3 soci volontari, 1 socio fruitore 1 uditore - lavoratore dipendente). Tra i temi trattati: le previsioni di chiusura relativo al bilancio di esercizio; un aggiornamento dello stato dei servizi nello specifico aspetti riguardanti ri-orientamenti organizzativi e consolidamenti della Fattoria sociale, Centro diurno per la Salute mentale, Centro diurno per la disabilità Servizio amministrativo, Servizio di raccolta fondi; condivisione delle prospettive future relative alla situazione Covid-19, dell'ampliamento di alcuni progetti, del documento riportante le Linee di indirizzo strategico di Gruppo Polis.

4.4 Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder

Gli stakeholder, per Polis Nova, rappresentano gli interlocutori con i quali la Cooperativa si relaziona nello svolgimento delle proprie attività. Sono una varietà composita e variegata e, proprio per la loro molteplice natura, si sono instaurate diverse modalità di confronto e interazione. Gli stakeholder sono persone fisiche, gruppi, Pubblica Amministrazione, realtà profit e non, che detengono un certo interesse verso Polis Nova; interesse che è anche risposta ad un bisogno o condivisione di valori ed aspettative. Sono figure importanti per il perseguimento degli obiettivi mutualistici, interni ed esterni, che la Cooperativa si è posta in conformità con la L. 381/91 che definisce le cooperative sociali come enti con "lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini".

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Grado di coinvolgimento
Personale	1. Benessere dei lavoratori, indagine burn-out (no per 2020) - Consultazione 2. Festa del campo (no nel 2020) - Co-gestione 3. Valutazione fornitori 2. Richieste di esigenze formative 3. Formazione obbligatoria (sicurezza, privacy etc)	Consultazione Co-gestione Consultazione
Soci	Assemblea Gruppo partecipativo Festa dei soci Festa del campo	Co-gestione Partecipazione
Finanziatori	Eventi con Fundraising Volontariato aziendale Donazioni di materiali per i servizi (Nel 2020 causa covid19 gli eventi sono stati sospesi)	Co-produzione Partecipazione
Clienti/Utenti	Linkedis - proposto un questionario Festa del campo (sospesa nel 2020) Assemblea dei genitori (sospesa nel 2020) Percorso di informazione e assemblee con utenza, incontri informali con genitori	Partecipazione Consultazione
Pubblica Amministrazione	Strutturazione dei servizi Piano di zona	Co-progettazione
Collettività	PCTO - Alternanza scuola lavoro – Scuole Festa del campo Dance Ability	Co-gestione

5. Persone che operano per l'ente

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

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
54	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
19	di cui maschi
35	di cui femmine
10	di cui under 35
9	di cui over 50

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

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
5	Nuove assunzioni anno di riferimento*
2	di cui maschi
3	di cui femmine
5	di cui under 35
0	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

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

* da determinato a indeterminato

5.2 Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	51	3
Dirigenti	1	0
Quadri	5	0
Impiegati	12	0
Operai fissi	32	3
Operai avventizi	0	0
Altro	1	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2020	In forza al 2019
Totale	**54**	**56**
< 6 anni	13	21
6-10 anni	13	8
11-20 anni	14	16
> 20 anni	14	11

N. dipendenti	Profili
54	**Totale dipendenti**
1	Direttrice/ore aziendale
1	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
4	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
13	di cui educatori
17	di cui operatori socio-sanitari (OSS)
3	operai/e
2	operatori/trici agricoli
1	operatore dell'igiene ambientale
12	impiegati

N. Tirocini e stage	
22	Totale tirocini e stage
17	di cui tirocini di svantaggio sociale e stage
5	di cui volontari in Servizio Civile

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
1	Dottorato di ricerca
0	Master di II livello
15	Laurea Magistrale
1	Master di I livello
6	Laurea Triennale
10	Diploma di scuola superiore
1	Licenza media
20	Altro

Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
65	**Totale volontari**
25	di cui soci-volontari

5	di cui volontari in Servizio Civile
35	di cui volontari iscritti al registro Polis Nova

Natura delle attività svolte dai volontari

I nostri volontari iscritti a registro Polis Nova prestano il loro servizio prevalentemente ad Attivamente 1 e 2 e presso Fuori di Campo. Le attività svolte sono a sostegno dei nostri utenti, con la gestione di alcune attività ricreative, realizzazione di laboratori, aiuto con le attività di semina, raccolta e organizzazione del campo. I volontari in questo ambito sono fondamentali proprio perché consentono la socializzazione di tutte le persone accolte nei nostri servizi che spesso vivono situazioni di esclusione.

Esiste la possibilità, da parte dei volontari, di ricevere un rimborso spese. La modalità di regolamentazione per il rimborso spese ai volontari è sulla base di spese autorizzate e documentate.

Durante il 2020 non sono stati richiesti rimborsi spese dai volontari. Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: 0,00 €

5.2 Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Costi sostenuti per il personale
35	Supervisione e coordinamento educativo - disabilità	22	35,00	13.766,67 €
55	Supervisione e coordinamento educativo - salute mentale	8	55,00	7.866,67 €
12	Supervisione metodo Cognitvo-comportamentale	22	12,00	4.720,00 €
9	Supervisione metodo RBPS	9	9,00	1.448,18 €
25	Alta Formazione	24	25,00	10.727,27 €
4	Approccio e metodologia educativa 2020-2021	5	4,00	357,58 €
22	Formazione riabilitazione IMR	1	22,00	393,33 €
15	Formazione riabilitazione IMR	1	15,00	268,18 €
24	Formazione su gestione servizi disabilità	1	24,00	429,09 €
16	Formazione su gestione servizi disabilità	2	16,00	572,12 €
8	Formazione su gestione servizi disabilità	2	8,00	286,06 €
4	Disabilità e sessualità	2	4,00	143,03 €
2	Disabilità e covid-19	1	2,00	26,82 €
8	Amministrazione del personale	1	8,00	180,85 €
8	Amministrazione del personale	1	8,00	180,85 €
1	Amministrazione e finanza	3	1,00	67,82 €
5	Disabilità e psichiatria	1	5,00	80,45 €
13	Approccio e metodologia	1	13,00	232,42 €

	RBPS			
Totale costi sostenuti per il personale				41.747,39€

Come abbiamo evidenziato in altre sezioni, il 2020 è stato un anno caratterizzato dall'evento pandemico, situazione che ha posto tutti i lavoratori in una situazione di stress dovuto alla necessità di modificare l'organizzazione del proprio lavoro (vedasi ad esempio l'utilizzo dello smart working come modalità prevalente per alcune figure professionali, durante il lockdown).

Anche i lavoratori impegnati nei servizi alla persona con disabilità o patologia psichiatrica hanno dovuto sostenere un carico di questo tipo in quanto, nel periodo in cui i servizi sono stati chiusi, è stato necessario reinventare gli interventi educativi e di supporto alla persona attraverso videochiamate, incontri on-line, interventi domiciliari, allestimento di tutorial per dare la possibilità agli utenti di utilizzare il tempo a casa in maniera ragionata e costruttiva, in linea con gli obiettivi dei propri progetti.

Alla riapertura dei servizi, poi, la suddivisione degli utenti in cluster, le operazioni di sanificazione, la riorganizzazione delle attività sulla base delle restrizioni necessarie per contrastare la pandemia, hanno contribuito a rendere il lavoro più complesso e, in ultima analisi, ad un sovraccarico emotivo maggiore.

Nel periodo descritto il benessere dei lavoratori è stato indagato in maniera informale durante le riunioni di staff per quanto riguarda i CDD Mosaico e New Team (vedasi a scopo di esempio i verbali del 7.4 e del 14.4 – punto all'ODG "Come stiamo?") e in maniera un po' più strutturata nei CDSM (3 incontri di supervisione emotiva condotti dalla Dott.ssa Debora Leardini).

Nel corso del 2020, quindi, non si sono somministrati questionari strutturati agli operatori, ma si è pensato di programmare per il primo trimestre del 2021 (fino all'ultimo nella speranza di poter fare l'incontro in presenza), le azioni collegate alla somministrazione del questionario sullo stress lavoro correlato nel 2019.
Verranno pertanto svolti due incontri con tutti gli operatori dei Centri Diurni, divisi per servizi, il 30 e il 31 marzo 2021. Saranno presenti l'RSPP Francesco Agnoletto e la psicologa Sara Rampazzo dell'ufficio HR che guideranno il gruppo in un'analisi relativa al benessere e alla soddisfazione dei lavoratori.
Nel 2021 verrà costruito e somministrato un questionario per indagare il livello di soddisfazione dei lavoratori.

Formazione salute e sicurezza

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
15	Esame Vigili del Fuoco	5	3,00	Si	290,00
20	Sicurezza Generale	5	4,00	Si	133,80
110	Sicurezza Rischio Specifico	14	0,00	Si	700,00
8	Corso di aggiornamento per trattoristi	2	4,00	Si	131,76
30	Aggiornamento sicurezza	5	6,00	Si	265,00
18	Aggiornamento	3	6,00	Si	180,00

	preposti e dirigenti				
3	Corso Responsabile HHCP	1	3,00	Si	65,00
8	Aggiornamento RLS	1	8,00	Si	130,00
44	Aggiornamento Primo Soccorso	11	4,00	Si	471,46

Complessivamente sono state svolte 256 ore di formazione in ambito di salute e sicurezza. I costi totali ammontano a **1.895,56€**.

5.3 Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
51	Totale dipendenti indeterminato	36	15
17	di cui maschi	17	0
34	di cui femmine	19	15

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
3	Totale dipendenti determinato	3	0
2	di cui maschi	2	0
1	di cui femmine	1	0

N.	Autonomi
4	Totale lav. autonomi
0	di cui maschi
4	di cui femmine

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
Membri Cda	Non definito	0,00
Organi di controllo	Indennità di carica	11400,00€
Dirigenti	Non definito	0,00
Associati	Non definito	0,00

CCNL applicato ai lavoratori: **Cooperative Sociali**

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

Il rapporto si assesta sulla proporzione 2,5 a 1

6. Obiettivi e attività

Coerentemente con il processo di riforma del Terzo Settore[1], il Bilancio Sociale di Polis Nova per il 2020 si amplia e **pone le prime basi concettuali e operative per l'individuazione di una serie di obiettivi e indicatori finalizzati alla valutazione di impatto sociale**.
Polis Nova fa propria la definizione di valutazione di impatto[2] qui intesa come "la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato (art.7 comma 3, Legge n.106/2016)". Polis Nova considera questo ampliamento come un'azione di potenziamento e adeguamento della propria rendicontazione sociale in una logica "*impact oriente*d". Ciò consentirà un **passaggio**, graduale ma definitivo, **da un approccio finalizzato a dare conto dell'uso delle risorse ad un approccio volto a dare valore alle risorse impiegate**, ovvero **valutare gli effetti** che queste risorse producono in **termini di cambiamento** sull'ecosistema dei suoi stakeholder di riferimento.
La valutazione di impatto sociale di Polis Nova si fonda sui principi presenti nelle sopra citate Linee Guida quali: intenzionalità, rilevanza, affidabilità, misurabilità, comparabilità, trasparenza e comunicazione.
Trattandosi del primo anno di sperimentazione, il presente bilancio sociale:
- getta le fondamenta di un primo disegno valutativo di impatto; alcuni indicatori rappresentano una prima baseline di partenza riferendosi all'anno 2020, mentre altri restituiscono prime indicazioni in termini di cambiamento rispetto al 2019;
- seleziona alcune dimensioni di valore e i relativi indicatori. Gli indicatori sono stati suggeriti dalla piattaforma promossa da Federsolidarietà;
- si pone come obiettivo il progressivo approfondimento e ampliamento del set di indicatori utili a restituire la dimensione del valore generato dai servizi e dalle attività sul territorio della cooperativa.

1. Dimensione del valore: **Partecipazione e inclusione dei lavoratori**

Indicatore: **Riduzione dell'incidenza di occupati sovra-istruiti (% di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati)**

Gli occupati che al 2019 possedevano un titolo superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati erano 3. La percentuale di occupati sovra-istruiti è del 5,3% degli occupati (Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento 2019: 56)

Gli occupati che al 2020 possiedono un titolo superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati sono 3. La percentuale di occupati sovra-istruiti si attesta sul 5,5% degli occupati (Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento 2020: 54)

Un'azione che abbiamo in previsione di mettere in campo per il 2021 riguarda la possibilità di contattare queste persone per proporre un'intervista che consenta di comprendere la soddisfazione relativamente alla mansione svolta, le attese e le prospettive che questi lavoratori si attendono da parte della cooperativa.

Fonte di verifica: Il dato è stato fornito e processato dall'ufficio delle Risorse Umane comparando il titolo posseduto dai lavoratori con la Job Description che la cooperativa ha stabilito per ciascun profilo professionale necessario allo svolgimento delle mansioni.

---

[1] *Legge n. 106/2016, recante «Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale.*
[2] **Definizione** proposta dalle "Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore".

2. Dimensione del valore: **Resilienza occupazionale**

Indicatore: **% di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0)**

2019
indeterminati 50
determinati 6
collaboratori 5
percentuale di instabili è 11/61 (det+collab)/totale dipendenti = 18%

2020
indeterminati 51
determinati 3
collaboratori 4
percentuale di instabili è 7/58 (det+collab)/totale dipendenti = 12%

Attenzione: è necessario precisare che la percentuale è una rappresentazione tipo "fotografia" al 31 dicembre di ciascun anno, e non tiene cioè conto dei movimenti di personale che sono intervenuti nel corso dell'anno stesso. Per esempio durante il 2020 la stabilizzazione di personale instabile ha riguardato tre lavoratori a tempo determinato (trasformati a tempo indeterminato) e ha visto l'uscita di due lavoratori a tempo indeterminato.

Fonte di verifica: il dato è stato fornito dall'Ufficio del Personale.

3. Dimensione del valore: **Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti**

- **Miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti)**

Indicatore: **Aumento del livello di benessere personale degli utenti**

La rilevazione della soddisfazione utenti dell'anno 2020 ha utilizzato lo strumento VSSS in formula adattata allo scopo (aree indagate e domande derivano da un questionario validato e standardizzato: il Verona Service Satisfaction Scale (VSSS) – del World Health Organization – Università di Verona) per gli utenti dei CDD e CDSM

Il questionario VSSS adattato permette agli utenti di esprimere un giudizio di soddisfazione sulle prestazioni erogate e sul servizio nel complesso.
Il questionario è suddiviso in quattro aree di indagine:
A - il Servizio (inteso come insieme delle attività caratteristiche);
B - il Rapporto utenti/utenti e utenti/operatori;
C - la Struttura (igiene, disposizione dei locali, accessibilità);
D - il Trasporto (se presente)

La scala è costituita da due punteggi che indicano insoddisfazione (1=Molto insoddisfatto e 2=Insoddisfatto) e due punteggi che indicano soddisfazione (3=Soddisfatto e 4=Molto soddisfatto).

Per l'analisi dei dati emersi in seguito alla compilazione del questionario, è stata utilizzata la stessa modalità adottata l'anno precedente (2019), ovvero le tabelle di pivot. Su un totale di 113 utenti sono stati somministrati e compilati complessivamente 105 questionari. I dati mancanti sono ascrivibili ad assenze per malattia, pausa nella frequenza al Centro o incapacità grave di comprensione del questionario.
Il gruppo di ricerca è suddiviso in base alle strutture in cui gli utenti sono ospiti:
Centro Diurno Disabilità Mosaico e New Team Mosaico: 74/78 utenti hanno compilato il questionario, nello specifico: 33/34 utenti Mosaico, 29/30 utenti NTM e 12/14 utenti "Altri".
Centro Diurno Salute Mentale Attivamente 1 e 2: 31/35 utenti hanno compilato il questionario, nello specifico: 15/18 utenti CDSM 1, 16/17 utenti CDSM 2.

Di seguito verranno presentati i risultati della soddisfazione complessiva degli utenti dalla Cooperativa Polis Nova, (ambito della Disabilità intellettiva e quello della Salute mentale).

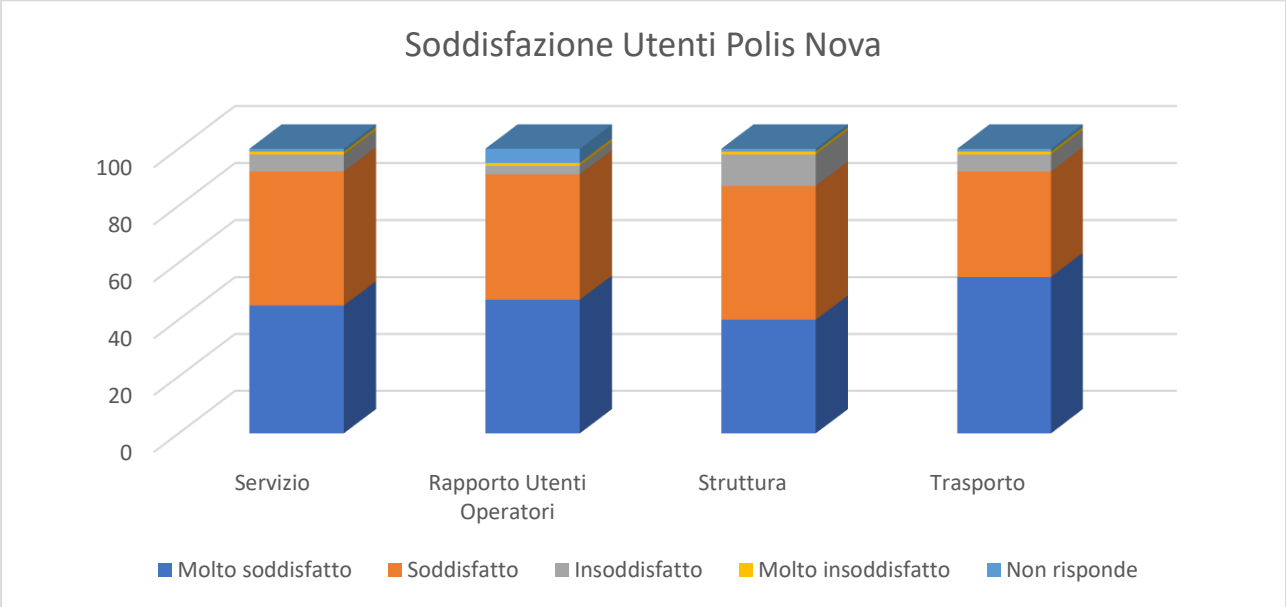

Grafico 1 - Rappresentazione Grafica Soddisfazione Utenti Polis Nova per Aree

	Servizio	Rapporto Utenti Operatori	Struttura	Trasporto
Molto soddisfatto	45	47	40	55
Soddisfatto	47	44	47	37
Insoddisfatto	6	3	11	6
Molto insoddisfatto	1	1	1	1
Non risponde	1	5	1	1

- **Servizio**

I punteggi dei risultati relativi a quest'area e rappresentati nel grafico sono distribuiti prevalentemente tra le risposte soddisfatto (47%) e molto soddisfatto (45%). Il 6% dichiara di essere insoddisfatto e l'1% si mostra molto insoddisfatto. Si riporta anche un 1% che non fornisce risposta.

- **Rapporto utenti/utenti – utenti/operatori**

Per quanto riguarda quest'area, le risposte di tutti gli utenti di Polis Nova si collocano tra il soddisfatto (44%) e molto soddisfatto (47%). Il 3% si dichiara insoddisfatto e l'1% molto insoddisfatto, mentre vi è un 4% che non ha risposto alle domande relative a questa categoria.
Si precisa che a causa di arrotondamenti dei dati in fase di analisi la percentuale complessiva risulta essere 99%.

- **Struttura**

Nell'area che indaga gli aspetti di entrambe le strutture, i punteggi complessivi sono distribuiti per la maggior parte tra le risposte soddisfatto (47%) e molto soddisfatto (40%). L'11% dichiara di essere insoddisfatto e l'1% molto insoddisfatto, mentre vi è un 1% di non risposte fornite.

- **Trasporto**

I punteggi delle risposte riferiti al servizio di trasporto, sono relativi solo al Centro Diurno Disabilità, e si distribuiscono nel seguente modo: 55% è soddisfatto, 37% è molto soddisfatto, il 6% è insoddisfatto e solo l'1% è molto insoddisfatto. L'1% di utenti non compila tale sezione.

Si precisa che a causa di arrotondamenti dei dati in fase di analisi la percentuale complessiva risulta essere 99%.

Fonti: Coordinamento Educativo, Ufficio Risorse Umane e Formazione

4. Dimensione del valore: **Sviluppo tecnologico**

Indicatore: **Aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie**

Il 2020 ha rappresentato per Polis Nova un anno importante di investimenti orientati alle nuove tecnologie al fine di migliorare l'efficacia dei processi organizzativi, la qualità dei propri servizi e prodotti e per favorire anche forme di smartworking in adeguamento alle restrizioni causa pandemia.

Totale numero di dispositivi acquistati nel 2020, 43: di cui n. 34 pc portatili, n. 1 impianto wi-fi (1 router + 3 extender), n. 1 centralino, n. 1 software, n. 3 smartphone.
Il costo complessivo ammonta a: 33.222,11 euro di cui 22.425, ricevuti come contributi su acquisti tecnologici.

Fonte: Ufficio Progetti e Amministrazione.

7. Situazione economico – finanziaria

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

Ricavi e provenienti

	2020	2019	2018
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	1.518.542,00 €	1.596.081,00 €	1.566.720,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	10.645,00 €	14.256,00 €	4.861,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	714.756,00 €	684.868,00 €	673.053,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	0,00 €	33.711,00 €	35.283,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	516.641,00 €	642.194,00 €	595.030,00 €
Ricavi da altri	4.425,00 €	36.851,00 €	863,00 €
Contributi pubblici	90.962,00 €	42.391,00 €	29.945,00 €
Contributi privati	86.119,00 €	114.288,00 €	83.706,00 €

Patrimonio

	2020	2019	2018
Capitale sociale	192.100,00 €	180.300,00 €	163.925,00 €
Totale riserve	568.562,00 €	558.422,00 €	549.060,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	58.542,00 €	10.454,00 €	11.212,00 €
Totale Patrimonio netto	819.204,00 €	749.176,00 €	724.197,00 €

Conto economico

	2020	2019	2018
Risultato Netto di Esercizio	58.472,00 €	10.454,00 €	11.212,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	39.948,00 €	35.000,00 €	35.058,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	67.394,00 €	32.595,00 €	38.200,00 €

Composizione Capitale Sociale

Capitale sociale	2020	2019	2018
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	177.100,00 €	173.225,00 €	156.700,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	750,00 €	750,00 €	750,00 €
capitale versato da soci cooperatori fruitori	500,00 €	500,00 €	575,00 €
capitale versato da soci cooperatori volontari	13.750,00 €	5.400,00 €	5.475,00 €

Valore della produzione

	2020	2019	2018
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	2.942.089,00 €	3.164.640,00 €	2.989.460,00 €

Costo del lavoro

	2020	2019	2018
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	1.536.079,00 €	1.533.212,00 €	1.475.298,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	132.794,00 €	84.875,00 €	92.219,00 €
Peso su totale valore di produzione	56,72 %	51,13 %	52,43 %

7.2 Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2020

2020	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €	447.882,00 €	447.882,00 €
Prestazioni di servizio	0,00 €	720.744,00 €	720.744,00 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	64.062,00 €	64.062,00 €
Rette utenti	1.518.542,00 €	9.049,00 €	1.527.591,00 €
Altri ricavi	0,00 €	4.730,00 €	4.730,00 €
Contributi e offerte	90.961,00 €	86.119,00 €	177.080,00 €
Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2020

	2020	
Incidenza fonti pubbliche	1.609.503,00 €	55,00 %
Incidenza fonti private	1.332.586,00 €	45,00 %

7.3 Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi

Promozione iniziative di raccolta fondi

Nel corso dell'anno 2020, Gruppo Polis ha proseguito le attività di Fundraising proposte al territorio e indirizzate a cittadini, aziende e istituzioni con l'obiettivo di sostenere i servizi che maggiormente risentono della scarsità di risorse. Le attività sono state principalmente finalizzate al sostegno dei servizi rivolti alle persone senza dimora e alle donne vittime di violenza, gestiti da Gruppo R, ai progetti "Casa Dolce Casa" e "MyAbility", rispettivamente gestiti dalle Cooperative Il Portico e Polis Nova.
Il 2020, con le difficoltà derivanti dall'emergenza Covid, ha visto una ancora maggiore focalizzazione dell'ufficio fundraising su azioni "corporate oriented", ossia iniziative o partnership

specificamente pensate per avvicinare e agganciare nuove aziende sostenitrici, oppure per rafforzare il legame con quelle che già negli anni precedenti avevano sostenuto Gruppo Polis, fidelizzandole. Il coinvolgimento di nuove aziende ha permesso l'ulteriore ampliamento della rete di Gruppo Polis nel territorio e ha visto, oltre ad un aumento quantitativo delle relazioni avviate, anche il miglioramento della loro qualità.

In linea con le direttive nazionali, invece, non è stato possibile organizzare eventi di spettacolo in presenza, iniziative sportive o incontri che avrebbero comportato assembramenti e che ormai da diversi anni costituivano parte integrante della strategia di fundraising avviata efficacemente dall'ufficio.
La focalizzazione sulle azioni corporate-oriented si è quindi confermata una strategia vincente soprattutto a causa delle condizioni limitanti che hanno dovuto necessariamente comportare delle modifiche nella programmazione della raccolta fondi. Anche nel 2020, alcune aziende sostenitrici hanno accolto favorevolmente la proposta di occasioni di visibilità a fronte della donazione richiesta, garantita grazie al coinvolgimento di alcuni Media Partner quali Telenuovo (4 partecipazioni ai loro programmi e 6 servizi sulle nostre attività), il Mattino di Padova (12 piedi di pagina e 3 mezze pagine sui nostri servizi), Radio LoveFM e Lattemiele (750 spot radio veicolanti un messaggio sociale).

Il 2020 ha visto quindi il consolidamento della relazione con il Gruppo Aspiag (Despar), che ha confermato l'ormai tradizionale realizzazione dell'importante iniziativa di raccolta fondi a sostegno di Casa Viola in occasione della Festa Internazionale della Donna dell'8 marzo, con un sempre più rilevante ritorno sia in termini economici, che in termini di visibilità in tutto il Veneto. Numerose partnership con Imprese Profit sono state riconfermate o avviate nel corso dell'anno: in particolare abbiamo goduto della collaborazione di Pettenon Cosmetics SpA, Gottardo SpA, Cib Unigas, Eurointerim SpA, Gruden, Molino Favero, PromoInVideo, SO4.
Nel corso dell'anno, inoltre, i progetti di Gruppo Polis hanno ricevuto prezioso sostegno grazie alle donazioni di generose aziende, quali Corrado Maretto SpA, MCA Digital SpA, BCC di Roma.

La sensibilità delle aziende con cui collaboriamo ci ha permesso di ricevere anche rilevanti donazioni in prodotto, quali gel e creme igienizzanti da parte di Pettenon Cosmetics, prodotti di bellezza e per la cura della casa da parte di Gottardo SpA, numerose calzature nuove da parte di Bata, che sono state prontamente distribuite a tutti gli utenti e ospiti dei nostri servizi e ai lavoratori del Gruppo.

Inoltre, l'azienda Pettenon Cosmetics SpA ha scelto di garantire un ulteriore sostegno a favore di Gruppo Polis: vista l'impossibilità di organizzare la loro tradizionale cena aziendale natalizia, ha previsto che il budget allocato per la serata conviviale venisse dedicato a quattro Onlus, tra le quali è stato selezionato anche Gruppo Polis. Sono stati quindi gli stessi dipendenti a scegliere a chi devolvere la propria quota della cena, e l'azienda Pettenon Cosmetics, nostra partner ormai da molti anni, ci ha dimostrato ulteriore conferma della propria sensibilità.

Infine, a Dicembre 2020, è stata organizzata la prima asta completamente online di Gruppo Polis sulla piattaforma Charity Stars, a sostegno di MyAbility: un'esperienza positiva e soddisfacente che sicuramente verrà ripetuta nel 2021 e negli anni a venire, concentrandoci su diverse categorie di prodotti, dalle opere d'arte agli accessori di moda di lusso, da oggetti di atleti di fama internazionale a cimeli di star dello spettacolo.

Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse

Le attività dell'ufficio fundraising sono state finalizzate alla raccolta fondi per le Cooperative Gruppo R, il Portico, Polis Nova.

Per Polis Nova "MyAbility " è il progetto per il quale è stata svolta la raccolta fondi durante il 2020.

Tutte le iniziative svolte durante l'anno hanno previsto un piano di comunicazione interna ed esterna studiato ad hoc a seconda delle azioni prevedibilmente più efficaci nel contesto specifico: in generale, però, gli strumenti principalmente utilizzati sono stati la newsletter e i canali social di Gruppo Polis, gli spot radiofonici, le inserzioni e gli articoli sulla stampa locale, il mailing cartaceo personalizzato e indirizzato agli imprenditori, l'emailing altamente personalizzato e finalizzato sia al coinvolgimento di nuovi donatori che alla fidelizzazione o rendicontazione nei confronti di donatori abituali.

POLIS NOVA
cooperativa sociale