SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

00152 Roma Clivo Rutario nr. 53

BILANCIO SOCIALE

6° EDIZIONE

"Se vuoi arrivare primo corri da solo. Ma se vuoi arrivare lontano, cammina insieme"

(Proverbio africano)

Indice

1. PREMESSA
1.1Lettera agli stakeholder
1.2 Metodologia
1.3 Modalità di comunicazione- Riferimenti normativi

2. L'IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE
2.1 l'identità della Cooperativa
2.2 I principi ispiratori
2.3 Origini e motivazioni: la storia
2.4 La Missione
2.5 La Democrazia e Mutualità- le politiche di sostegno al reddito
2.6 Il Territorio di riferimento

3. I PORTATORI DI INTERESSE
3.1 La compagine sociale
- 3.1.a La base sociale
- 3.1.b I Rapporti con i soci
- 3.1.c I Criteri per l'ammissione dei soci

3.2 Le risorse umane – Soci lavoratori e dipendenti
3.3 La Governance e gli Organi di controllo
3.4 I fornitori
3.5 L'erario
3.6 La collettività di riferimento – I servizi, i progetti e le strutture
3.7 La rilevazione della soddisfazione

4. L'ATTIVITÀ ESERCITATA E LA GESTIONE
4.1 l'attività esercitata
4.2 L'organigramma
4.3 la sicurezza sul lavoro
4.4 le certificazioni e i sistemi di monitoraggio, verifica e controllo

5. IL RENDICONTO SOCIALE
5.1 Determinazione e distribuzione del valore aggiunto agli stakeholder
5.2 Analisi economica
5.3 Situazione finanziaria
5.4 Indicatori finanziari ed economici
5.5 Destinazione dell'avanzo di gestione

6. RISCHI ED INCERTEZZE
6.1 Rischi non finanziari
6.2 Rischi finanziari
6.3 Informazioni relative alle relazioni con l'ambiente

7. PROSPETTIVE FUTURE
7.1 Gli obbiettivi e le prospettive della cooperativa
7.2 Il futuro del bilancio sociale

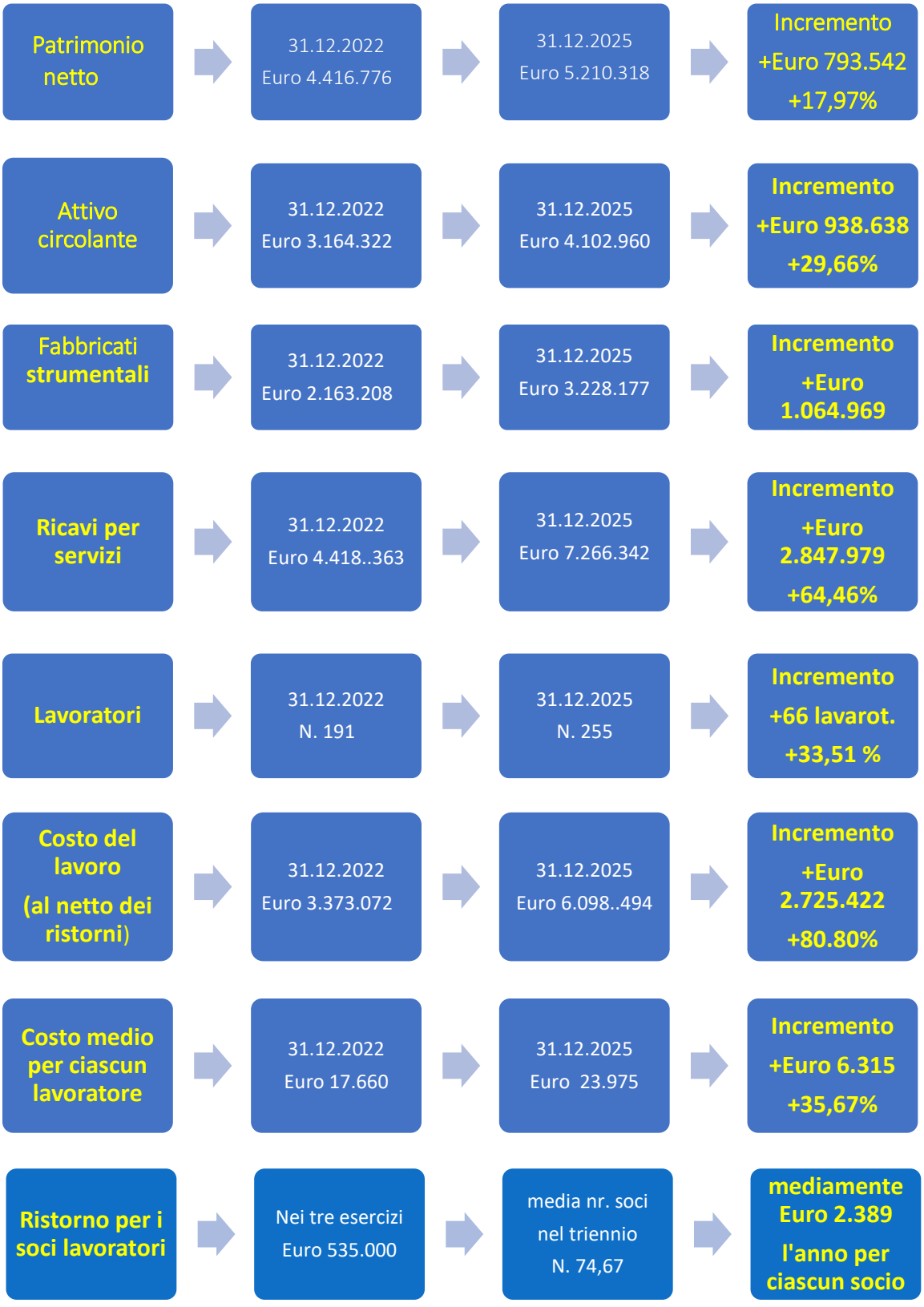
1.PREMESSA

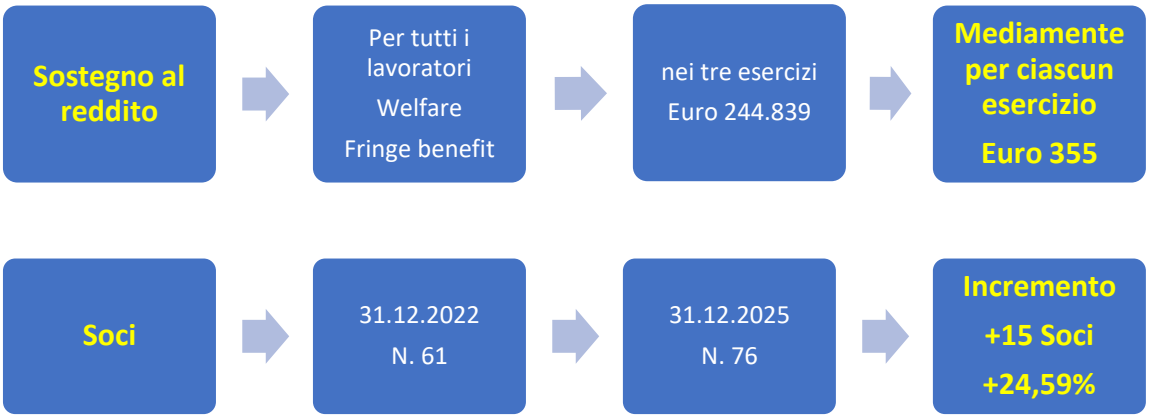
1.1 lettera agli stakeholder

Care socie e soci, cari lettori e care lettrici,
Normalmente la presentazione del bilancio sociale rappresenta sempre un'importante occasione per ripensare a tutti gli accadimenti che si sono verificati durante l'esercizio. Quest'anno, poi, lo è ancor di più, perché rappresenta la fine del triennio della nostra consigliatura; quindi, la necessità di dover ripercorrere le tappe e gli avvenimenti principali che la nostra Cooperativa ha vissuto insieme alle persone e alle Comunità dove lavoriamo, valutando ancor più obbiettivamente i risultati raggiunti, quelli mancati e le prospettive future.
A nome di tutto il Consiglio, credo mi sia possibile poter affermare, che in questo triennio, nonostante le tante avversità a tutti note, e delle quali ne abbiamo sempre dato traccia nei nostri documenti ufficiali e nei tanti momenti sociali vissuti insieme, abbiamo, con lo stesso coraggio, con le stesse ambizioni e con lo stesso spirito di squadra, cercato di migliorare quei presupposti economici e sociali che furono alla base fondamentale della nostra costituzione.
Questo documento ha pertanto l'ambizione di poter rappresentare un'importante occasione per riflettere sui risultati raggiunti dalla nostra cooperativa e per condividere con voi, in totale trasparenza, i progressi, le sfide e gli obiettivi futuri.
A tal proposito penso che dovremmo far tesoro della nostra storia e della nostra comune visione, che sin qui ci ha consentito di poter superare le difficoltà, perseguendo i nostri valori fondanti: solidarietà, partecipazione, benessere sociale e sviluppo sostenibile.
Il Bilancio Sociale che vi presentiamo è dunque molto più di un semplice rendiconto numerico. Vuole narrare le nostre attività, i progetti realizzati e l'impatto che abbiamo generato sulla comunità. Abbiamo operato con la consapevolezza che il nostro successo non si misura solo in termini economici, ma anche attraverso il benessere e la soddisfazione dei nostri soci, lavoratori, utenti, clienti e tutti gli stakeholder coinvolti.
I nostri portatori di interesse e i nostri osservatori, nelle pagine che seguono, potranno constatare, che a fronte delle tante difficoltà e delle numerose incertezze esterne alla cooperativa, siamo riusciti a mantenere, consolidare e in taluni casi a migliorare i nostri obbiettivi principali, investendo tutte le nostre risorse in progetti di inclusione sociale, in formazione e crescita economica e professionale per i nostri lavoratori.
Senza voler trascurare i risultati che vengono di seguito descritti, permettetemi di ricordare particolarmente:

- l'incremento della forza lavoro sia in termini numerici, sia di ore lavorate, sia di politiche retributive, con adeguamenti contrattuali e con le ulteriori misure intraprese a sostegno del reddito, come il welfare e l'istituto del ristorno, senza tralasciare le attenzioni rivolte alla formazione e alla parità di genere;
- lo sviluppo della mutualità esterna attraverso i maggiori servizi socioassistenziali erogati. Crescita questa, come vedremo, da valutare non tanto in termini di mere prestazioni, ma soprattutto di maggiore qualità e di attenzione alle crescenti richieste delle persone fragili;
- lo sviluppo, di concerto con altre strutture associazionistiche, delle attività sociali sul territorio nel quale operiamo. In particolare, tutte quelle iniziative culturali offerte gratuitamente alla cittadinanza e che stanno riscuotendo una crescente partecipazione e apprezzamento, senza trascurare il nostro costante impegno collaborativo e di sostegno verso le imprese del terzo settore attive sul territorio;
- le attenzioni rivolte al nostro territorio per poter sviluppare nuovi servizi, anticipando talvolta, le richieste dei nostri Stakeholder;
- la costante politica di patrimonializzazione, unitamente alle nostre disponibilità liquide, che ci ha consentito di poter effettuare importanti investimenti immobiliari ad uso strumentale e a vantaggio dei nostri assistiti, oltre che poter garantire, nel tempo, lo sviluppo della mutualità interna in favore dei nostri lavoratori e delle future generazioni.

Partendo da queste affermazioni e dopo aver rivisitato i nostri precedenti bilanci sociali, permettetemi di presentarvi sinteticamente una piccola fotografia rappresentativa di alcuni traguardi raggiunti durante il nostro mandato, grazie all'apporto di tutti i soci e dei tanti collaboratori:





Guardando al futuro, ci attendono però nuove sfide e opportunità. Per questo dovremmo continuare a lavorare con passione e determinazione, cercando costantemente di rispondere in maniera efficace alle esigenze dei nostri soci e del territorio. Siamo convinti che la vera cooperazione sia la chiave per affrontare con successo le sfide del nostro tempo e per costruire un futuro più equo e sostenibile.

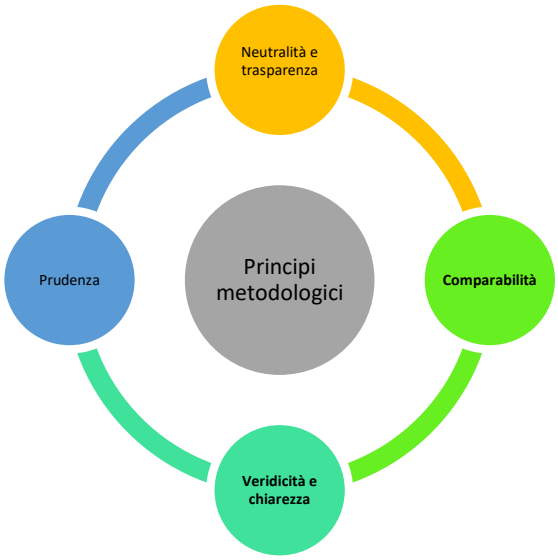
Permettetemi, infine, di ringraziare tutti voi, soci e collaboratori, operatori, famiglie, amministrazioni pubbliche e comunità in cui operiamo per il vostro contributo e il vostro sostegno. Senza di voi, i risultati descritti nel nostro Bilancio Sociale non sarebbero stati possibili.

Grazie e buona lettura.

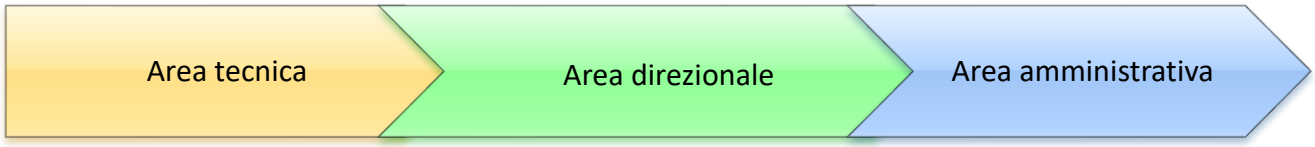
Il Presidente
Alessandro Cervo

1.2 metodologia

Nell'intendimento di fornire agli stakeholders un quadro complessivo dei risultati e dell'andamento della Cooperativa e di aumentare la possibilità di scelta e di valutazione attraverso le informazioni contenute nel documento, la redazione del Bilancio Sociale è stata realizzata utilizzando scrupolosi criteri metodologici



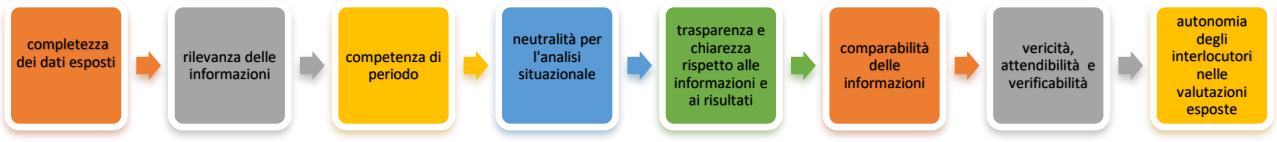
La scelta della redazione del bilancio sociale nasce all'interno del Consiglio di amministrazione che nel corso degli anni ha continuato a sostenere e a incoraggiare l'implementazione del documento, sviluppato con l'apporto di persone appartenenti alle varie aree della Cooperativa:



La bozza viene poi discussa dal Consiglio di amministrazione e successivamente sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei soci, quest'anno in data 22.05.2026.
Nella piena consapevolezza della sua importanza, in quanto strumento di analisi, rendicontazione e comunicazione sociale, l'intento primario è stato quello di dimostrare i risultati conseguiti nell'anno di competenza, coniugando l'impostazione prevista dalla dottrina di riferimento con la volontà di rappresentare, in modo efficace e veritiero, quella peculiare combinazione di valori, mission e performance economica che caratterizza l'essere "impresa sociale".

1.3 modalità di comunicazione – riferimenti normativi

Il Bilancio Sociale viene redatto ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 04.07.2019 in riferimento alla legge 106/2016 e all'articolo 14 del Decreto Legislativo 117/2017 e successive modificazioni ed integrazioni con l'obiettivo di essere uno strumento trasparente e accessibile per ogni interlocutore in special modo per quanto riguarda:



Oltre ad essere depositato nel Registro delle Imprese viene diffuso attraverso i seguenti canali:

Area tecnica | Area direzionale | Area amministrativa | Area progettazione

2.L'IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

2.1 identità della Cooperativa

Agorà persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. Per la nostra natura di Cooperativa sociale, ci differenziamo dalle altre forme cooperative per il perseguimento di un fine più ampio rispetto allo scopo mutualistico semplice. Allo schema tradizionale di Cooperativa caratterizzata per il raggiungimento di un fine mutualistico "interno", si sovrappone, infatti, un fine mutualistico di forte rilevanza sociale che agisce nell'interesse delle persone svantaggiate, veri e propri *stakeholder* della Cooperativa.

La natura di beneficiari in capo ad utenti e soggetti svantaggiati, ci impone quindi di indirizzare l'attività della Cooperativa non solo in favore dei nostri soci lavoratori, bensì nell'interesse della collettività di riferimento, destinando loro, in forma diretta o indiretta, i risultati della gestione sociale.

La natura di **Agorà** si fonda su un gruppo di persone che perseguono scopi, economici, sociali ed educativi mediante lo spirito imprenditoriale, nel tentativo di soddisfare al meglio i bisogni dei propri soci (mutualità interna) e, allo stesso tempo, di perseguire gli interessi degli utenti dei servizi, indipendentemente dalla circostanza che essi siano soci della Cooperativa (mutualità esterna).

Per la realizzazione di questo ambizioso progetto e per la nostra natura di cooperativa sociale, ci teniamo a sottolineare che ciò che ci differenzia rispetto ad altre forme di organizzazione economica è proprio *la prevalenza dei principi etici sulle tecniche commerciali*. Senza questa fondamentale differenza, **Agorà** non avrebbe ragioni di esistere.

Naturalmente, nella costante ricerca di soddisfare al meglio sia le aspettative della collettività locale, nostri *stakeholder,* sia gli interessi dei nostri soci lavoratori, dobbiamo operare quotidianamente cercando di mantenere in perfetto equilibrio, sia l'elevato scopo sociale, sia il fine economico. Ciò detto, ci teniamo a sottolineare che nel caso in cui dovessimo fallire i nostri obiettivi economici, difficilmente potremmo garantire una positiva influenza sociale. Nella consapevolezza che l'efficienza economica deve avere, nei termini sopra illustrati, una sorta di priorità, è possibile affermare che il lato economico e quello sociale rappresentano, in Agorà, due facce della stessa medaglia.

Attraverso la realizzazione del risultato economico, **Agorà** opera nei seguenti Settori di attività,

- Disabili fisici, psichici e sensoriali
- Minori e giovani
- Problematiche legate alla famiglia
- Giovani in situazioni di disagio
- Anziani e problemi legati alla terza età
- Educativa

ponendosi i seguenti Obiettivi:

- Dare il proprio contributo ai programmi di sviluppo della collettività locale
- Farsi conoscere nella comunità come giusto datore di lavoro e offrire un'immagine di società modello
- procurare ai soci continuità d'occupazione migliorando le loro condizioni economiche, sociali, professionali

e perseguendo i seguenti Valori:

Mutualità interna **Mutualità esterna**	*Come possibile scambio mutualistico fra soci* *Per soddisfare gli interessi e i bisogni delle persone in condizione di bisogno*
Solidarietà	*Attraverso il sostegno a situazioni di difficoltà sia tra i soci che verso la collettività di riferimento*
Democraticità	*Attraverso la garanzia di trasparenza e di partecipazione al fine di garantire uguali diritti*
Impegno	*Serio e responsabile richiesto a ciascun membro della Cooperativa*



Equilibri Responsabilità Ruoli	*In un clima non rigidamente gerarchico ma organizzato, valorizzante e riconoscente*
Spirito comunitario	*Attenzione alle risorse e ai bisogni espressi dalla Comunità locale, in un'ottica di contribuzione alla costruzione di politiche sociali migliori*
Legame con il territorio	*Con un valore di radicamento che significa valorizzazione delle risorse, legame con la comunità, apertura alle diversità*
Sussidiarietà	*Promozione e valorizzazione delle risorse del singolo e della comunità, in un rapporto equilibrato con le istituzioni pubbliche*

La carta d'identità

Denominazione	*AGORA' SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE*
Indirizzo sede legale	*Clivo Rutario nr. 53 - 00151 Roma*
Forma giuridica e modello di riferimento	*Società cooperativa sociale modello s.p.a.*
Tipologia	*Cooperativa sociale di tipo A e B*
Data di costituzione	*22.12.1980*
Codice fiscale	*05016290586*
Partita iva	*01342021001*
Albo Nazionale società cooperative sociali	*A-104306 Sezione Cooperative a mutualità prevalente di diritto - Categoria: Coop Sociali di produzione e lavoro*
Albo Regione Lazio società coop.ve sociali	*D.P.G.R. N. 240 del 12.02.1997*
Altre iscrizioni in Albi e Registri	*-Registro Unico Cittadino degli organismi accreditati per i servizi alla persona di Roma Capitale R.U.C.* *-Registro Unico Accreditati Scuola R.U.A.S. per il servizio O.E.P.A.C.* *-Elenco degli Enti gestori delle Strutture Residenziali socioassistenziali per Disabili Adulti del Comune di Roma* *-Elenco degli organismi idonei per la realizzazione del "Dopo di Noi" legge 112/2016 del Comune di Roma*
Iscrizione al R.U.N.T.S.	*Sezione Imprese sociali per importazione rep. 19878*
Recapiti telefonici	*0653271886 - 0653277742*
E-mail	*amministrazione@agoragroup.org*
PEC	*agorascs@pec.agoragroup .org*
Sito internet	*agoracoopsociale.it*
Adesioni ad Associazioni di rappresentanza	*Confederazione Cooperative Italiane*
Codice Ateco	*88.10.00*
Rea	*RM473590*
Qualifica impresa sociale	*SI*

2.2 i principi ispiratori



Agorà oltre ad assicurare ***la piena correttezza nella gestione delle risorse umane,*** si ispira da sempre ad alcuni principi fondamentali. Gli operatori sociali, nel rispetto dei Principi basilari del lavoro sociale, pongono la persona al centro, accolgono ogni singola persona portatrice di bisogno o problematica ed operano sempre tenendo a riferimento quanto contenuto nel Codice Etico e Deontologico approvato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di recente rinnovato:

il rispetto della legge	Agorà opera nel rigoroso rispetto delle leggi nazionali e locali e si autoregola attraverso rigorose procedure e prassi interne, codificate nel modello di gestione ex D.Lgs. 231/2001 e nel Codice Etico.
l'eguaglianza, l'imparzialità e l'equità	l'erogazione dei servizi è ispirata al principio di eguaglianza fondato sull'art. 3 della Costituzione Italiana. Nessuna distinzione, nell'erogazione dei servizi, può essere compiuta per motivi riguardanti sesso, razza, lingua, religione e opinioni politiche. Il comportamento degli operatori, nei confronti degli utenti, è inoltre improntato a criteri di obiettività, giustizia ed imparzialità. I servizi vengono erogati secondo regole chiare e trasparenti per tutti, salvaguardando il diritto alla differenza, tendo conto delle specificità di età e di genere.
il diritto di scelta	che viene garantito e rispettato, fornendo ai cittadini tutte le informazioni, contenute nelle carte dei servizi, affinché gli stessi possano operare una scelta consapevole nel momento in cui decidono di affidarsi ad Agorà per ricevere i servizi dei quali hanno diritto.
la continuità dei servizi	l''erogazione dei servizi è continua, regolare e senza interruzioni, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e sulla base di quanto stabilito nella specifica documentazione di affidamento.
la partecipazione e l'informazione	stimolo alla partecipazione attiva di tutti gli attori coinvolti nelle attività sociali (soci, lavoratori, Ente Pubblico e utenza) sono elementi indispensabili per poter migliorare la qualità dei servizi erogati.
l'efficienza e l'efficacia	l'organizzazione delle attività è mirata a garantire la massima qualità delle prestazioni e il miglioramento continuo dei servizi, attraverso l'approccio agli standard di qualità nell'erogazione del servizio, la programmazione delle attività e l'ottemperanza ai tempi previsti, la formazione e l'aggiornamento continuo del personale. Tali standards si riferiscono a due ambiti precisi: ✓ Ambito della Committenza, che misura il livello di accettabilità richiesto, le attività e il regolare svolgimento delle funzioni svolte; ✓ Ambito dell'Utenza, che valuta sia le potenzialità del singolo utente, sia il contesto e i risultati del servizio erogato, sia il contesto sociale di riferimento.
la correttezza, la lealtà e l'onestà	nei rapporti con l'utente è fondamentale il principio dell'onestà e della correttezza professionale, adottando ogni forma di rispetto e di cortesia. È altrettanto indispensabile adottare tutte le possibili forme di cortesia e l'utilizzo di espressioni chiare e comprensibili.
la trasparenza e la completezza delle informazioni:	è indispensabile adottare sempre espressioni chiare, comprensibili e complete. I dati sensibili riguardanti gli utenti devono essere trattati nel pieno rispetto della normativa sulla privacy. Il personale della cooperativa riceve la formazione utile a garantire la completa tutela della riservatezza delle informazioni

Oltre ai principi ispiratori sopra illustrati, da sempre fondamentali per la nostra realtà, ci piace ricordare che l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha proclamato il 2025 come Anno internazionale delle cooperative, indicando nella nota metodologica che le cooperative costruiscono un mondo migliore. Siamo dunque fieri e consapevoli di doverci ispirare al modello cooperativo declinato dall'Assemblea che così recita:

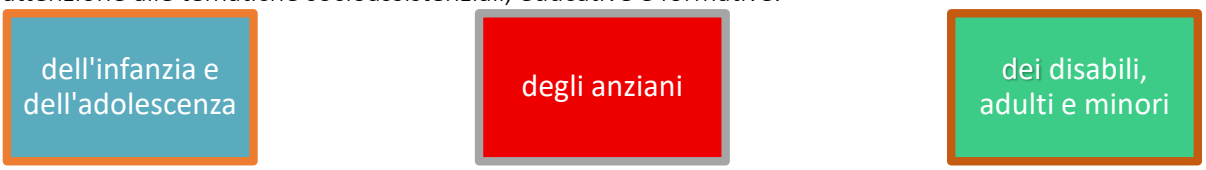
Il modello cooperativo è una soluzione cruciale per affrontare diverse sfide globali con un ruolo significativo nel promuovere l'attuazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) entro il 2030 in tutte le dimensioni sociali, economiche e ambientali.
Il tema sottolinea anche la capacità unica delle cooperative di promuovere una crescita inclusiva e rafforzare la resilienza della comunità.

2.3 origini e motivazioni – la storia

Come riportato all'art. 4 dello statuto sociale la Società, senza finalità di lucro, ispirandosi ai principi della mutualità e della solidarietà sociale, si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. Si propone, inoltre, di organizzare e favorire l'occupazione dei Soci, attraverso la ricerca di occasioni di lavoro alle migliori condizioni economiche, sociali e morali possibili.
Il gruppo promotore formato da nove soci persone fisiche è stato gradualmente incrementato nel tempo, sulla base del principio mutualistico "della porta aperta". Ogni socio è sempre motivato a lavorare in ambito cooperativo ponendosi i seguenti obiettivi:



Coerentemente con la propria storia, la cooperativa opera nell'area dei *servizi alla persona* con particolare attenzione alle tematiche socioassistenziali, educative e formative:



Il nostro orientamento di fondo tende dunque a:



Tra i principali momenti che hanno contribuito a formare la nostra storia ci piace ricordare:

22.12.1980	nasce Agorà con atto notarile Giuseppe Ottolenghi. La sua denominazione originaria era: S. Socio Sanitaria. La sede sociale era Borgo S. Spirito n. 78.
1992	con l'entrata in vigore della legge n. 381/91 che riconosce formalmente la cooperazione sociale, viene adeguato lo statuto sociale. La denominazione diventa: Agorà Società Cooperativa Sociale. La sede viene trasferita in Roma Via Cicerone n. 44
28.03.2003	viene approvato il regolamento interno ai sensi della legge 142/2001
15.12.2004	viene approvato lo Statuto per uniformarsi alla disciplina del nuovo diritto societario. La sede sociale viene trasferita in Vicolo Vicinale. Con questa modifica Agorà diventa una cooperativa sociale a mutualità prevalente, onlus di diritto, con modello di riferimento alle s.p.a.
08.05.2014	L'assemblea dei lavoratori istituisce ed approva il primo piano welfare che viene successivamente migliorato di anno in anno
2016	la Cooperativa si trasferisce in Via Antonio Bennicelli n. 44
2023	viene acquistata la nuova sede sociale ed amministrativa in Roma Clivo Rutario nr. 53. Qui viene anche avviato il centro culturale "AgorArt"- spazio culturale indipendente, usufruibile dai cittadini del territorio

28.11.2024	viene approvato il nuovo Regolamento Interno ai sensi della legge 142/2001
23.05.2025	Viene approvato il nuovo statuto con l'inserimento delle clausole previste dalla riforma del Terzo Settore e con la possibilità di esercitare anche le attività di tipo B come consentito dalla legge 381/91 L'assemblea approva anche il nuovo regolamento sui ristorni, tenuto conto dell'OIC28 e il regolamento assembleare

PRINCIPALI SERVIZI E INTERVENTI DEGLI ULTIMI 10 ANNI IN ORDINE CRONOLOGICO (2016/2025)

Servizio	Committente	Destinatari
Servizio di Assistenza Educativo Culturale AEC per l'integrazione sociale degli alunni disabili inseriti nelle scuole del Municipio Roma XII	Roma Capitale Municipio Roma XII	Alunni minori con disabilità (scuole dell'infanzia comunali e statali, primarie e secondarie di primo grado statali)
Servizio di Assistenza Educativo Culturale AEC per l'integrazione sociale degli alunni disabili inseriti nelle scuole del Distretto RM 6.1 (Frascati, Grottaferrata, Rocca Priora, Rocca di Papa, Monte Compatri, Monte Porzio Catone, Colonna)	Distretto RM 6.1 (Frascati, Grottaferrata, Rocca Priora, Rocca di Papa, Monte Compatri, Monte Porzio Catone, Colonna)	Alunni minori con disabilità (scuole dell'infanzia comunali e statali, primarie e secondarie di primo grado statali)
Servizio di Assistenza Educativo Culturale AEC per l'integrazione sociale degli alunni disabili inseriti nelle scuole del Municipio Roma X	Roma Capitale Municipio Roma X	Alunni minori con disabilità (scuole dell'infanzia comunali e statali, primarie e secondarie di primo grado statali)
Servizio di Assistenza Educativo Culturale AEC per l'integrazione sociale degli alunni disabili inseriti nelle scuole del Municipio Roma XIV	Roma Capitale Municipio Roma XIV	Alunni minori con disabilità (scuole dell'infanzia comunali e statali, primarie e secondarie di primo grado statali)
Servizio di Assistenza Domiciliare SAISH (Servizio per l'Autonomia e l'Integrazione Sociale della persona Disabile) Progetto per la vita indipendente: "Casa da Soli"	Roma Capitale Municipio Roma XII	Cittadini Disabili residenti nel territorio del Municipio
Servizio di Assistenza Domiciliare SAISH (Servizio per l'Autonomia e l'Integrazione Sociale della persona Disabile)	Roma Capitale Municipio Roma XI	Cittadini Disabili residenti nel territorio del Municipio
Servizio di Assistenza Domiciliare SAISH (Servizio per l'Autonomia e l'Integrazione Sociale della persona Disabile)	Roma Capitale Municipio Roma X	Cittadini Disabili residenti nel territorio del Municipio
Progetto Legge 112/2016 "Dopo di Noi"	Roma Capitale Municipio Roma XII XI XIV e III	Cittadini disabili (L. 104 art. 3 co 3) beneficiari di progetti personalizzati approvati dall'U.V.M.D.
Servizio di Assistenza Domiciliare SAISA (Servizio per l'Autonomia e l'Integrazione Sociale della persona Anziana)	Roma Capitale Municipio Roma XII	Cittadini Anziani residenti nel territorio del Municipio
Servizio di Assistenza Domiciliare SAISA (Servizio per l'Autonomia e l'Integrazione Sociale della persona Anziana)	Roma Capitale Municipio Roma X	Cittadini Anziani residenti nel territorio del Municipio
S.T.A.R.E. Servizio Territoriale di Assistenza a Reperibilità Estesa. Servizio di assistenza domiciliare "non pianificata" attiva 365 giorni su 365 ricompreso all'interno del servizio SAISA (Servizio per l'Autonomia e l'Integrazione Sociale della persona Anziana)	Roma Capitale Municipio Roma XII	Cittadini Anziani residenti nel territorio del Municipio
Servizio di assistenza e accoglienza a persone adulte con disabilità presso servizi residenziali di tipo "Casa Famiglia" di cui alla normativa regione Lazio	Roma Capitale Dipartimento Politiche Sociali	Disabili residenti presso le Casa Famiglia Agorà 1 e Agorà 2 convenzionate con il Dip.to Pol. Sociali di Roma Capitale

Segretariato Sociale e di Prossimità Punto Unico di Accesso PUA Municipio Roma XII	Roma Capitale Municipio Roma XII	Cittadini residenti nel territorio del Municipio
Segretariato Sociale e di Prossimità Punto Unico di Accesso PUA Municipio Roma VI	Roma Capitale Municipio Roma VI	Cittadini residenti nel territorio del Municipio
Segretariato Sociale e di Prossimità Punto Unico di Accesso PUA Municipio Roma X	Roma Capitale Municipio Roma X	Cittadini residenti nel territorio del Municipio
Segretariato Sociale e Servizio Sociale Professionale per la gestione delle attività e la presa in carico dei soggetti, nell'ambito del REI Comune di Fiumicino	Comune di Fiumicino	Cittadini residenti nel territorio del Comune
Segretariato Sociale- PON- Inclusione (gestione delle attività connesse al REI), Distretto sociosanitario LT1 Comuni di Aprilia, Cori, Cisterna, Rocca Massima	Distretto sociosanitario Latina 1 (Aprilia, Cori, Cisterna, Rocca Massima)	Cittadini residenti nel territorio del Distretto LT.1- Soggetti, residenti nel territorio del Distretto beneficiari delle misure di contrasto alla povertà previste nel REI (reddito di inclusione)
Segretariato Sociale: Servizio Sociale essenziale presso il Comune di Rocca Massima	Comune di Rocca Massima	Cittadini residenti nel territorio del Comune
Servizio Home Care Premium 2014 (Realizzazione delle attività gestionali: organizzazione gestione esecuzione dello sportello sociale) Municipio Roma XII	Roma Capitale Municipio Roma XII	Dipendenti e pensionati, utenti dell'INPS Gestione Dipendenti Pubblici, loro coniugi conviventi e familiari entro il primo grado, non autosufficienti, residenti nel territorio del Mun. RM XII
Servizio Home Care Premium 2014 Azienda USL RM D (ASL RM3)	Azienda USL RM D	Soggetti non autosufficienti e fragili, utenti dell'INPS, residenti nel territorio dell'Azienda USL RM D
Progetto Home Care Premium 2017- Assistenza Domiciliare Prestazioni Integrative	Roma Capitale Dipartimento Politiche Sociali	Cittadini Anziani, Disabili e Minori residenti nei territori del Municipi X, XI e XII di Roma Capitale
Servizio educativo per il diritto allo studio, all'autonomia e all'inclusione scolastica degli alunni e delle alunne con disabilità. Registro Unico Accreditati Scuola (R.U.A.S.) di Roma Capitale	Roma Capitale Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione Professionale	Alunni minori con disabilità (scuole dell'infanzia comunali e statali, primarie e secondarie di primo grado statali dei Municipi X, XII e XIV)
Sostegno e Valorizzazione del "Caregiver Familiare" erogazione servizi di cui alla D.G.R. Lazio nr. 341/2021	Roma Capitale Municipio Roma X, XI e XII	Cittadini residenti nei territori dei Municipi X, XI e XII, iscritti nelle liste municipali dei *caregiver*
Progetti/interventi a valere sulla Quota Servizi Fondo Povertà: Famiglie in Crescita - Piccoli e Grandi Passi – Street School – Insieme a Te - Sportello Inclusione – Quo Vado	Roma Capitale Municipio Roma XII	-sostegno ai minori e alle famiglie residenti nel Municipio XII beneficiari di assegno ADI o con ISEE inferiore a € 10,140 -servizi di segretariato per tutti i cittadini residenti o in transito presso il Municipio XII
Progetto/intervento Space Hope finanziato con fondi a valere sulla Quota Servizi Fondo Povertà e con fondi ordinari - servizio socioeducativo per minori (fasce 0/3 e 4/17)	Roma Capitale Municipio Roma XII	-sostegno ai nuclei composti da genitori e minori nella fascia 0/17 -educativa di strada rivolta alla fascia preadolescenziale e adolescenziale

2.4 la missione

La Mission delle cooperative sociali è definita all'articolo 1 della L.381/1991: perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso l'erogazione di servizi socio-sanitari ed educativi. Negli anni abbiamo sempre cercato di andare oltre la semplice erogazione del

servizio, nella consapevolezza di svolgere un ruolo di forte utilità sociale. Ne consegue che la forza della nostra Cooperativa si basa su principi e valori irrinunciabili:

Promuovere la qualità sociale come un sistema di relazioni che intreccia benessere individuale e benessere sociale, ovvero il benessere di tutti i soggetti coinvolti nel processo di vita di una comunità

Ampliare e rinnovare la gamma dei servizi offerti attraverso soluzioni compatibili con i problemi di risorse finanziarie degli enti locali promuovendo la co-progettazione con l'ente pubblico

Ampliare il numero dei soggetti sociali attivi nell'ambito dei servizi che Agorà gestisce

Creare condizioni di lavoro in favore dei propri soci alle migliori condizioni economiche, sociali, morali e professionali possibili

L'obiettivo è quello di riconoscere, incontrare e valorizzare le realtà del territorio (scuola, servizi sociali, famiglie, associazionismo, realtà produttive, enti pubblici e gruppi informali) e instaurare con loro relazioni stabili e sistematiche favorendo così processi di co-progettazione.
L'attivazione delle collaborazioni, sperimentata con l'Ente Pubblico, le famiglie, le associazioni e le cooperative del territorio, ci ha permesso di constatare come l'attivazione di una *rete* comporti un significativo innalzamento della qualità dei servizi e del loro valore aggiunto.
Queste forme di collaborazione si sviluppano in modo differente a seconda della tipologia di servizio e possono consentire un contenimento dei costi per gli Enti Locali.
Il contesto sociale ed economico in cui ci troviamo è in continua evoluzione, e proprio per questo è indispensabile condividere esperienze e buone prassi con gli altri attori del territorio.
È partendo da questa analisi che si configura una nuova realtà socioeconomica in cui, secondo noi, le cooperative non possono più porsi solo come attuatrici di pratiche ma devono assumere un ruolo attivo sia nei confronti dell'Ente Pubblico che della cittadinanza.
Avere, quindi, capacità di progettazione e riprogettazione in itinere. La capacità di co-progettazione diventa un differenziale che può supportare l'Ente Pubblico e che può diventare un connettore tra l'Amministrazione Comunale e i cittadini per avviare nuove pratiche come la co-gestione di servizi, il mutuo aiuto, la partecipazione ad attività di autogestione.
L'obiettivo è che si verifichi in questo percorso una trasformazione per quanto riguarda il cittadino, che da fruitore del servizio diviene cittadino attivo, parte di un tessuto sociale, consapevole dei cambiamenti sociali ed economici in atto.
È, infatti, la consapevolezza che conduce al protagonismo e alla costruzione di reti, che promuove la coesione sociale e che porta alla modificazione dei comportamenti individuali con una ricaduta anche economica per l'Amministrazione Comunale.
Questo lavoro richiede un costante e attento e faticoso impegno di formazione che deve coinvolgere tutte le persone attivate nel processo anche se a diversi livelli e in misura differente.
Gli operatori dei servizi alla persona sono dunque chiamati a rivedere e a riformulare continuamente la loro professionalità, per renderla adeguata ai nuovi scenari.
CAMBIARE e INNOVARE per RI-COSTRUIRE, per andare incontro al futuro, anticipandolo e costruendolo con le proprie forze: forgiare con i vecchi materiali, nuove forme e modelli (culturali, comportamentali, organizzativi, gestionali) più adatti ai nuovi scenari.

Agorà intende lavorare con impegno in questa direzione anche nei prossimi anni.

Per queste motivazioni possiamo affermare che la cooperativa assume e promuove, come VALORI concettuali di riferimento, i temi propri del lavoro sociale:



2.5 la democrazia e la mutualità- le politiche di sostegno al reddito

In quanto cooperativa sociale, questi elementi sono per noi elementi interconnessi ed imprescindibili.
In particolare, il nostro modello di organizzazione sociale deve sempre orientarsi a promuove la solidarietà e l'uguaglianza, sostenendo le persone più deboli e promuovendo un ambiente di inclusione e partecipazione. La cooperativa, come stabilito dall'articolo 45 della Costituzione italiana, riveste un'importanza fondamentale nella promozione della democrazia e della coesione sociale, contribuendo a garantire diritti e opportunità per tutti i cittadini.

La democraticità viene da noi considerata uno degli elementi essenziali del nostro sistema cooperativo. Mancando questo elemento, una organizzazione non può essere considerata una vera e propria Cooperativa.
Il principio cooperativo di Rochdale "una testa un voto" è certamente fondamentale, ma racchiude soltanto un aspetto della democrazia cooperativa, poiché, secondo noi, il carattere democratico deve manifestarsi, ed essere testimoniato, in molte altre circostanze, oltre che nelle assemblee dei soci. Agorà vuole pertanto essere una forma di democrazia sia nella struttura che nella sua attività operativa, e non una gerarchia di poteri strettamente controllata. Per questo abbiamo ritenuto di misurare il carattere democratico attraverso tutti gli aspetti dell'organizzazione, oltre che da quello della votazione basata sulla regola "una testa un voto" nelle assemblee

l'appartenenza che non deve essere mai un atto di coercizione, ma di volontà di ciascun socio
il concetto di "partecipazione aperta" e di "non discriminazione"
la possibilità di garantire ai propri soci di essere "grosso modo" allo stesso livello, creando legami su cui poter basare la solidarietà
il coinvolgimento dei soci, non solo attraverso l'attribuzione del voto, ma attraverso l'effettiva partecipazione alla vita sociale

il diritto dei soci di nominare ed eleggere gli organi di governo e di controllo
il diritto dei soci di esaminare, valutare ed approvare il bilancio, lo statuto i regolamenti interni, la destinazione degli utili di esercizio, il ristorno
la parità di genere ossia la non distinzione di ruoli fra uomini e donne. Ogni socio occupa il proprio posto di responsabilità non per il proprio sesso ma esclusivamente per la sua qualità di socio
lo stimolo alla formazione professionale ed all'educazione cooperativa
la comunicazione interna indirizzata a favorire la conoscenza del ruolo cooperativo e dell'impegno sociale a cui fare riferimento



La nostra società, essendo una cooperativa sociale che opera nell'ambito dei servizi socioassistenziali ed educativi di cui alla lettera a) della legge n.381/91, non deve dimostrare, ai sensi dell'art. 2513 del C.C., le condizioni di prevalenza secondo le modalità previste nello stesso articolo del Codice, in quanto:

Lo statuto vigente prevede all'art. 67 le clausole di mutualità prescritte dall'art. 2514 del C.C.
È iscritta all'Albo delle imprese cooperative nella sezione Mutualità Prevalente e nella categoria Cooperative sociali a mutualità prevalente di diritto

Nonostante ciò, nei nostri bilanci abbiamo sempre e comunque rendicontato le condizioni di prevalenza che quest'anno si attesta al ***41,28.%.***
È nostra intenzione proseguire nella politica della formazione sui valori e sui principi cooperativi affinché anche gli attuali lavoratori non soci possano manifestare la volontà di diventare soci di Agorà.

La mutualità esterna: la nostra società, essendo una cooperativa sociale che opera nell'ambito dei servizi sociosanitari ed educativi di cui alla lettera a) della legge n.381/91, si differenzia dalle altre cooperative per il perseguimento di un fine più ampio rispetto al normale scopo mutualistico interno, aggiungendosi il fine "esterno" al gruppo costituente. ***Il fine mutualistico esterno consiste*** nel far beneficiare della propria attività quelle categorie di soggetti, non soci, disagiati e/o svantaggiati, destinando loro, in forme dirette e indirette, i risultati della gestione sociale. Agorà, nello svolgimento delle proprie attività di rilevanza sociale, agisce dunque nell'interesse dei propri utenti e delle persone svantaggiate, che conseguentemente assurgono al rango di "beneficiari" o stakeholder della cooperativa.
Grazie all'attenta politica di patrimonializzazione, la cooperativa, nel tempo è riuscita a formare importanti fondi di riserva indivisibili, che in caso di scioglimento non potranno essere in alcun modo ripartiti fra i soci, bensì devoluti ai fondi per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.
In questa concezione Agorà ha gradualmente acquistato 5 immobili in zona Monteverde e precisamente in un complesso sito in Via Jenner nr. 47 nel quale vivono stabilmente 16 cittadini disabili che, dopo aver acquisito le competenze necessarie alla Vita Indipendente hanno lasciato i nuclei di provenienza per costituire "gruppi-appartamento". Ai partecipanti vengono offerti interventi di sostegno e supervisione e in alcuni casi un lavoro regolarmente retribuito presso la nostra consorella Cooperativa Sociale Zighinì. Ad altri 20 cittadini, in uno degli appartamenti, appositamente predisposto, vengono offerti percorsi di *Training,* propedeutici alla Vita Indipendente. Parliamo di due importanti progetti, tra loro connessi avviati: "Casa da Soli" e "Dopo di Noi".
Altra iniziativa di grande importanza sono le tre "Orchestre Integrate" realizzate in collaborazione con la Scuola Popolare di Musica di Donna Olimpia. Il progetto coinvolge persone con disabilità frequentanti le attività di gruppo SAISH, utenti ASL, operatori sociali, musicisti professionisti e studenti liceali con l'obiettivo di costruire una *ensemble* musicale che valorizzi ogni individualità, facendo scomparire le differenze; un laboratorio

sperimentale di pratiche di inclusione e di integrazione. Alle Orchestre si aggiungono attori e cori amatoriali, e tutti insieme danno vita a una "comunità artistica accessibile", un contesto nel quale tutti si sentono coinvolti e valorizzati. Le Orchestre si sono è già esibite, numerose volte, anche in contesti prestigiosi come l'Auditorium di Roma, lo Spazio Rossellini e il Teatro Vascello. Anche quest'anno, sono previste tre esibizioni: il 27 aprile allo Spazio Rossellini (Orchestra *Junior*); l'8 maggio all'Auditorium (Orchestra *Senior*) e il 15 maggio al Teatro Villa Panfili (Orchestra *Young*). Altra importante iniziativa riguarda un "Laboratorio Teatrale" realizzato con attori professionisti a cura dell'Associazione Artenova e che coinvolge un gruppo di circa 20 disabili. Anche questo laboratorio si concluderà con una rappresentazione teatrale al Teatro Verde.

Agorà da sempre rivolge le sue principali attenzioni alle azioni di sviluppo e di partenariato sul territorio valorizzando la condivisione di obiettivi comuni, avvalendosi preferibilmente di soggetti non profit. Tra queste azioni vogliamo quest'anno evidenziare il sostegno conferito a Zighinì- Cooperativa sociale di tipo B. A loro abbiamo affidato tutti i nostri servizi di pulizia della sede sociale e delle nostre unità locali, nonché il servizio di segreteria e di reception della sede amministrativa, così da poter loro garantire una occupazione stabile ai loro lavoratori disabili. Inoltre, dopo aver condiviso un loro progetto di sviluppo economico e sociale, siamo diventati loro sovventori con un finanziamento di euro 250.000 che ha consentito loro di aprire un nuovo ramo d'azienda finalizzato a dare altre occasioni di lavoro persone disabili. Grazie al nostro contributo Zighinì ha potuto acquistare un immobile e adibirlo ad attività turistica di affittacamere.

Dopo l'acquisto della nuova sede sociale ed operativa, avvenuta nel 2023, abbiamo ricavato una grande sala riunioni e convegni nella quale vengono programmate settimanalmente serate culturali e a tema, usufruibili gratuitamente dalla collettività ed abbiamo avviato le attività del Centro Culturale AgorArt.
Durante il 2025 si sono tenuti oltre 60 eventi, con grande partecipazione della cittadinanza.



Il fine mutualistico interno, peraltro descritto nella relazione ministeriale di accompagnamento al codice civile del 1942, "consiste nel fornire condizioni di lavoro direttamente ai membri dell'organizzazione a condizioni più vantaggiose di quelle che otterrebbero dal mercato"; anche il nostro statuto sociale stabilisce che i soci:

concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa
partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda
contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione
mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa

L'articolo 3 dello statuto, inoltre, impone tassativamente alla Cooperativa di

Organizzare e favorire l'occupazione dei Soci, attraverso la ricerca di occasioni di lavoro alle migliori condizioni economiche, sociali e morali possibili.

ed ancora:

Con tutti i soci è stato instaurato, oltre al rapporto associativo, un ulteriore rapporto mutualistico di lavoro, nel rispetto della legge e del Regolamento Interno

A tutti i soci è stata garantita continuità occupazionale per l'intero esercizio ed almeno la piena applicazione del Contratto Collettivo di Lavoro vigente
I soci concorrono al raggiungimento dell'oggetto sociale partecipando alle assemblee, alle riunioni operative e conferendo il proprio lavoro nelle attività esercitate, previste da statuto ovvero quelle di cui alla legge n.381/91 per le cooperative di tipo A

In questo contesto possiamo affermare che Agorà, ha realizzato il proprio fine mutualistico interno, non soltanto attraverso l'instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro con i propri soci, ma anche e soprattutto attraverso:

L'applicazione integrale del contratto collettivo nazionale di lavoro delle Cooperative Sociali, con pieno ed immediato riconoscimento di tutti gli aumenti previsti dall'ultimo rinnovo del 2024
L'iscrizione al Fondo sanitario dedicato, che, nel rispetto dell'art. 87 del CCNL, pone a carico di Agorà il versamento di 120 euro annui per ciascun lavoratore a tempo indeterminato. In merito evidenziamo che la precedente iscrizione alla SMS Comipa Fondo Mutuasalus è cessata dal 01.01.2026, avendo sottoscritto il nuovo accordo con Cooperazione Salute, fondo promosso da Confcooperative, che prevede l'erogazione di servizi e rimborsi sanitari decisamente migliori e maggiori.
L'istituto del ristorno
I contributi a favore dei lavoratori per fronteggiare il caro vita e gli effetti dell'inflazione (**buoni spesa**)
lo sviluppo di ulteriori forme di sostegno al reddito attraverso il fondo **welfare aziendale** approvato dall'assemblea dei soci fin dal 2014 ed alimentato di anno in anno con appositi accantonamenti
La formazione professionale
Il coinvolgimento della compagine sociale nella partecipazione ai programmi di sviluppo e nelle decisioni strategiche, sulla base delle funzioni previste dallo statuto e dall'organizzazione aziendale

Agorà ha dunque sempre posto la sua massima attenzione alla valorizzazione delle risorse umane, siano esse socie che lavoratori dipendenti. Per questo abbiamo colto con piacere il rinnovo del contratto di lavoro delle Cooperative sociali, anche se a nostro avviso, gli operatori del nostro settore avrebbero meritato riconoscimenti superiori.
Il verbale di accordo sindacale siglato a gennaio 2024 è stato immediatamente applicato da Agorà, nonostante i nostri committenti, ancora oggi, nonostante le tante pressioni, non ci abbiano ancora riconosciuto i dovuti adeguamenti dei corrispettivi per le prestazioni fornite dalla cooperativa.
Il nuovo CCNL ha inciso notevolmente sui costi di gestione del 2025 perché oltre ai primi aumenti scattati già dal **2024** quali:

- Un aumento di euro 30 mese parametrato al livello C1
- L'integrazione per l'assistenza obbligatoria per maternità che dall'80% è passata al 100% della retribuzione:

nel **2025** abbiamo dovuto prevedere:

- un nuovo adeguamento di euro 30 parametrati al livello C1
- un elemento temporaneo aggiuntivo di euro 41 dal 2025 ed altri euro 41 dal 2026
- Il contributo per l'assistenza sanitaria integrativa a partire dal 1° gennaio 2025 passa da 5 a 10 euro mensili
- la quattordicesima mensilità

Oltre agli immediati adeguamenti contrattuali, Agorà ha ritenuto di dover proseguire nelle azioni mirate ad accrescere le condizioni economiche, morali e sociali dei nostri lavoratori, soci e non soci. Su tutti ricordiamo

L'ISTITUTO DEL RISTORNO. Come ormai da consuetudine, la cooperativa, in sede di chiusura di bilancio, attraverso il Consiglio di Amministrazione, a norma di statuto, del nuovo regolamento interno, ed in base alle risultanze conseguite dall'attività mutualistica, ha previsto un accantonamento per ristorno ai soci, nei limiti consentiti dalla legislazione vigente e nel rispetto dell'art. 2545 sexies del C.C.

Tenuto conto dello scopo mutualistico che ci differenzia rispetto alle altre imprese, l'istituto del ristorno rappresenta il **beneficio economico che la cooperativa attribuisce ai propri soci** quale restituzione parziale di quanto gli stessi hanno contribuito durante l'anno, proporzionalmente alla quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi

Il ristorno valorizza **il contributo dei soci**. Si configura come un incentivo e un vantaggio concreto per i membri, favorendo il senso di appartenenza e incoraggiandoli per una partecipazione attiva alla vita e alla gestione della cooperativa.



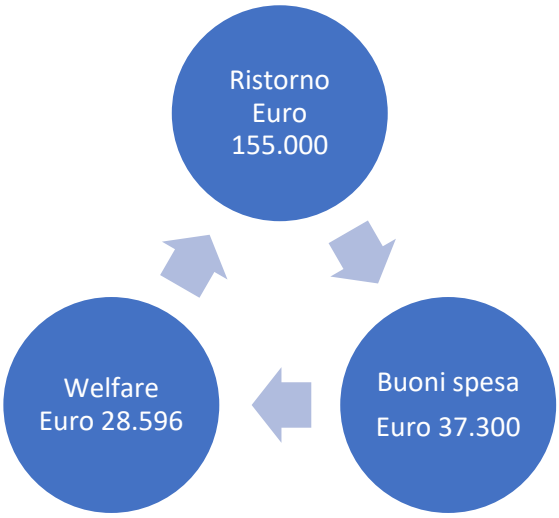
IL WELFARE AZIENDALE. Sin dal 2014 è vigente il Regolamento Interno approvato dai lavoratori in materia di Welfare aziendale. Considerata la crescente partecipazione da parte dei lavoratori al ricorso di queste misure, il Consiglio di amministrazione, ogni anno provvede ad appostare una somma a bilancio.
Al 31.12.2025 il fondo welfare disponibile ammonta ad euro 140.000 tenuto conto non soltanto dei crescenti rimborsi richiesti dai lavoratori, ma anche delle nuove misure introdotte dall'assemblea dello scorso anno.
Noi tutti riteniamo il welfare aziendale una priorità sociale di primaria importanza. I servizi e le iniziative previste dal nostro regolamento, crediamo possano migliorare la vita e la sicurezza dei nostri lavoratori, soci e non soci, e delle loro famiglie.
I rimborsi elargiti in questo esercizio sono stati pari ad euro 28.596 e hanno riguardato:

rimborso integrale dell'abbonamento annuale intera rete ATAC
prima visita odontoiatrica gratuita, comprendente la prestazione di pulizia profonda e ablazione del tartaro.
Buono scuola/famiglia: sussidi alle famiglie con figli in età scolare attraverso il rimborso delle spese sostenute per la didattica, la cultura, lo sport, le attività ricreative, etc.
campagne di prevenzione della salute: check-up uomo (visita urologica, cardiologica, elettrocardiogramma, esame PSA, PSA libero e rapporto) check-up donna (visita ginecologica, ecografia mammaria o pelvica, Pap test, esami del sangue)
Forme di incentivo all'iscrizione universitaria
rimborso delle spese per fisioterapia e osteopatia
finanziamento a tasso infruttifero, finalizzato alla copertura delle spese sanitarie correlate alla chirurgia e all'odontoiatria

Riteniamo, infine, di dover ricordare, che in conseguenza delle maggiori prestazioni offerte, a partire dal 01.01.2026 dal nuovo piano sanitario di Cooperazione Salute, dovuto anche all'aumento del contributo, che da euro 5 mese è passato ad euro 10 per ciascun lavoratore, stiamo valutando di aggiornare anche il nostro

regolamento welfare, introducendo nuove opportunità in sostituzione di quelle che sono state assorbite dal fondo sanitario di Cooperazione e Salute.

LE ALTRE MISURE A SOSTEGNO DEL REDDITO. Anche quest'anno abbiamo elargito somme destinate al sostegno del reddito per **complessivi euro 37.300 sottoforma di fringe benefit.**
Pertanto, i nostri lavoratori anche quest'anno, oltre al pieno rispetto del CCNL hanno ottenuto;



L'insieme di queste misure, compatibilmente alle politiche di bilancio e alle risorse da destinare per la mutualità esterna, tendono a migliorare la qualità di vita e il benessere dei nostri lavoratori. Conseguentemente anche la qualità lavorativa ha una ricaduta altrettanto positiva verso i nostri assistititi.

2.6 Il Territorio di riferimento

Anche nel corso del 2025 la Cooperativa ha operato prevalentemente nel Comune di Roma in particolare nei Municipi X, XI, XII, XIV e, a partire da quest'anno, anche nel Municipio VIII dove ci siamo accreditati per i servizi domiciliari SAISH e SAISA.
Uno dei valori costitutivi di Agorà è il radicamento territoriale, sia nella gestione dei servizi che per il coinvolgimento della comunità. In particolare, sono attive le seguenti connessioni con:

le principali cooperative sociali, associazioni e imprese sociali che operano nei nostri territori
i servizi sociali, le ASL, il Dipartimento Politiche Sociali e il Dipartimento Scuola, le Strutture di accoglienza, ricovero e cura
le Parrocchie, gli Istituti religiosi, le Consulte
le Associazioni e le imprese del mondo della cultura, della ricerca, del tempo libero e dello sport

3.I PORTATORI DI INTERESSE

Agorà è un luogo di relazioni tra i diversi portatori di interesse:



3.1 la compagine sociale- rapporti con i soci – criteri per l'ammissione

3.1.a La base sociale

Agorà è fondata su un gruppo di persone aventi una necessità comune, per la cui soddisfazione si agisce in maniera organica. In una Cooperativa come la nostra, avente la duplice finalità di Cooperativa sociale e di lavoro, l'impegno richiesto, può considerarsi "totale", in quanto rappresenta, da un lato, il mezzo di sostentamento del socio e, dall'altro, il mezzo per dare una risposta ai bisogni sociali della collettività.
Alla data del 31.12.2025 la Cooperativa è riuscita a realizzare i propri scopi sociali attraverso il conferimento del lavoro di n. *76 soci cooperatori persone fisiche*. Non risultano altre categorie di soci quali: soci volontari, soci sovventori o comunque finanziatori. I requisiti richiesti per l'ammissione dei soci cooperatori sono tutti coerenti con lo scopo mutualistico e con l'attività svolta dalla Cooperativa. I soci sono tutti in possesso dei requisiti professionali necessari per esercitare l'attività di assistenza socioassistenziale nei confronti di anziani, minori e disabili. Il coinvolgimento e l'impegno dei soci per la realizzazione della nostra "mission" rappresentano la linfa vitale della Cooperativa. La forza del legame fra i soci di una cooperativa è nel nostro caso, la misura del successo sin qui realizzato. Per questo, Agorà si sforza costantemente, nel tentativo di:

coinvolgere i propri soci in una maggiore partecipazione democratica	stimolare la formazione professionale e l'educazione Cooperativa	favorire la comunicazione interna, stimolando la conoscenza del ruolo cooperativo e dell'impegno sociale a cui far riferimento

3.1.b Rapporti con i soci

Tutti i soci vengono stimolati e messi in condizione di poter partecipare attivamente al raggiungimento degli scopi sociali
Nella costituzione e nell'esecuzione dei rapporti mutualistici viene sempre rispettato il principio di parità di trattamento
Con il socio cooperatore, contestualmente alla sua adesione, viene concordato un ulteriore rapporto di lavoro, in una delle forme contrattuali previste dalla legge e dal regolamento interno previsto dalla legge n.

142/201 ed approvato dall'assemblea dei soci il 28 Marzo 2003, modificato con l'assemblea del 28.11.2024.

3.1.c Criteri per l'ammissione dei Soci

La quota sociale è di € 525,00, senza ulteriori spese per il socio

Tenendo sempre conto del principio cooperativo "della porta aperta", gli unici criteri previsti sono quelli riportati dallo statuto, dal regolamento interno e dalla normativa vigente.
Il Consiglio di amministrazione delibera sulle domande di ammissione a socio che vengono accolte dopo aver valutato il possesso da parte dell'aspirante socio dei requisiti morali e professionali previsti dallo statuto sociale. Ogni ammissione è finalizzata allo svolgimento effettivo dello scambio mutualistico e l'ammissione deve essere coerente con le capacità della Cooperativa di soddisfare gli interessi dei soci, anche in relazione alle strategie di medio e lungo termine.

Composizione dei soci al 31.12.2025

Uomini	Donne	Totale soci
27	49	76

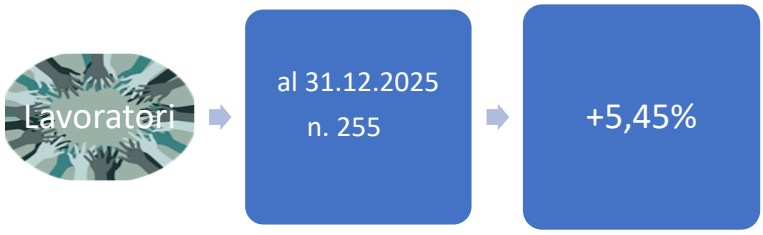
Fasce di età	
Minori di 30 anni	5
Da 31 a 50 anni	31
Oltre 50 anni	40
TOTALE	**76**

Soci al 31.12.2024	73
Nuove ammissioni	5
Recessi *(per pensionamento)*	1
Deceduti	1
Soci al 31.12.2025	76

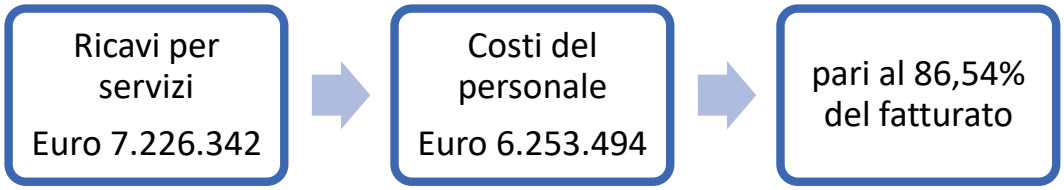
Nazionalità	
Comunitari	68
Extra comunitari	8

Con tutti i soci è stato instaurato un ulteriore rapporto di lavoro a tempo indeterminato full-time e con piena applicazione del CCNL delle cooperative sociali. Si evidenzia una forte presenza femminile e una media di età piuttosto alta (oltre il 50% dei soci ha più di 50 anni). Sarà impegno di tutti cercare di coinvolgere maggiormente la nostra forza lavoro al fine di poter accrescere la compagine sociale specialmente fra le persone più giovani, cercando di promuovere e diffondere i valori cooperativistici.

3.2 le risorse umane – soci lavoratori e dipendenti



Tenuto conto dell'avvio di alcune nuove attività in corso d'anno e della sospensione dei servizi Oepac nei periodi estivi, la media ponderata dei lavoratori in questo esercizio è comunque di 230 unità.
Tutte le risorse umane sono state impiegate nei processi di assistenza socioassistenziale ed educativa. A tutti loro viene pienamente integralmente applicato il Contratto Nazionale delle Cooperative Sociali.
Nel rispetto dei nostri scopi sociali, possiamo quindi affermare di aver riversato ai nostri lavoratori tutte le risorse economiche possibili. Infatti:



Per completezza, ed al fine di evidenziare quanto sia rilevante il fattore umano per il conseguimento dell'oggetto sociale della cooperativa, riportiamo, qui di seguito, la tabella che evidenzia la remunerazione del personale rispetto al fatturato degli ultimi 5 esercizi:

anno	Percentuale
2022	*79,17%*
2023	*79,71%*
2024	*81,57%*
2025	*86,54*

Con l'esercizio in commento si registra un ulteriore aumento sia in termini assoluti, sia in termini percentuali (+4,97%). Nel mentre evidenziamo che per tutti i lavoratori sono state pienamente attuate le misure previste dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, vogliamo cogliere l'occasione per mettere in evidenza la ricaduta occupazionale della cooperativa, ovvero il contributo al mercato del lavoro in termini di persone occupate.
Nella tabella seguente sono illustrati i diversi tipi di rapporto lavorativo instaurati, aggiornati alla data del 31.12.2025:

Composizione del personale subordinato:

Nelle Cooperative è spesso presente in misura rilevante il fenomeno del *turnover*. Noi, al contrario, puntiamo alla fidelizzazione dei nostri operatori.

Anzianità lavorativa	2025	2024	Diff.
Fino a 2 anni	71	85	-14
Da 2 a 5 anni	113	97	+16
Da 6 a 12 anni	23	17	+6
Oltre i 12 anni	48	43	+5
TOTALE	255	242	+13

	Impiegati		Variazioni	
N°	2025	2024	Assol.	%
Uomini	53	53	-	-
Donne	202	189	+13	+6,44%
Totale	255	242	+13	+5,10%

Anche nel 2025 evidenziamo una crescita delle risorse umane, con particolare riguardo alle donne. Questo dato caratterizza ancor più le attenzioni di Agorà in merito alla "parità di genere"

Tipo contratto	2025	2024	Incr.
tempi indeterminati	230	217	+13
tempi determinati	25	25	-
TOTALE	255	242	+13

La politica di Agorà è da sempre rivolta al tentativo di dare priorità alla continuità lavorativa dei nostri operatori. Anche quest'anno rileviamo una crescita dei tempi indeterminati e un bassissimo ricorso ai tempi determinati. In questo modo pensiamo di poter garantire una maggiore stabilità alle nostre risorse umane.

Orario di lavoro	2025	2024	Incr.
Full-Time	109	108	+1
Part-Time	146	134	+12
TOTALE	255	242	+13

Nel mentre si evidenzia una stabilità dei rapporti di lavoro full-time, di contro emerge una crescita dei rapporti di lavoro part-time. Tanto è principalmente dovuto per i servizi OEPAC (Operatore Educativo per l'Autonomia e la Comunicazione) per i quali, nostro malgrado, non è possibile individuare ulteriori occasioni di lavoro nei periodi in cui le scuole sono chiuse.

Tipo di rapporto	2025	2024	Incr.
Socio	76	73	+3

Dipendente	179	169	+10
TOTALE	255	242	+13

È nostra intenzione insistere nelle azioni mirate alla sensibilizzazione dei nostri operatori verso i valori cooperativi, affinché possano maturare il desiderio di diventare anche soci di Agorà.

INQUADRAMENTI											
	C1	C2	D1	D2	E2	E2Q	F1	F1Q	F2	F2Q	Dirig.
2024	51	34	131	16	1	1	5	1	1	1	-
2025	55	34	141	14	-	1	6	1	1	1	1

Monte ore presenze effettive/assenze

Descrizione	Monte ore 2025	Monte ore 2024	% 2025	% 2024	Scostamento
Ore effettive lavorate	309.021	299.917	80,98	80,30	9.104
Ore assenza	72.573	73.596	19,02	19,70	-1.023
TOTALE ore "lavorabili"	381.594	373.513	100,00	100,00	8.081
per malattia	23.581	22.547			1.034
per infortuni	232	892			-660
per maternità	6.716	10.522			-3.806
per ferie godute	35.636	33.330			2.306
per permessi retribuiti	2.864	3.978			-1114
per permessi non retribuiti	2.470	453			2.017
per assenze ingiustificate	571	1042			-471
per sciopero	503	832			-329
TOTALE Assenze	72.573	73.596			-1.023

Da quest'ultimo prospetto si evince come, a fronte dell'aumento delle ore lavorate e lavorabili (+2,16%), si sia registrato, un leggero decremento delle assenze. Apprezziamo in particolare il decremento per infortuni (-74%), di contro l'aumento delle malattie (+4,59%).

Informazioni di cui al decreto legislativo 112/2017 "Codice del Terzo Settore"

Avendo riconosciuto a tutti lavoratori il pieno rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro possiamo attestare che la differenza retributiva lorda tra lavoratori non ha superato in nessun caso il **rapporto di uno a otto** così come previsto dal Codice del Terzo Settore. Dal raffronto fra un lavoratore full time inquadrato al massimo del livello, rispetto ad un lavoratore inquadrato all'ultimo livello, emerge una differenza retributiva massima di 5 volte. Evidenziamo altresì che tutte le azioni destinate a sostegno del reddito, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, non sono superiori al 40% rispetto a quanto previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali.

Costo medio del personale dipendente

annualità	Costo del lavoro	Costo medio per lavoratore	Incr. Rispetto al precedente. esercizio
Esercizio 2024	5.369.018	22.186	+996
Esercizio 2025	6.098.494	23.975	+1.729

L'incremento del costo medio sostenuto per ciascun lavoratore, ci consente di esprimere un discreto grado di soddisfazione. Tanto è essenzialmente dovuto agli aumenti previsti dal nuovo Contratto di Lavoro. Tuttavia, dobbiamo ancora denunciare che il costo medio lordo sostenuto per ciascun lavoratore non consente, per la nostra natura, di esprimere un elevato grado di soddisfazione, in considerazione:

- del forte peso contributivo e impositivo che riduce di circa il 50% il reddito medio effettivamente percepito dai lavoratori, chiamati a svolgere un impegno altamente professionale e impegnativo;

- dei trattamenti riservati dalla Pubblica Amministrazione in special modo per i servizi OEPAC (ex AEC). Per come vengono affidati i servizi, questi operatori, già penalizzati, per una serie di limiti imposti dai contratti, possono svolgere una attività lavorativa soltanto parziale (part-time verticale e talvolta anche orizzontale).

Anche per far fronte a queste negatività la cooperativa sostiene i propri lavoratori con forme di sostegno al reddito (ristorno, buoni spesa, welfare aziendale).

Ricavi pro capite

Esercizio	lavoratori mediamente occupati	Ricavi per servizi	Ricavo medio lordo per lavoratore
2024	242	6.582.358	27.200
2025	255	7.226.342	28.338

Quindi:

Ricavo medio lordo prodotto da ciascun lavoratore	28.338
- Costo medio per ciascun lavoratore	23.975
= Margine per poter sostenere i restanti costi	**4.363**

Da quest'ultima tabella si evince che il margine prodotto da ciascun lavoratore necessario per sostenere i costi della gestione è veramente contenuto tenuto rispetto al dimensionamento aziendale. È quindi evidente lo sforzo della Cooperativa che dopo aver cercato di soddisfare al meglio le aspettative dei propri lavoratori, integrando ulteriormente le loro spettanze attraverso le citate politiche di sostegno al reddito, deve necessariamente saper conciliare gli aspetti economici con quelli più squisitamente sociali.
Con i ridotti margini sopra indicati la cooperativa deve poter:

sostenere tutti i costi indispensabili per garantire e possibilmente migliorare la qualità dei servizi erogati ai nostri assistiti *(a titolo indicativo: servizi di mensa, alloggio e trasporti, servizi culturali e sociali, materiali di consumo, costi di gestione delle case per il progetto "Case da Soli" e per il "Dopo di Noi" costi di mantenimento, affitto delli sedi operative, ammortamenti etc.)*
sostenere tutti i costi necessari per il buon funzionamento della Cooperativa e per il rispetto delle varie normative vigenti (*a titolo indicativo: costi amministrativi, spese legali, per la sicurezza sul lavoro e per la privacy, organismi di controllo e qualità, utenze, formazione del personale, oneri tributari e imposte, oneri finanziari, costi di sviluppo etc.)*
realizzare un avanzo di gestione che, contrariamente alle imprese a scopo di lucro, non potrà mai essere distribuito fra i soci, bensì destinato ad assicurare la continuità aziendale e quindi a garantire tutti i portatori di interesse e le prossime generazioni che potranno continuare a beneficiare dei servizi socioassistenziali promossi dalla cooperativa, la quale dovrà sempre continuare a fornire occasioni di lavoro alle migliori condizioni possibili

Formazione del personale

Nel corso del 2025, oltre alla formazione continua, alle attività di supervisione e agli incontri d'équipe e ai colloqui individuali, sono state intraprese iniziative formative specifiche in favore dei lavoratori impegnati nei vari servizi, secondo quanto richiesto:

- nel sistema di accreditamento di Roma Capitale, per i servizi alla persona (SAISH e SAISA);
- nel sistema di accreditamento delle strutture residenziali (Case Famiglia Agorà 1 e Agorà 2);
- nei contratti di appalto (Segretariato Sociale)
- nel sistema di accreditamento del servizio OEPAC, avviato a settembre 2022 e rinnovato nel mese di agosto 2024.

In particolare, è stato erogato un corso di formazione professionale di 20 ore in favore degli operatori OEPAC, affidato alla Scuola di formazione HC-Training e al nostro medico competente, prof. Nicola Magnavita; un corso per addetti antincendio di 8 ore, oltre al programma di formazione continua che assicura 20/30 ore di formazione per ciascun lavoratore.

La formazione, così come i titoli e le qualifiche del personale, assumono, all'interno di Agorà, un'importanza strategica rilevantissima, sia per garantire la qualità dei servizi, sia per il rispetto delle norme, regionali e comunali, in materia. Abbiamo avviato, come accennato sopra, un piano formativo curato dalla sociologa, dott.ssa Eleonora Di Maggio, anche in collaborazione con Parsec, Associazione di ricerca e innovazione Sociale. Il piano di formazione continua, dal titolo "Architetti dello Stare Bene", è finalizzato non solo all'innalzamento delle specifiche competenze operative, ma anche, e soprattutto:

- al miglioramento del clima aziendale;
- al rafforzamento del senso di appartenenza;
- alla restituzione agli operatori del senso e del ruolo del lavoro sociale.

Vi sono poi i corsi per il mantenimento delle certificazioni di qualità, della parità di genere e della privacy, e del modello231/01.

Agorà, per quanto riguarda i titoli e le qualifiche del personale che presta servizi socioassistenziali, opera nel pieno rispetto delle seguenti normative:

- DGR LAZIO 126/2015 e DGR 124/2015: Strutture Residenziali e Semiresidenziali che prestano servizi socioassistenziali per Adulti con Disabilità, nel Comune di Roma Capitale
- DGR LAZIO 88/2016: Servizi Sociali di Assistenza alla Persona; Servizio di Assistenza Domiciliare
- D.A.C. nr. 20 del 22/04/2022 Nuovo sistema di Accreditamento del servizio OEPA in vigore da settembre 2022 (e successive modifiche e integrazioni)

Nell'organico della cooperativa sono presenti le seguenti figure professionali

- operatori sociosanitari (OSS)
- assistenti domiciliari e dei servizi tutelari (ADEST)
- operatori socioassistenziali (OSA)
- operatori tecnici ausiliari (OTA)
- assistenti familiari (DGR 609/2007)
- persone in possesso di diploma di maturità e/o qualifica professionale nel settore dei servizi sociosanitari e titoli equipollenti
- operatori educativi per l'autonomia e la comunicazione (OEPAC)
- laureati in ambito sociale, pedagogico-educativo, psicologico e sanitario (Psicologi, Educatori Professionali, Assistenti Sociali, Sociologi)
- diplomati e laureati in ambito economico giuridico
- operatori in possesso di attestati di formazione professionale specifici (LIS, DSA, etc.)

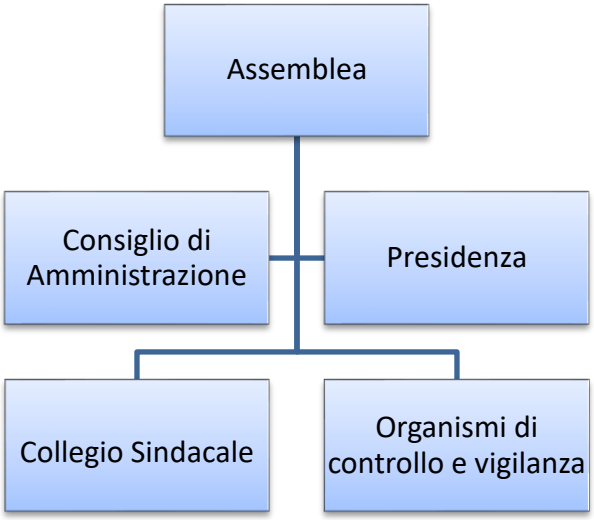
Coinvolgimento dei lavoratori

Come peraltro previsto anche dalla recente normativa che disciplina l'impresa sociale, AGORA' ha sempre coinvolto tutti i soci lavoratori inseriti nei processi produttivi della Cooperativa sia nella gestione economica, sia nelle scelte strategiche, consentendo loro di partecipare in tutte le riunioni assembleari.

Periodicamente, inoltre, la Presidenza ha intrattenuto sistematici incontri con tutti i lavoratori e con le rappresentanze sindacali al fine di valutare la situazione economica e finanziaria, le prospettive del mercato, la continuità lavorativa, il grado di soddisfazione dei servizi erogati.

3.3 la governance e gli organi di controllo

Il sistema di governo e di controllo della Cooperativa consta dei seguenti organi:



L'ASSEMBLEA DEI SOCI è convocata almeno una volta all'anno per l'approvazione del bilancio ed è l'espressione della democraticità interna alla Cooperativa, in quanto rappresenta l'universalità dei soci.

E' competeza dell'Assemblea

- Approvazione del Bilancio
- Nomina degli Organi sociali
- Approvazione e modifiche statutarie e regolamenti interni
- Eventuale responsabiità degli amminitratori e determinazione loro compensi
- Scioglimento anticipato e nomina dei liquidatori
- Argomenti di gestione sociale indicati nell'ordine del giorno

Nel corso del 2025 si è riunita formalmente il 26.05.2023 sia in seduta straordinaria che ordinaria per discutere e deliberare:

Parte straordinaria

Approvazione nuovo Statuto sociale

Parte ordinaria

Bilancio al 31.12.2025

Destinazione dell'utile

Approvazione del Ristorno ai soci

Bilancio sociale 2025

Ratifica incarico Sireco per certificazione bilancio ex legge 59/92

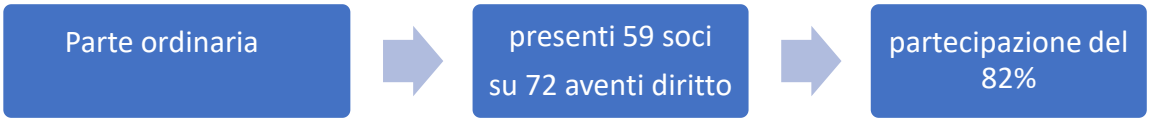
Modifica Regolamento sui ristorni

Approvazione Regolamento assembleare

Lettura verbale di revisione Confcooperative del 21.01.2025

La partecipazione dei soci ai lavori assembleari è stata, anche quest'anno, molto soddisfacente, avendo contato una presenza in proprio o per delega:

Parte straordinaria → presenti 41 soci su 72 aventi diritto → partecipazione del 57%



Per completezza si ricorda che ogni socio ha diritto ad un solo voto a prescindere dalla propria partecipazione e che ognuno ha facoltà di farsi rappresentare soltanto da altri soci mediante delega scritta.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: dura in carica tre esercizi e si compone di cinque membri.
L'organo amministrativo, nominato il 26.05.2023 è così composto:

Alessandro Cervo	Elisabetta Di Maggio	Lorena Colombo	Irene Magagnini	Gisela Maggi

Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione della Cooperativa. Esso può quindi deliberare su tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatta eccezione di quelli che per legge sono di esclusiva competenza dell'Assemblea. In questi ultimi anni il Consiglio di amministrazione ha pianificato un percorso di miglioramento che ha coinvolto tutta la cooperativa, per far fronte alla complessità di un'impresa sociale di medie dimensioni qual è Agorà oggi. In seno al Consiglio di amministrazione vengono nominati il Presidente ed il Vicepresidente. Nella seduta di Consiglio del 26.05.2023 è stato nominato Presidente Alessandro Cervo e Vicepresidente Irene Magagnini.
Il Presidente è il legale rappresentante della Cooperativa. È colui che è responsabile, anche penalmente, di qualsiasi atto o azione amministrativa, legale, fiscale, sociale della società rappresentata.
In caso di assenza o impedimento del Presidente tutte le sue funzioni sono attribuite al Vicepresidente.
Per le loro funzioni, **per nessun membro del C.d.A. è stata prevista alcuna remunerazione e nessun gettone di presenza,** salvo il riconoscimento delle spese vive documentate effettivamente sostenute in nome e per conto della Cooperativa. L'organo amministrativo si confronta quotidianamente, talvolta di concerto con gli uffici amministrativi e con i coordinatori dei servizi.

33 le riunioni formalmente svolte nel 2025

Tutte le decisioni intraprese sono state sempre approvate all'unanimità. La partecipazione alle riunioni dell'organo amministrativo è sempre stata totalitaria. Hanno inoltre partecipato alle riunioni, senza diritto di voto, il collegio sindacale, la direzione e talvolta i coordinatori dei servizi e i responsabili dell'area amministrativa. Qualsiasi decisione del Consiglio di amministrazione è stata, inoltre portata a conoscenza di tutte le risorse umane coinvolte nei processi produttivi e con loro condivisa.

IL COLLEGIO SINDACALE, è di nomina assembleare, si compone di tre membri effettivi e di due supplenti tutti in possesso dei requisiti di legge. Anche il Presidente del Collegio è nominato dalla stessa Assemblea. I Sindaci restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Il Collegio sindacale si riunisce sistematicamente, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. I sindaci assistono alle adunanze del Consiglio di amministrazione e alle Assemblee. In occasione della approvazione del bilancio di esercizio, devono indicare specificamente nella propria relazione prevista i criteri seguiti nella gestione sociale per il perseguimento dello scopo mutualistico. Il Collegio Sindacale nominato nell'assemblea del 26.05.2023 risulta attualmente così composto:

Dott.ssa Orietta Zagaglia	Presidente Collegio Sindacale
Dott. Giorgio Gentili e Dott. Sebastiano di Diego	Sindaci Effettivi
Dott.ssa Virginia Tosi e Dott.ssa Manila Antomarioni	Sindaci Supplenti

CONTROLLO CONTABILE: per decisione dei soci l'incarico del controllo contabile è stato conferito al collegio sindacale il quale verifica:

- la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;

- la corrispondenza del bilancio di esercizio alle risultanze delle scritture contabili, esprimendo, con apposita relazione, il proprio giudizio.

ALTRI ORGANI DI CONTROLLO. Agorà per effetto di quanto disposto dalla legge n. 59/92 è assoggettata alla certificazione annuale del proprio bilancio. Per questo ha incaricato Sireco srl in quanto società di revisione in possesso dei requisiti di cui all'art. 15 della legge n. 59 del 31 gennaio 1992. La Sireco ha sede in Ancona, Via Primo Maggio n. 25B ed è iscritta nel registro dei revisori legali al n. 70980. Oltre ai ruoli svolti dal Collegio Sindacale la cooperativa è sottoposta annualmente alla vigilanza da parte di Confcooperative, su delega del Ministero dello Sviluppo Economico, ai sensi del D.leg.vo n. 220/2002.Si è anche dotata dell'Organismo di vigilanza ai sensi del D.leg.vo n. 231/2001.

REVISIONE ORDINARIA. Anche nel corso del 2025 la Cooperativa è stata sottoposta a revisione ordinaria da un ispettore incaricato da Confcooperative su delega del Ministero dello Sviluppo Economico. Il verbale depositato agli atti societari e disponibile a tutti per la consultazione, si conclude senza alcun provvedimento a carico della Cooperativa e con il rilascio del certificato di revisione.

ORGANISMO DI VIGILANZA. Ha il compito di vigilare sulla corretta applicazione del modello organizzativo e sulla sua adeguatezza ai requisiti del D.lgs. 231/01. Il modello organizzativo contiene l'analisi dei rischi, i protocolli atti a prevenire il rischio residuo di commissione di reato, il Codice Etico e Deontologico Aziendale, il Sistema Sanzionatorio e la Procedura di comunicazione all'ODV per segnalare qualsiasi criticità relativa al ben operare secondo il Modello approvato ed adottato dalla Cooperativa. L'organismo è composto da:

Giorgio Gentili Presidente O.d.V	Alessandra Martinelli Consigliere O.d.V	Andrea Giansante Consigliere O.d.V.

l'organismo verifica e valuta eventuali progetti di sviluppo e aggiornamento delle procedure esistenti o creazione di nuove procedure; verifica l'esecuzione dell'attività generale di rappresentanza e comunicazione periodica dei risultati (reporting).

Compensi agli organi sociali. Di seguito vengono riportate le informazioni concernenti il dettaglio dei compensi in denaro, servizi o natura riconosciuti a favore degli amministratori, dei sindaci, della società incaricata al controllo contabile, dell'organismo di vigilanza o di persone fisiche o giuridiche a loro riconducibili, illustrandone le ragioni:

Organismo	Importo	Note
Consiglio di amministrazione	0	La carica è gratuita
Collegio Sindacale	30.784	Presidente e due sindaci effettivi
Organismo di vigilanza	3.640	Solo il Presidente viene retribuito
Società di revisione	5.132	

Dalla valutazione di queste tabelle è possibile evincere che chiunque rivesta una carica sociale percepisce compensi individuali proporzionati all'attività svolta, alla responsabilità assunta e alle specifiche competenze, tenuto conto della natura sociale che riveste il nostro sodalizio. Detti compensi risultano, infatti, decisamente inferiori a quelli previsti in altri enti che operano nei medesimi o analoghi settori e condizioni.

3.4 i fornitori

Per le proprie necessità operative Agorà si rivolge ad alcuni fornitori scelti non solo con criteri di convenienza economica ma anche valorizzando la prossimità territoriale e la condivisione di obiettivi comuni. La maggior parte dei fornitori della Cooperativa ha dunque sede nel suo stesso territorio di operatività. Nel comparto di maggior impegno, sia statutario che economico, Agorà si avvale preferibilmente di soggetti non profit, ritenuti in particolare sintonia con la nostra natura non lucrativa.
Tra questi vogliamo ricordare la preziosa collaborazione con le seguenti realtà, tutte senza scopo di lucro:

Fornitore	Settore
Il Grande Carro Soc. Coop Sociale di tipo B	fornitura pasti
Zighinì Soc. Coop Sociale di tipo B	pulizie, segreteria, arch. digitale documenti, acquisti di beni e servizi
Valori soc. Coop.	elaborazione dati contabili e fiscali
Lavoro Umano Onlus	consulenza salute e sic. sul lavoro – sorveglianza sanitaria
Comipa Fondo Mutua Salus sms	assistenza Sanitaria integrativa
Scuola Popolare di Musica di Donna Olimpia	attività culturali
Associazione Teatrale Artenova	attività culturali
Community C.A.S.A.	organizzazione di eventi culturali
CNS società cooperativa	servizio di ristorazione fornitura pasti personale OEPAC
Cesc Project	Servizio civile universale (SCU)
Nuova Socialità Soc. Coop. Sociale	in ATI servizi di Segretariato Sociale, Caregiver e minori
Semi di Girasole	in ATI progetti per minori e attività psicoterapeutiche
Associazione Parsec, innovaz. e ricerca	ricerca e progettazione sociale, monitoraggio e valutazione
Banca di Credito Cooperativo di Roma	bancario
Banca Popolare di Milano	bancario

3.5 l'erario

Agorà, per la sua natura di cooperativa sociale di produzione e lavoro, può ancora godere dell'esenzione IRES prevista dall'art. 11 DPR 601/73, inoltre si avvale della possibilità di dedurre, dalla base imponibile IRAP la differenza tra le deduzioni spettanti nei precedenti periodi di imposta e il costo sostenuto con riferimento ai contratti di lavoro a tempo indeterminato. Ne consegue, per Agorà, un importante vantaggio fiscale in quanto ci avvaliamo quasi esclusivamente di lavoratori assunti a tempo indeterminato. Premesso ciò, Vi confermiamo che indipendentemente dalle agevolazioni fiscali, dalla costituzione ad oggi abbiamo sempre ottemperato a tutti gli impegni ed obblighi di legge, sia verso l'erario, sia nei confronti della Pubblica Amministrazione.
Anche quest'anno abbiamo contribuito e assolto ai nostri impegni nel seguente modo:

Descrizione	Importi in euro considerati per competenza
Irap	50.637
Imposte di registro e altri tributi	16.885
Contributi revisione	1.781
Imu Tasi Tari e altri tributi locali	47.371
Bolli automezzi	1.295
Diritti annuali CCIIAA	485
TOTALE	**118.454**

Oltre agli impegni diretti verso l'erario Agorà ha inoltre onorato tutte le scadenze relativamente ai versamenti delle imposte e dei contributi dei propri dipendenti e collaboratori:

Descrizione	Importi versati
Irpef	485.250
Addizionali	107.923
Contributi previdenziali *(sia a carico ditta che dei lavoratori)*	1.539.075
Contributi assicurativi	97.987
TOTALE	**2.230.235**

3.6 la Collettività di riferimento

la nostra collettività di riferimento è rappresentata da:

I committenti	prevalentemente Enti Pubblici
Gli utenti dei servizi	ossia gli anziani, i minori e le persone diversamente abili

I nostri lavoratori	che non finiremo mai di ringraziare per la preziosa partecipazione alla vita sociale della cooperativa e per l'impegno e l'attenzione che rivolgono quotidianamente all'utenza.
Terzo Settore	altri enti senza scopo di lucro facenti parte della rete

Agorà, nell'ambito del lavoro sociale, nel corso degli anni ha attivato una fitta rete di relazioni sociali, soprattutto grazie alla gestione ultra decennale di numerosi sportelli di segretariato sociale.
Il rapporto con le diverse realtà si realizza mediante connessioni stabili, contraddistinte da differenti gradi di frequenza d'incontro, a seconda del contingente livello di conduzione di attività comuni, e ha luogo in corrispondenza dei diversi livelli di responsabilità presenti in ciascuna delle organizzazioni.
Le principali relazioni sono intrattenute con realtà operanti in particolare nei territori dei Municipi VIII, X, XI, XII e XIV. Le relazioni vengono mantenute attive, principalmente, dal servizio di Segretariato Sociale/PUA gestito per molti anni dalla cooperativa e tutt'ora in affidamento, e dai coordinamenti dei servizi.
Negli ultimi anni sono incrementate notevolmente le connessioni con realtà del mondo della cultura, dello sport, della musica, dello spettacolo e della ricerca sociale, presenti ed attive sul territorio del Municipio XII, grazie soprattutto alla nuova progettualità portata avanti nell'ambito della nuova iniziativa di AgorArt.

AREA COOPERAZIONE SOCIALE, ASSOCIAZIONISMO E FONDAZIONI	Tutte le principali cooperative sociali, associazioni e imprese sociali in genere.
AREA ISTITUZIONALE	I servizi sociali, le ASL, il Dipartimento Politiche Sociali, I presidi delle Forze dell'Ordine, gli Ospedali e le Strutture di accoglienza, ricovero e cura.
AREA DEL VOLONTARIATO	Parrocchie e Istituti religiosi, associazioni sportive e culturali, Fondazioni e Consulte.
AREA DELLA CULTURA, RICERCA E SPORT	Associazioni e imprese del mondo della cultura e dello sport e della ricerca sociale

PRINCIPALI SERVIZI E COMMITTENTI, anno 2025

Servizio	Committente
SAISH	ROMA CAPITALE MUNICIPI VIII, X, XI E XII
SAISA	ROMA CAPITALE MUNICIPI VIII, X E XII
SISMIF	ROMA CAPITALE MUNICIPIO XII
OEPAC	ROMA CAPITALE MUNICIPI X, XII E XIV
SEGRETARIATO SOCIALE/P.U.A.	ROMA CAPITALE MUNICIPIO X E XII
CASE FAMIGLIA	ROMA CAPITALE – DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALI
CAREGIVER FAMILIARE	ROMA CAPITALE – MUNICIPI X, XI E XII
INTERVENTI QSFP	ROMA CAPITALE – MUNICIPIO XII

SERVIZI E INTERVENTI PRESTATI DALLA COOPERATIVA NEL CORSO DEL 2025

Committente	Servizio	Responsabili	Note
Comune di Roma Municipio Roma XII	**Segretariato Sociale e di prossimità- Punto Unico di Accesso PUA Municipio RM 12 SEGRETARIATO MUNICIPIO XII**	Bruno Nardi Assistente Sociale	Servizio gestito in ATI con Nuova Socialità
Comune di Roma Municipio Roma X	**Segretariato Sociale e di prossimità- Punto Unico di Accesso PUA Municipio RM 10 SEGRETARIATO MUNICIPIO X**	Bruno Nardi Assistente Sociale	Servizio gestito in ATI con Nuova Socialità
Comune di Roma – Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione Professionale **RUAS** (Registro Unico Accreditati Scuola)	**SERVIZIO EDUCATIVO PER IL DIRITTO ALLO STUDIO, ALL'AUTONOMIA E ALL'INCLUSIONE SCOLASTICA DEGLI ALUNNI E DELLE ALUNNE CON DISABILITÀ MUNICIPI X, XII e XIV** **Ambiti di Accreditamento:**	Gisela Maggi, Psicologa	Servizio in regime di accreditamento

	27 – mun. 10 **30 – mun. 12** **31 – mun. 12** **35 – mun. 14**		
Comune di Roma Dipartimento Politiche Sociali	**CASA FAMIGLIA Agorà 1** **e** **CASA FAMIGLIA Agorà 2**	Elisabetta di Maggio Educatrice	Servizio in regime di accreditamento .
Comune di Roma Municipi VIII, X, XI e XII	**Servizi domiciliari** **SAISH (disabili)** **SAISA (anziani)** **SISMIF (minori)**	Irene Magagnini, Psicologa Laura Annulli Educatrice	servizi in regime di accreditamento. *(Agorà, per i servizi SAISH e SAISA del Municipio XII, ha inoltre sottoscritto uno specifico protocollo di coprogettazione*)
Comune di Roma Municipio XII	**Legge n. 112/2016**, realizzazione degli interventi e servizi in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare **DOPO DI NOI**	Laura Annulli Educatrice	Agorà ha la piena disponibilità delle abitazioni e dei locali nelle quali si svolge il servizio
Comune di Roma Municipi X, XI e XII	Dgr Lazio 341/2021 "Linee guida regionali per il riconoscimento del **"CAREGIVER FAMILIARE**", la valorizzazione sociale del ruolo e la promozione di interventi di sostegno".	Irene Magagnini Psicologa	I servizi sono resi in ampia coprogettazione con le cooperative dei vari territori municipali
Comune di Roma Municipio XII	Progetti/interventi a valere sulla **Quota Servizi Fondo Povertà** 2018/2022 Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà **1)FAMIGLIE IN CRESCITA** **2) PICCOLI E GRANDI PASSI** **3) STREET SCHOOL** **4) INSIEME A TE** **5) QUO VADO** **6) SPORTELLO INCLUSIONE**	Irene Magagnini Psicologa Laura Annulli Educatrice Bruno Nardi Assistente Sociale	I progetti sono tutti realizzati in ATI,con Agorà capofila, in partenariato con Nuova Socialità, Percorsi Zebrati, Semi di Girasole, Al Parco e H-Anno Zero, tutte cooperative sociali attive nel Municipio XII
Comune di Roma Municipio XII	Municipio XII Progetto/intervento finanziato con fondi Quota Servizi Fondo Povertà e con fondi ordinari **SPACE HOPE**	Irene Magagnini Psicologa Laura Annulli Educatrice	Il progetto è realizzato in ATI, con Agorà capofila, in partenariato con Nuova Socialità, Semi di Girasole, e Parsec Associazione

UTENZA E SERVIZI

A) SERVIZI DOMICILIARI E TERRITORIALI

I servizi di assistenza alla persona SAISH, SAISA e SISMIF, corrispondono agli interventi previsti dalla D.C.C. n. 90 del 2005 *"Regolamento Comunale per l'accreditamento di organismi operanti nei servizi alla persona"* e prevedono servizi di cura domiciliare, socializzazione e promozione dell'autonomia. Tutte e tre le tipologie di servizi sono erogate in regime di accreditamento.

Agorà è iscritta al Registro Unico Cittadino (RUC) degli organismi accreditati per i servizi alla persona di Roma Capitale, fin dalla sua istituzione, nelle aree Disabilità, Minori e Anziani, nei territori dei Municipi X, XI, XII e si è recentemente accreditata anche nel Municipio VIII a seguito della partecipazione alla procedura di "Ricognizione"
SAISH: Servizio per l'autonomia e l'integrazione della persona disabile. Servizio rivolto ai cittadini con disabilità che non abbiano superato l'età pensionabile.
SAISA: Servizio per l'autonomia e l'integrazione della persona anziana. Servizio rivolto ai cittadini anziani (60 anni per le donne e 65 per gli uomini) in condizione di temporanea o permanente limitazione della propria autonomia, parzialmente autosufficienti e no.
SISMIF: Servizio per l'integrazione e il sostegno dei minori in famiglia
I servizi sono a carattere **socioassistenziale** e non erogano interventi di tipo sanitario.
a.1-SAISA: è il servizio di assistenza domiciliare rivolto agli anziani che si trovano in temporanea o permanente limitazione della propria autonomia. L'assistenza è svolta in convenzione con il servizio sociale dei Municipio X XII e si svolge presso il domicilio dell'utente con frequenza variabile fra i 2 e 5 interventi settimanali in base ad un progetto d'intervento individuale. Il servizio, destinato ad anziani parzialmente autosufficienti e non autosufficienti viene concordato dal destinatario del servizio con il Servizio Sociale del Municipio e con la Cooperativa. Le attività riguardano gli ambiti della socializzazione, del segretariato sociale, dell'aiuto nell'organizzazione domestica, della cura e del sostegno all'autonomia personale.

a.2-SAISH: è il servizio di assistenza domiciliare rivolto a persone diversamente abili. L'obiettivo primario è il raggiungimento dell'autonomia e della migliore integrazione sociale della persona con diversa abilità, attraverso le due principali tipologie di intervento:

- *assistenza individuale*
- *assistenza di gruppo, nelle* seguenti modalità:
  - ✓ attività di gruppo denominata *Casa da Soli*
  - ✓ attività di gruppo denominata *Autonomia e Lavoro 2.0*
  - ✓ attività di gruppo denominata *Autonomia e Lavoro*
  - ✓ attività di gruppo denominata *Vita Indipendente*
  - ✓ attività di gruppo denominata *Gruppo Adolescenti*
  - ✓ attività di gruppo denominata *Gruppo Preadolescenti*
  - ✓ attività di gruppo denominata *Gruppo Minori*
  - ✓ attività di gruppo denominata *Gruppo Minori Mini*
  - ✓ attività di gruppo denominata *Gruppo Mini Mini*
  - ✓ attività di gruppo denominata *Gruppo Sport*
  - ✓ attività di gruppo denominata *Formazione e lavoro*
  - ✓ attività di gruppo *Alta Intensità*
  - ✓ attività di gruppo *Standard*

Il servizio offre, inoltre, la possibilità di partecipare a diverse attività, strutturate in laboratori, che hanno le finalità di sviluppare, mantenere e/o potenziare le abilità sensoriali e motorie, di espressione e comunicazione, le capacità di autonomia e la socializzazione.
La frequenza dell'assistenza è variabile in relazione al progetto di intervento sottoscritto dall'interessato (o suo familiare), dal Servizio Sociale del Municipio, dal Servizio ASL di competenza e dalla Cooperativa.
In sintesi, i numeri complessivi dei servizi (SAISH e SAISA) nei quattro Municipi (VIII, X, XI e XII)

Anno di riferimento	Nr. Persone mediamente assistite	Nr. Operatori mediamente impiegati	Nr. Ore di assistenza prestata*
2024	Oltre 300	65/70	96.300 ore/operatore 186.200 ore/utente
2025	Oltre 330	75/80	103.380 ore/operatore 220.150 ore/utente

**[Nel Municipio XII, attraverso i protocolli di coprogettazione, le ore di servizio in favore degli utenti, risultano complessivamente amplificate in ragione delle attività di gruppo che prevedono dei rapporti operatore/utente che vanno da 1 a 3 a 1 a 5]*

a.3-Progetti Speciali per la Disabilità realizzati all'interno del SAISH

-PROGETTO SPECIALE SAISH "CASA DA SOLI": è rivolto a cittadini disabili che, dopo aver acquisito le competenze necessarie alla *Vita Indipendente* hanno lasciato i nuclei di provenienza per costituire "gruppi-appartamento". Ai partecipanti vengono offerti interventi di sostegno e supervisione. Attualmente, sono operative 5 unità abitative, ciascuna delle quali ospita 4 utenti ad eccezione di una casa dove convivono due persone. Tutti gli appartamenti si trovano all'interno di uno stesso stabile, situato in Via E. Jenner, 47 interni 3, 4, 7 e 37 (ad eccezione di un appartamento che si trova sempre nello stesso comprensorio, di proprietà di una delle due utenti). Le attività di "Casa da Soli 1", "Casa da Soli 2", "Casa da Soli 3", "Casa da Soli 4" e "Casa da Soli 5" nascono in continuità con la gestione delle Comunità Alloggio (ora definite Case Famiglia) afferenti al "Progetto Residenzialità" del Comune di Roma e come evoluzione dei percorsi propedeutici del dopo di Noi (attività di *Training*). Il progetto è inserito nella co-progettazione SAISH in forma stabile e strutturata ed è integrato con il progetto "Dopo di Noi".

-PROGETTO SPECIALE SAISH "ORCHESTRA RAVVICINATA DEL TERZO TIPO": dall'ottobre del 2021 è stata avviata una collaborazione estremamente significativa con la Scuola Popolare di Musica Donna Olimpia, per la realizzazione di una Orchestra Integrata, denominata, "Orchestra Ravvicinata del Terzo Tipo" realizzata attraverso la presenza di musicisti professionisti, studenti delle scuole superiori aderenti ai PCTO, operatori sociali e persone con disabilità inseriti nelle attività di gruppo SAISH: Alta Intensità, Formazione e Lavoro e Casa da Soli (*Orchestra Senior*). Successivamente, da ottobre 2023 è stata avviata anche una *Orchestra Junior*, con il coinvolgimento di ragazzi afferenti alle attività di gruppo SAISH: preadolescenti e Adolescenti. Nel corso del 2025 il progetto si è arricchito con un terzo coro musicale, *Orchestra Young*, che vede coinvolti circa 10 ragazzi afferenti alle attività di gruppo "Autonomia e Lavoro 2.0" e "Formazione e Lavoro".

Le attività hanno, generalmente frequenza settimanale e si realizzano presso il teatro di Villa Pamphili. In totale, partecipano circa 50 disabili, 12 operatori e circa 15 musicisti professionisti, volontari e studenti delle scuole superiori. Nel corso di questi anni, si sono tenuti vari concerti, in spazi prestigiosi, con grande afflusso di pubblico. I prossimi concerti si terranno: il 27 aprile 2026 (ORTT *Junior*, Spazio Rossellini); l'8 maggio 2026 (ORTT *Senior*, Auditorium di Roma, sala Petrassi) e il 15 maggio 2026 (ORTT *Young*, Teatro Villa Pamphili).

-PROGETTO LEGGE 112/2016 "DOPO DI NOI": attuazione della Legge sul Dopo di Noi, Legge 112/2016. La finalità del progetto è quella di far acquisire alle persone con disabilità le competenze atte alla realizzazione della *Vita Indipendente*. A tal fine, il progetto prevede l'attivazione di interventi abilitanti all'esercizio dell'auto-gestione nella vita quotidiana: acquisizione di adeguate competenze in materia di spostamenti sul territorio, uso dei mezzi pubblici, uso dei servizi socio-sanitari, cura di sé, lavori domestici, igiene degli ambienti, preparazione dei pasti, igiene degli indumenti, cura degli arredi, utilizzo di elettrodomestici, organizzazione degli impegni, condivisione con il gruppo, utilizzo di strumenti tecnologici, pianificazione economica, preparazione e/o sostegno all'inserimento lavorativo, etc. Il servizio è strettamente integrato con le altre "attività di gruppo" condotte dalla cooperativa.

Per la realizzazione degli interventi sono disponibili 5 appartamenti, oltre alla possibilità di utilizzare le altre strutture della cooperativa (centro socioeducativo, uffici di coordinamento, etc.).

Dopo lunghissima attesa, nel primo trimestre 2021, hanno preso avvio, in forma auspicabilmente stabile, gli interventi previsti nella Legge 112. La circostanza è da considerarsi molto significativa, per almeno due ragioni: si tratta di un servizio perfettamente consono allo sviluppo dell'innovazione già prodotta da Agorà nel campo della vita indipendente delle persone con disabilità (cfr. "Casa da Soli"); l'avvio degli interventi, affidati in base al criterio della libera scelta dell'ente gestore da parte dell'utenza, ha mostrato un elevato riconoscimento della professionalità della cooperativa, da parte dei cittadini, riscuotendo un amplissimo successo.

Attualmente i beneficiari del progetto sono 36, di cui 20 in *training* e 18 in *residenzialità stabile*. Una delle 5 abitazioni (interno 12) è dedicata alle attività di training. I cicli, con frequenza mensile, hanno durata settimanale (5 notti, 6 giorni). I gruppi attivati sono 4, da 5 componenti ciascuno

a.4-SISMIF: servizio rivolto ai minori che si trovano in condizioni di temporanea o strutturata difficoltà relativa al sistema complessivo delle relazioni intra ed extra familiare. Le finalità e gli obiettivi propri del servizio sono quelli di consentire al minore la permanenza nel suo ambiente di origine, perseguendo il cambiamento e il miglioramento delle condizioni di vita all'interno del nucleo familiare, prevenendo fenomeni di devianza. (*Attualmente la cooperativa non ha utenza SISMIF in carico)*

SOSTEGNO E VALORIZZAZIONE DEL CAREGIVERE FAMILIARE SERVIZI DGR 341/2021: si tratta di un nuovo servizio attivato, in coprogettazione, alla fine del 2022. Le attività sono quelle previste nella normativa regionale e comprendono attività volte al soddisfacimento dei bisogni delle persone che si prendono cura dei propri cari, in condizione di non autosufficienza, parziale e/o totale:

- bisogni informativi e formativi: Attività di informazione, Educazione di base al ruolo e alla cura, Inserimento in iniziative formative ed educative di gruppo, Supervisione operativa e addestramento, Riconoscimento delle competenze;
- bisogni di supporto pratico operativo: Sostituzione programmata, Sostituzione in emergenza, Attività di supporto pratico;
- bisogni emotivi relazionali: Consulenze psicologiche, Percorsi di auto mutuo aiuto e sostegno, Valutazione e rivalutazione dello stress, Percorsi orientati alla gestione dello stress, Partecipazione a gruppi per attività ludico ricreative, sportive, etc.

Tutti i progetti, peraltro più volte sospesi e riattivati, sono stati gestiti in ampia co-progettazione con le altre cooperative sociali dei territori, sulla base del progetto e dell'esperienza fatta, per la prima volta, a partire dal dicembre 2022, dalla cooperativa Agorà.

B) SERVIZI RESIDENZIALI

SERVIZIO DI CASA FAMIGLIA PER DISABILI ADULTI: Il servizio intende offrire una soluzione alternativa all'istituzionalizzazione dei cittadini disabili attraverso prestazioni che privilegiano interventi di tipo socioeducativo e relazionale, volti al mantenimento e allo sviluppo della rete sociale di riferimento degli utenti. Le strutture appartengono alla tipologia *"Casa Famiglia",* termine con il quale si intendono le strutture, di civile abitazione, che prestano servizi socioassistenziali finalizzati al mantenimento ed al recupero dei livelli di autonomia delle *Persone Adulte con Disabilità*. Le Case Famiglia per adulti con disabilità sono strutture a ciclo residenziale organizzate sul modello familiare. Il personale operante all'interno delle Case Famiglia è in possesso dei requisiti *autorizzativi* richiesti dalla DGR 126/2015 (punto II.A.3.5) e dei requisiti ulteriori di *accreditamento* richiesti dalla DGR 124/2015 (punto 1.1 e 1.2).
Attualmente Agorà gestisce due Casa Famiglia denominate:

- "Agora 1" accreditata presso il Comune di Roma – Dipartimento Politiche Sociali, sita in Via Giovanni Vestri, 38 – 00152 Roma *per sei disabili* adulti*;*
- "Agorà 2", accreditata presso il Comune di Roma – Dipartimento Politiche Sociali, sita in Via Paola Falconieri, 23 – 00152 Roma per *otto disabili* adulti.

Nr. Persone mediamente assistite	Nr. Operatori mediamente impiegati	Nr. Ore di assistenza prestata
14	14/16	h/24 - 365 gg/anno

C) SERVIZI DI INSERIMENTO SCOLASTICO

SERVIZIO EDUCATIVO PER IL DIRITTO ALLO STUDIO, ALL'AUTONOMIA E ALL'INCLUSIONE SCOLASTICA DEGLI ALUNNI E DELLE ALUNNE CON DISABILITÀ (OEPAC - EX AEC)

I servizi di inserimento scolastico corrispondono agli interventi, assistenziali ed educativi, promossi in favore di alunni disabili minori, frequentanti le scuole dell'infanzia, le scuole elementari e le scuole medie.
Il Servizio educativo per il diritto allo studio, all'autonomia e all'inclusione scolastica degli alunni e delle alunne con disabilità è istituito in favore di tutti i discenti con disabilità frequentanti le Scuole dell'Infanzia comunali e dello Stato, nonché le scuole statali Primarie e Secondarie di I grado presenti nel territorio di Roma Capitale, al fine di garantire loro, al pari di ogni altro individuo, l'accesso al fondamentale diritto all'istruzione, allo studio e alle pari opportunità.
Il Servizio concorre alla realizzazione e alla garanzia della piena integrazione scolastica, in un'ottica costituzionalmente orientata, degli alunni e delle alunne con disabilità nelle sezioni e nelle classi comuni delle scuole di ogni ordine e grado, comprese le Scuole dell'Infanzia presenti sul territorio capitolino, con la finalità di assicurare, senza soluzione di continuità fra i diversi cicli, il diritto allo studio, all'educazione, all'istruzione, all'autonomia, all'inclusione e alla continuità educativa dei discenti con disabilità, ai sensi degli articoli 12, 13, 14, 15 e 16 della Legge Quadro n. 104 del 5 febbraio 1992 e di quanto previsto nell'art. 14 comma 2 della Legge

Quadro n. 328/2000, assicurando loro gli interventi necessari al fine di promuoverne la piena integrazione e formazione scolastica.

A partire dall'anno scolastico 2022/2023, anche per il servizio OEPAC-ex-AEC, è stato istituito un sistema di gestione del servizio attraverso l'accreditamento. Con la scelta operata da Roma Capitale, di istituire il **Registro Unico di Accreditamento Scuola (RUAS)**, si passa, da un sistema di gare d'appalto ad un sistema di accreditamento che consente alle famiglie di esercitare il diritto di scegliere l'Ente gestore del servizio, tra quelli abilitati, iscritti nei vari Registri Municipali.

Agorà è iscritta al Registro cittadino (RUAS) ed è accreditata ad operare nel Municipio Roma XII (ambiti 30 e 31), nel Municipio Roma X (ambito 27) e nel Municipio Roma XIV (ambito 35).

Il Servizio è istituito in favore di tutti i discenti con disabilità, al fine al fine di garantire loro, al pari di ogni altro individuo, l'accesso al fondamentale diritto all'istruzione, allo studio, all'inclusione, all'integrazione, all'autonomia, alla continuità educativa e alle pari opportunità. Il servizio si realizza mediante la figura dell'OEPAC (Operatore Educativo per l'Autonomia e la Comunicazione), sulla base di quanto previsto nel Progetto Individuale e prevede interventi di assistenza fisica e di relazione. L'OEPAC è la figura che, sotto il coordinamento e il controllo del Coordinatore/Responsabile del servizio, favorisce l'inclusione scolastica, promuove l'autonomia personale e sociale, sostiene il mantenimento e lo sviluppo delle potenzialità degli alunni e delle alunne con disabilità.

La normativa di riferimento attuale, dopo varie modifiche durante e subito dopo il biennio di sperimentazione, è la seguente: la **D.A.C. 20/2022**; le linee guida e il modello di convenzione, contenute nella **D.G.C. 260/2024** e la circolare prot. **QM/2024/0101392 del 14/11/2024**, contenente ulteriori specifiche operative alle quali dovranno attenersi gli enti gestori per la gestione del servizio.

Anno di riferimento	Nr. Alunni mediamente assistiti	Nr. Operatori mediamente impiegati	Nr. Ore di assistenza prestata
Anno scolastico 2024/25	340	125	145.000
Anno scolastico 2025/26	380	140	154.000

D) SERVIZI DI SEGRETARIATO SOCIALE E DI PROSSIMITÀ

SERVIZI DI SEGRETARIATO SOCIALE - PUNTO UNICO DI ACCESSO/PUA: i servizi di segretariato sociale comprendono una numerosa tipologia di prestazioni ed attività, generalmente condotte presso le sedi istituzionali dei Comuni. Il Segretariato Sociale rappresenta la porta di accesso al sistema dei servizi sociali del Comune, è generalmente accessibile nelle giornate di apertura al pubblico, senza preventiva richiesta di appuntamento da parte dei cittadini (servizio a "bassa soglia di accesso").

Svolge le seguenti funzioni di base:

- accoglie i cittadini e ascolta le loro problematiche;
- fornisce informazioni e orienta i cittadini verso il sistema dei servizi, sia quelli erogati dal Municipio, sia quelli erogati dal distretto ASL di riferimento, nonché dalle altre organizzazioni pubbliche o private presenti sul territorio;
- effettua una prima lettura del bisogno rappresentato dal cittadino che accede al servizio attraverso l'attività professionale dell'assistente sociale;
- fornisce la modulistica per l'accesso ad alcune tipologie di servizio.

Agorà, nel corso dell'anno ha gestito e tutt'ora gestisce i seguenti sportelli:

- Segretariato sociale e di prossimità - PUA – Municipio XII Roma Capitale.
- Segretariato sociale e di prossimità - PUA – Municipio X Roma Capitale.

Il Segretariato Sociale gestito da Agorà nel Municipio XII rappresenta il più ampio ed articolato servizio dell'intero panorama cittadino (ciascun Municipio ha il proprio sportello di accoglienza affidato a strutture esterne). Al suo interno sono stabilmente presenti una Unità di Strada, un servizio di Assistenza Domiciliare, uno sportello LGBTQ e un servizio di consulenza legale.

E) SERVIZI A VALERE SULLA QUOTA SERVIZI FONDO POVERTÀ QSFP

Sul finire del 2024, nelle giornate del 23 e 24 dicembre sono stati avviati 6 nuovi progetti con Agorà capofila dei diversi raggruppamenti *(alla data odierna, tutti i progetti, tranne Insieme a Te, sono terminati).*

-PROGETTO/INTERVENTO "FAMIGLIE IN CRESCITA": LEPS 2.4: Sostegno alla genitorialità e servizio di

mediazione famigliare per nuclei con minori 0 – 6 anni. Il progetto è rivolto alle famiglie residenti nel Municipio XII, con bambini da 0 a 6 anni, in particolare a nuclei beneficiari della misura "Assegno di Inclusione" – ADI, nonché nuclei familiari con ISEE non superiore a € 10.140 e seguiti dal Servizio Sociale. Particolare attenzione è rivolta alle gestanti, ai nuclei migranti e alle famiglie con minori con disabilità che vivono situazioni di fragilità psicologica e sociale.
Il progetto offre un percorso personalizzato alla genitorialità attraverso le seguenti attività gratuite:

- Colloqui di sostegno e consulenza psico educativa
- Interventi domiciliari volti al sostegno delle neomamme
- Laboratori tematici ed esperienziali sulla genitorialità
- Gruppi di auto-mutuo aiuto per genitori
- Laboratori ludico-ricreativi "genitori – bambini"
- Seminari tematici per neogenitori
- Mediazione linguistico – culturale

-soggetti attuatori: Agorà, Nuova Socialità e Percorsi Zebrati.
-PROGETTO/INTERVENTO "PICCOLI E GRANDI PASSI": LEPS 2.4: Sostegno alla genitorialità e servizio di mediazione familiare per nuclei con minori 4-17 anni. Il progetto è rivolto alle famiglie residenti nel Municipio XII che risultino beneficiari della misura "Assegno di Inclusione" – ADI, nonché nuclei e individui in simili condizioni economiche, con ISEE non superiore a € 10.140 e per quali sussista una Presa in carico del Servizio Sociale. In particolare, i destinatari sono rappresentati da quei nuclei con minori 4 – 17 anni, portatori di specifiche fragilità. Le principali attività previste sono:

- Consulenza psicologica
- Interventi di sostegno alla genitorialità e mediazione familiare.
- Attività di gruppo rivolti ai singoli bambini/adolescenti ed ai genitori (Organizzazione di momenti di aggregazione, gruppi di approfondimento su tematiche specifiche di interesse comune etc.)
- Laboratori didattici e ricreativi rivolti a bambini e adolescenti
- Laboratorio aiuto compiti, sostegno educativo e laboratori sul metodo di studio.
- Sportello di orientamento giovani (informazioni circa i percorsi scolastici e/o di qualifica professionale).
- Mediazione linguistico-culturale.

-soggetti attuatori: Agorà, Nuova Socialità e Percorsi Zebrati.
-PROGETTO/INTERVENTO "STREET SCHOOL": il progetto si pone l'obiettivo di soddisfare due diversi LEPS: LEPS 2.6 Servizio di Pronto intervento sociale: con destinatari tutti gli adolescenti residenti nel Municipio XII, con la finalità di prevenire e intervenire sui fenomeni emergenti di devianza giovanile e promuovere alternative positive agli adolescenti del territorio, tese a produrre un approccio sano alla vita di comunità, attraverso le seguenti attività:

- Educativa di Strada realizzata con un mezzo attrezzato (simil Unità di Strada) nelle zone di maggiore aggregazione giovanile del territorio municipale.
- Organizzazione di eventi, visite guidate e momenti di aggregazione giovanile.

LEPS 2.2- Sostegno socioeducativo domiciliare o territoriale: con destinatari minori in età compresa tra i 13 e i 17 anni, residenti nel Municipio XII, componenti di nuclei familiari beneficiari della misura "Assegno di Inclusione" (ADI) o con ISEE inferiore a € 10.140, con la finalità di promuovere attività creative e ricreative a favore degli adolescenti, tese a stimolarne il potenziale individuale e di gruppo, a favore della vita di comunità:

- Laboratori specifici di "Street Art" (Murales e Hip Hop) con spazi di espressione artistica.
- Riqualificazione di spazi urbani con lavori di Street Art (Murales) su argomenti di particolare impatto sociale.

-soggetti attuatori: Agorà, Nuova Socialità e Percorsi Zebrati.
-PROGETTO/INTERVENTO "INSIEME A TE": il progetto ha l'obiettivo di fornire risposte dirette ai bisogni sia dei cittadini con disabilità, minori ed adulti, sia agli anziani in condizione di estrema fragilità, che sono in lista d'attesa per i servizi SAISH e SAISA e di prevenire forme di isolamento sociale o istituzionalizzazione supportando i caregiver che costantemente si prendono cura delle persone individuate dal servizio sociale del Municipio, attraverso le seguenti attività:

- informazione sui servizi sociosanitari presenti sul territorio e modalità di accesso
- interventi domiciliari e/o di gruppo a supporto di 16 persone in condizione di estrema fragilità individuate

tra minori con disabilità, adulti con disabilità ed anziani.
-soggetti attuatori: Agorà, Al Parco e H-Anno Zero.
-PROGETTO/INTERVENTO "SPORTELLO DI INCLUSIONE RIABILITAZIONE SOCIALE E MEDIAZIONE LINGUISTICO CULTURALE": il progetto si pone l'obiettivo di soddisfare due diversi LEPS: LEPS 3 - Rafforzamento del Segretariato Sociale, con destinatari tutti i cittadini in età lavorativa residenti nel Municipio XII, che hanno difficoltà nell'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro, a rischio di esclusione e di marginalità sociale, attraverso le seguenti attività:

- Orientamento al mondo del lavoro
- Percorsi di inclusione sociale integrati e multidimensionali individualizzati
- Percorsi di supporto psicologico
- Colloqui individuali e familiari
- Stesura e revisione Curriculum vitae
- Attività di tutoraggio individuali e attività laboratoriali

LEPS 2.5 - Servizio di mediazione culturale, con destinatari tutte le persone straniere con specifiche fragilità a rischio di esclusione e di marginalità sociale residenti nel Municipio XII, beneficiarie della misura "Assegno di Inclusione" (AdI), nuclei familiari in simili condizioni economiche con ISEE non superiore a € 10.140, attraverso attività di

- colloqui di mediazione per stranieri con fragilità di tipo linguistico e culturale

-soggetti attuatori: Agorà, Semi di Girasole.
-PROGETTO/INTERVENTO "QUO VADO": il progetto ha l'obiettivo di soddisfare il LEPS 3: Rafforzamento del segretariato sociale, è un servizio di informazione che si inserisce nel tessuto sociale del Municipio XII. I destinatari degli interventi previsti saranno tutti i cittadini residenti e/o in transito presso il Municipio XII. Le finalità principali sono due: 1) offrire alla popolazione informazioni rispetto ai servizi territoriali e alle modalità di accesso, in particolare riguardo a prestazioni di tipo sociale, sanitario, formativo ed educativo; 2) avvicinare le persone più in difficoltà, soprattutto gli anziani, all'uso del PC per l'accesso diretto alle proprie necessità che richiedono una competenza tecnologica, attraverso le seguenti principali attività:

- aggiornamento della banca dati dei servizi in collaborazione con il Segretariato Sociale
- informazione e sensibilizzazione mediante materiale divulgativo, organizzazione di incontri e diffusione del materiale informativo
- attivazione di laboratori tematici di digitalizzazione rivolti alle persone maggiormente in difficoltà, soprattutto anziani
- somministrazione questionari di gradimento dei servizi e delle prestazioni offerte dal Municipio XII.

-soggetti attuatori: Agorà, Nuova Socialità.

Alla fine del 2025, è stato avviato il
-PROGETTO/INTERVENTO "SPACE HOPE" dove sono "*confluiti*" i tre progetti del 2025 in favore di minori e adolescenti: Street School, Piccoli e Grandi Passi, Famiglie in Crescita.
Il progetto "Space Hope" si pone come finalità generale quella di sostenere la crescita e il benessere dei minori a partire dalla prima infanzia, sino all'adolescenza. Il progetto deve realizzare i seguenti LEPS (livelli essenziali delle prestazioni sociali) - LEPS 2.2 – Sostegno socio-educativo domiciliare o territoriale, incluso il supporto nella gestione delle spese e del bilancio familiare; LEPS 2.4 – Sostegno alla genitorialità e servizio di mediazione familiare: *per nuclei con minori 0-3 anni; per nuclei con minori 4-17 anni* - LEPS 2.6 – Servizio di pronto intervento sociale (educativa di strada)
OBIETTIVI SPECIFICI LEPS 2.4. e 2.2

- Sostenere le competenze genitoriali, al fine di contrastare il "ciclo dello svantaggio"
- Supportare nel riconoscimento delle capacità ed abilità e sostenere la loro messa in campo nel fronteggiare le sfide relative allo sviluppo dei minori e del nucleo nelle diverse fasi della sua vita (nascita, prime autonomie, scolarità, cambiamenti legati all'adolescenza…)
- Supportare lo sviluppo dei minori incoraggiando la scoperta delle proprie capacità, dei propri desideri in un contesto di confronto e scambio
- Contrastare la dispersione scolastica

OBIETTIVI SPECIFICI LEPS 2.6 Servizio di pronto intervento sociale (educativa di strada

- Offrire alle giovani occasioni di confronto e ascolto sul territorio, dando continuità alle azioni dell'educatore di quartiere
- Prevenire situazioni emergenziali ed intervenire prontamente laddove queste si manifestino
- Contrastare l'isolamento sociale e la scarsità di occasioni offrendo alternative socializzanti e di confronto tra pari
- Creare una rete di sostegno ed inclusione sociale

Le attività previste sono distinte per fasce di età

- Per la fascia d'età 0-3 anni, LEPS 2.4., le attività/servizi/azioni prevedono:

"Spazio baby": questo spazio è volto ad accogliere i più piccoli senza la presenza dei genitori;
"Spazio gioco": questo spazio è dedicato al coinvolgimento dei genitori in attività ludiche con i propri bimbi, supportare la crescita dei bambini e delle bambine, ma anche incrementare le risorse dei genitori.
"Spazio ascolto": si intende offrire uno spazio di ascolto e sostegno rivolto a minori, anche intercettati dal LEPS 2.6. e genitori
"Gruppi di sostegno per genitori": il gruppo come catalizzatore di cambiamento, lo scambio come occasione di confronto, ma anche di sollievo.
"Gruppi di mutuo aiuto": in un gruppo di mutuo aiuto l'esperto funge da facilitatore; pertanto, il suo ruolo diventa sfondo per un gruppo che può, con le sue risorse, crescere e progredire
"Laboratori ed incontri tematici": i laboratori prevedono il coinvolgimento di esperti e potranno coinvolgere genitori e figli, solo i genitori, solo i più piccoli.

- Per la fascia d'età 4 – 17 anni, LEPS 2.4., le attività/servizi/azioni prevedono:

"Aiuto compiti": in questo spazio le attività di studio avvengono in gruppo alla presenza di uno o due educatori sulla base della numerosità del gruppo.
"Dopo Scuola Specializzato": rivolto a minori con disturbi specifici dell'apprendimento e/o con bisogni educativi speciali coinvolge massimo 4 partecipanti alla presenza di un tutor
"Laboratori espressivi": distinti per fasce d'età si configurano come spazio di sperimentazione e scoperta di sé, occasione per costruire nuove competenze e per condividere le proprie risorse. Potranno riguardare: arte, musica, teatro, fotografia, videomaking… e configurarsi come singoli laboratori o laboratori in più incontri distinti per fasce d'età.
"Incontri tematici": lo psicologo, eventualmente coadiuvato dall'educatore, potrà proporre incontri tematici; le tematiche degli incontri potranno riguardare: emozioni, affettività, prevenzione di comportamenti da abuso di sostanze, etc. ed essere rivolti ai minori e/o agli adulti di riferimento.
"Spazio ascolto": spazio dedicato all'ascolto e al sostegno dei ragazzi e delle ragazze
"Gruppo genitori": spazio di ascolto e confronto.

- Per il LEPS 2.6. relativo al Pronto Intervento Sociale le attività/azioni prevedono

di coinvolgere ed intercettare i minori nella fascia d'età 12 – 17 anni nei luoghi di ritrovo informale al fine di creare un rapporto di fiducia, rilevarne i bisogni. Le attività di educativa di strada prevedono l'attivazione di una unità mobile sul territorio (FIAT PANDA) e l'organizzazione di "Eventi, feste, attività interculturali, occasioni di svago"
-soggetti attuatori: Agorà, Nuova Socialità, Semi di Girasole, Parsec Associazione.

Il servizio dura tre anni e ci consentirà di operare in un settore nuovo, quello dei giovani, per cercare di dare risposte concrete a bisogni emergenti: il disagio giovanile, la povertà educativa la dispersione scolastica. La cooperativa ripone grandi aspettative nel progetto, in termini di ampliamento dei servizi, di costruzione, allargamento e rafforzamento della rete, di posizionamento della cooperativa nel territorio municipale, di reputazione, oltre che di crescita delle professionalità interne direttamente e indirettamente impegnate nel progetto, peraltro estremamente complesso e articolato.

F) SERVIZI DI CITTADINANZA

GIUSTIZIA: sin dal 2007 aderisce al piano dei Lavori di Pubblica Utilità del Dipartimento Politiche Sociali del Comune di Roma, in qualità di organismo ospitante i condannati alla pena del *lavoro di pubblica utilità* (D.lgs. 274/2000), *messa alla prova* (L. 67/2014), in forza della *"Convenzione per lo svolgimento del lavoro di pubblica*

utilità ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. 28 agosto 2000 n. 274 e dell'art. 2 del decreto Ministeriale 26 marzo 2001", stipulata, in data 28/05/2007, con il Tribunale Ordinario di Roma

VOLONTARIATO: ogni anno, attraverso una convenzione sottoscritta con L'Associazione *CESC Project,* accoglie circa 10 giovani che hanno aderito al servizio civile universale (SCU). Alcuni dei ragazzi, al termine della loro esperienza di volontariato, sono stati assunti dalla cooperativa con contratto a tempo indeterminato.

G) STRUTTURE PER I SERVIZI

Agorà attraverso una attenta politica di patrimonializzazione, costantemente attuata nel corso dei decenni, ha acquistato strutture immobiliari, indispensabili per perseguire gli obiettivi di inclusione, integrazione e inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Tutte le unità immobiliari sono esclusivamente destinate allo scopo "produttivo" e alla "mission" della cooperativa.

a) Servizi Residenziali Socio-Assistenziali, "CASA FAMIGLIA"

Le strutture sono iscritte nel Registro degli Enti gestori accreditati per strutture residenziali socioassistenziali autorizzate all'apertura e al funzionamento e accreditate per disabili adulti residenti nel Comune di Roma ed appartengono alla tipologia di "Casa Famiglia per Disabili Adulti" di cui alla DGR 126/2015 (requisiti autorizzativi) e alla DGR 124/2015 (requisiti di accreditamento).

1. Casa Famiglia Agorà 1 sita in Via Giovanni Vestri, 38, interno 3- 00151 Roma, convenzionata per nr. 6 posti residenza attivi
2. Casa Famiglia Agorà 2 sita in Via Paola Falconieri, 23, interno 2-00152 Roma, convenzionata per nr. 8 posti residenza attivi

b) Servizi Domiciliari e Territoriali, "SAISH – SAISA" "CAREGIVER" "PROGETTI QSFP"

1. C'Entro, centro socioassistenziale ed educativo sito in Via Antonio Toscani, 97/101- 00152 Roma. Qui si svolgono tutte le attività socioeducative a carattere semiresidenziale: attività di socializzazione, reinserimento, sviluppo delle autonomie personali e sociali, in favore di cittadini disabili adulti e minori. Sono previste attività di laboratorio, e training per l'inserimento lavorativo.
2. Coordinamento e direzione dei servizi, sito in Clivo Rutario, 53 – 00152 Roma. Qui si svolgono le attività di gestione, coordinamento, segreteria, controllo di tutti i vari servizi, oltre ad attività di accoglienza degli utenti (SAISH, SAISA, SISMIF, OEPAC, CASE FAMIGLIA, CASA DA SOLI, SEGRETARIATO, CAREGIVER, PROGETTI QSFP, FORMAZIONE, ETC.).
3. Appartamenti destinati a progetti speciali per la disabilità, per la vita indipendente e l'inserimento lavorativo "CASA DA SOLI" "DOPO DI NOI"
   - Via Edoardo Jenner, 47, interno, 3- 00151 Roma
   - Via Edoardo Jenner, 47, interno, 4- 00151 Roma
   - Via Edoardo Jenner, 47, interno, 7- 00151 Roma
   - Via Edoardo Jenner, 47, interno, 12- 00151 Roma (percorsi di training)
   - Via Edoardo Jenner, 47, interno, 37- 00151 Roma
   - Via Edoardo Jenner, 45, interno, 11 – 00151 Roma

c) Servizi amministrativi e di gestione, sede legale della cooperativa

- Clivo Rutario, 53- 00152 – Roma

d) Servizi culturali AgorArt

- Clivo Rutario, 53- 00152 – Roma

3.7 La rilevazione della soddisfazione

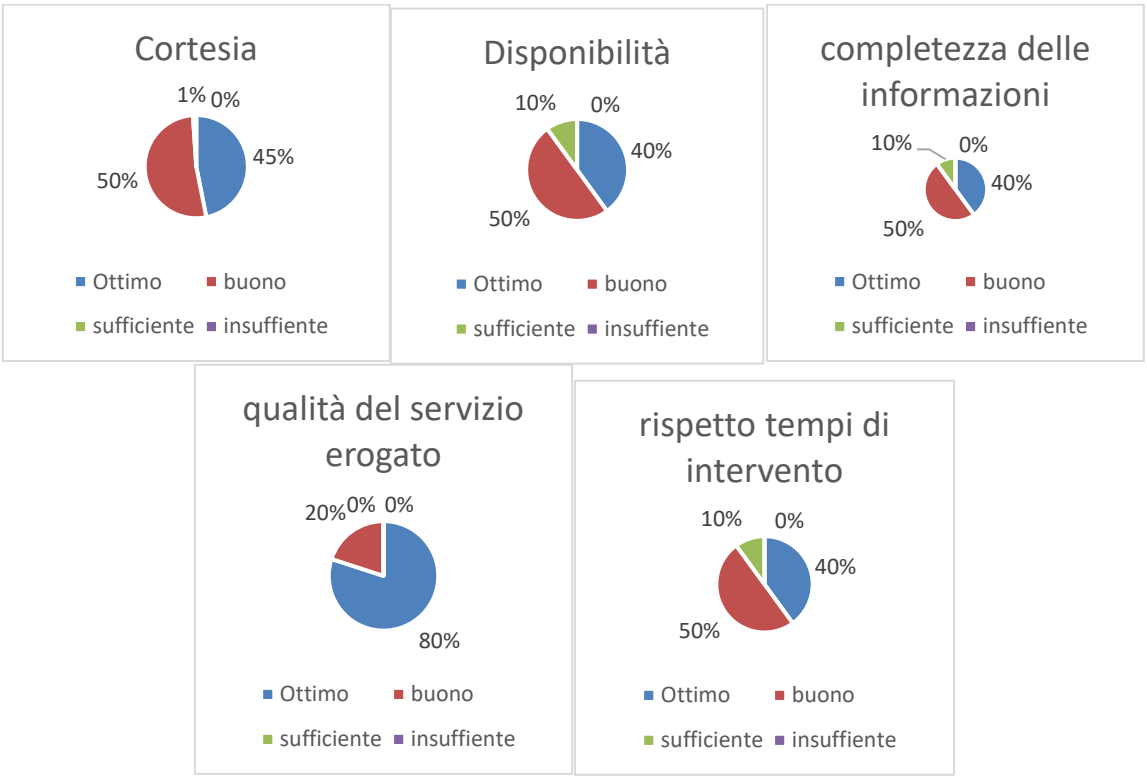
In un'ottica che pone il benessere della persona e l'umanizzazione e personalizzazione del servizio al centro del concetto di assistenza un particolare rilievo viene dato alla raccolta di feed back sul grado di soddisfazione e sulla qualità percepita da:

Soci lavoratori	Lavoratori dipendenti	Utenti

Il Sistema prevede l'utilizzo di uno specifico strumento per la rilevazione della soddisfazione dei portatori di

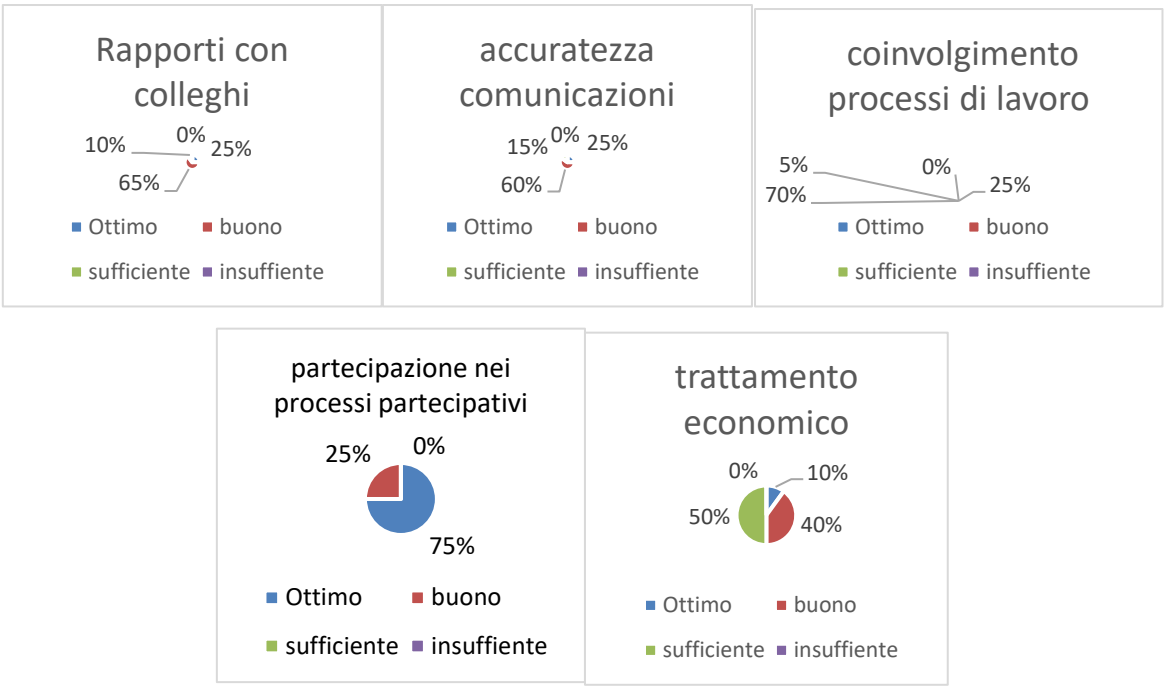
interesse sopra elencati. È nostro auspicio ed impegno approfondire, nel corso degli anni a venire, maggiormente questa analisi, allargandola anche ad altri portatori di interesse come ad esempio l'Ente Pubblico.
La compilazione del questionario è stata eseguita direttamente dalla persona che fruisce il servizio oppure da un familiare di riferimento. Ciascun questionario è stato compilato in forma anonima al fine di garantire la massima libertà di espressione.
I questionari utilizzati rilevano il grado di soddisfazione in merito ai seguenti parametri:
Per gli utenti dei servizi è stato richiesto:

cortesia e disponibilità dell'operatore	disponibilità a fornire informazioni	completezza delle informazioni ricevute	qualità del servizio erogato	rispetto dei tempi di intervento



La positività complessiva dei riscontri ottenuti dalla rilevazione effettuata nel corso dell'esercizio è rimarcata dalla risposta sulla qualità del servizio erogato, laddove tutti gli intervistati hanno dichiarato che "consiglierebbero ad un amico/conoscente che ne avesse bisogno di rivolgersi ad Agorà". Non si evidenziano significativi scostamenti nelle risposte, rispetto agli anni precedenti.
Per i soci e per i lavoratori è stato invece richiesto:

rapporto con i colleghi	accuratezza e tempistica delle comunicazioni	grado di coinvolgimento nei processi decisionali che riguardano il lavoro	grado di partecipazione nei processi partecipativi della Cooperativa	trattamento economico



La positività complessiva riscontrata dalla rilevazione di queste schede è rimarcata in modo ancor più evidente nel coinvolgimento nei processi partecipativi e di lavoro. Anche in questa sezione del questionario non si riscontrano scostamenti significativi, rispetto agli anni precedenti.
In vista del notevole aumento di operatori richiesti dal servizio OEPAC, in collaborazione con la sociologa dott.ssa Eleonora di Maggio, si sta preparando un nuovo questionario adattandolo alle mutate condizioni sia quantitative, sia qualitative del personale, soprattutto in considerazione del differente "profilo" dei lavoratori che si candidano per lavorare nelle scuole, rispetto all'"operatore sociale" che opera negli altri servizi: differenze in termini, di età, di titoli di studio, di prospettive, nonché, di diversa tipologia contrattuale applicata.

4. L'ATTIVITA' ESERCITATA E LA GESTIONE

4.1 L'attività esercitata

L'attenzione che la nostra Cooperativa rivolge nello svolgimento delle proprie attività economiche e sociali consiste nel quotidiano impegno verso la soddisfazione dei bisogni dei nostri lavoratori e delle persone fragili, nostri assistiti, sia nel breve che nel lungo termine. Per queste ragioni abbiamo sempre provato a mantenere in equilibrio le componenti sociali e quelle mutualistiche. Per noi una sana politica di patrimonializzazione è elemento fondamentale, alla pari del raggiungimento dei risultati mutualistici più immediati, pur consapevoli dell'indistribuibilità dei fondi di riserva. Infatti:

avere una cooperativa sufficientemente patrimonializzata ci consente di fronteggiare i ritardati pagamenti da parte della nostra committenza, evitando il peso degli oneri finanziari, e soprattutto di remunerare i soci lavoratori prima dei tempi massimi previsti dal regolamento interno. Più precisamente siamo sempre stati in grado di pagare gli stipendi con cadenza mensile
la formazione di importanti fondi di riserva ci consente di garantire nel tempo lo sviluppo della mutualità interna in favore dei nostri lavoratori e anche delle future generazioni.
attraverso la formazione dei fondi di riserva, si ottiene una cooperativa patrimonialmente in grado di poter contribuire, anche nell'interesse delle persone svantaggiate e della collettività locale, veri e propri *stakeholder* della Cooperativa. In sostanza, la Cooperativa, attraverso le proprie risorse, è riuscita a realizzare importanti progetti sociali utili dalla comunità. Sulla base delle indicazioni dei soci e dei possibili utilizzatori dei servizi, nel tempo, abbiamo potuto acquistare gli immobili di Via Jenner, di Via Vestri, di Via Falconieri, tutti utilizzati per ospitare persone diversamente abili, assistite dalla Cooperativa. In ultimo abbiamo perfezionato a gennaio 2023 l'acquisto della nuova sede sociale in Clivo Rutario, 53 in Roma, zona Monteverde, anche questa messa a disposizione del territorio per ospitare attività sociali e culturali a titolo gratuito.

Nel breve, invece, oltre ad aver potuto soddisfare al meglio le aspettative dei nostri soci e lavoratori, attraverso le già evidenziate politiche retributive e formative, abbiamo sviluppato numerose attività, tutte rivolte direttamente o indirettamente ai nostri portatori d'interesse.

Di seguito i principali avvenimenti, riferiti al periodo esteso fino al 25 marzo 2026.

Strutture, impianti e macchinari

- Acquisto di una Fiat Panda per l'attività di Unità Mobile prevista nel progetto Space Hope.
- Ristrutturazione dell'appartamento di Paola falconieri che ospita la Casa Famiglia Agora 2.
- Progressivo, continuo allestimento della sala dove si tengono le iniziative socioculturali AgorArt (condizionamento sala eventi, realizzazione di una stanza per il SAISH, miglioramento illuminazione)
- Ristrutturazione e ammodernamento della rete interna, a cura della 3Tech. Abbiamo acquistato e installato un nuovo e più performante antivirus e potenziato con nuovi access point la connessione wi-fi suddivisa in agora-uffici e agora-ospiti, per rispettare i criteri di sicurezza informatica e abbiamo reinstallato tutte le licenze office 365.

Norme e regolamenti interni

- Rinnovo dello Statuto approvato nell'Assemblea del 23/05/2025.
- Regolamento Assembleare approvato nell'Assemblea del 23/05/2025.
- Regolamento sui Ristorni approvato nell'Assemblea del 23/05/2025 (principio contabile OIC 28)

Attività eventi e servizi

- Ricognizione per l'erogazione dei servizi SAISH e SAISA nei Municipi VIII (nuovo territorio acquisito dalla cooperativa), X, XI e XII.
- Avvio del servizio Caregiver nel Municipio XII il 2 marzo 2026.
- Gestione di 6 progetti a valere sulla Quota Servizi Fondo Povertà avviati a fine dicembre 2024 e tutti conclusi nel 2025, tranne Insieme a Te (prorogato 12 mesi)

- Prosecuzione del progetto **"**Orchestra Integrata del Terzo Tipo", iniziato nell'ottobre 2021, grazie ad una collaborazione con la Scuola Popolare di Musica Donna Olimpia, con la presentazione di nuovi importanti concerti delle 3 Orchestre Integrate:
  - *Junior*: 27 aprile 2026 allo Spazio Rossellini
  - *Senior*: 8 maggio 2026 alla Sala Petrassi dell'Auditorium
  - *Young*: 15 maggio 2026 al Teatro Villa Pamphili.
- Per il servizio Dopo di Noi, avvio di una quinta casa, acquistata dalla famiglia di una delle utenti, che ospiterà due persone e dove Agorà assicurerà le attività di sostegno, supporto e assistenza.
- Abbiamo aderito, a partire dal 1 gennaio 2026, al fondo di CooperSalute, prodotto assicurativo promosso da Confcooperative.
- Avvio del progetto Space Hope, il 02/01/2026.

Altri eventi significativi nell'esercizio

- Formazione. Pianificazione e programmazione di un percorso formativo di lungo periodo che investe tutti i lavoratori, dal titolo "Architetti dello stare bene".
- Salute e sicurezza**.** Affidamento incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) al Dott. Igor Meraglia.
- Eventi e Convegni:
  - Organizzazione del Convegno *"Procedure Collaborative senza appeal - Considerazioni sul SAISH, sviluppate sulla base dei dati contenuti nell'allegato 1 alla DGC 225/25",* tenutosi presso la nostra sede il 10 settembre 2025.
  - Organizzazione, presso la sala Consiliare del Municipio, in data 19/11/2025 di un evento finale di restituzione alla comunità dei progetti QSFP del 2025.
  - Organizzazione di un evento dedicato alla figura dell'OEPAC, fissato per il 12/05/2026, presso la Sala Consiglio del Municipio.
  - Consolidamento delle attività socioculturali di AgorArt, con iniziative sempre più qualificate e partecipate, quali, ad esempio il "Poetry Slam".
  - Consolidamento del progetto ORTT "Orchestra Ravvicinata del Terzo Tipo. I prossimi concerti si terranno: il 27 aprile 2026 (ORTT *Junior*, Spazio Rossellini); l'8 maggio 2026 (ORTT *Senior*, Auditorium di Roma, sala Petrassi) e il 15 maggio 2026 (ORTT *Young*, Teatro Villa Pamphili).
- Welfare. Piani sanitari e conferimento di ulteriori misure di sostegno al reddito, in favore di soci e di dipendenti.

Riepilogando: i servizi attivi, al 25 marzo 2026 sono i seguenti.

- Servizio Educativo in favore degli Alunni Disabili nei Municipi X, XII e XIV in regime di accreditamento attraverso l'iscrizione della cooperativa al R.U.A.S. (Registro Unico Accreditati Scuola).
- Servizi di Segretariato Sociale/PUA nel Municipio XII e nel Municipio X.
- Servizi di Casa Famiglia Agorà 1 e Agorà 2, nel Municipio XII
- Servizi SAIH e SAISA nei Municipi VIII, X, XI e XII.
- Progetto Dopo di Noi Legge 112/2016, nel Municipio XII
- Servizio Caregiver nei Municipio X e XII.
- Progetto/Intervento Space Hope a valere sulla Quota Servizi Fondo Povertà
- Progetto/Intervento Insieme a Te 2 a valere sulla Quota Servizi Fondo Povertà

Si prevede che anche per il futuro Agorà potrà continuare a garantire, ben oltre i propri obblighi contrattuali, la necessaria attenzione alle fasce più fragili della popolazione, tenendo a fermo riferimento la propria mission e, dunque, il criterio della mutualità esterna. Prioritaria sarà, in quest'ottica, l'azione di rafforzamento del "radicamento territoriale" attraverso:

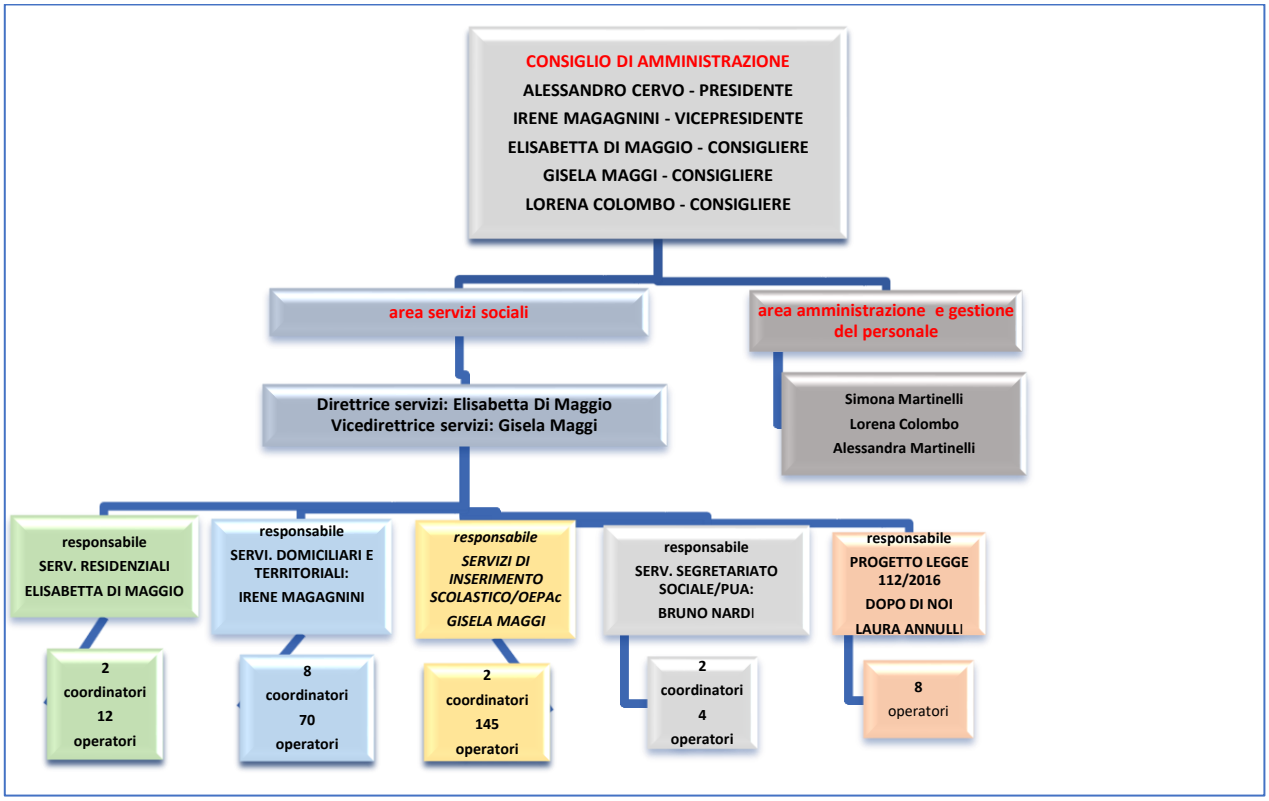
- il consolidamento dei servizi esistenti;
- l'avvio di nuovi servizi;
- il potenziamento della rete territoriale;
- la promozione di percorsi di co-programmazione e di co-progettazione.

Una particolare attenzione deve essere riservata al **progetto di socializzazione/centro socioculturale AgorArt**, che la Cooperativa sta portando avanti attraverso la promozione di iniziative culturali che hanno iniziato ad avere luogo, già nel mese di gennaio 2024, nella sede sociale della cooperativa in Clivo Rutario, sotto la direzione artistica del prof. Enrico Parisio, docente di design della comunicazione visiva presso la R.U.F.A. (Rome University of Fine Arts) e attraverso il coinvolgimento attivo dell'associazione culturale Community C.A.S.A. (Community Autogestita Scrittori Artisti), nell'organizzazione della maggior parte degli eventi.
Questa iniziativa è volta a creare nuove istituzioni all'insegna dei **beni comuni**; spazi del contemporaneo aperti alla partecipazione collettiva del territorio sui temi della cultura, dall'arte, al design, alla fotografia, alla letteratura e all'audiovisivo **Il Centro Culturale AgorArt:**

1) favorisce la coesione sociale attraverso la promozione e la diffusione della cultura
2) incoraggia la rete di relazioni con le realtà sociali e culturali del territorio
3) rappresenta uno spazio culturale indipendente, libero e gratuito.

Nel corso dell'anno si sono tenute oltre 60 iniziative, tutte fruibili gratuitamente dalla cittadinanza, che hanno riguardato, la promozioni di libri, mostre di quadri e di sculture, vernissage, incontri tematici, seminari, concerti, etc. Per rafforzare e sostenere l'iniziativa sono stati presentati alcuni progetti, a sostegno dell'Associazione Community Casa ed è stato ottenuto un finanziamento dalla BBC di Roma.
La gestione della sala e il coordinamento delle iniziative sono affidate alla socia Lorena Colombo.

4.2 L'organigramma



A) Consiglio di Amministrazione: 5 membri: Presidente, Vicepresidente e 3 Consiglieri
B) Area Servizi Sociali:
- Settore Servizi Residenziali (Case Famiglia): 1 Responsabile, 2 Coordinatori e 12/14 operatori
- Settore Servizi Domiciliari e Territoriali: 1 Responsabile, 8 Coordinatori e 75/80 Operatori
- Settore Servizi per il Dopo di Noi: 1 Responsabile, 6/7 operatori
- Settore Servizi di Segretariato: 1 Responsabile, 4 Coordinatori, 3/4 operatori
- Settore Servizi di Inserimento Scolastico: 1 Responsabile, 2 Coordinatori e 140/150 Operatori OEPAC

C) Area Amministrazione Progettazione e Controllo; attività culturali: 1 Direttore generale e 3 Responsabili
- Settore amministrativo contabile e fiscale – gestione del personale, paghe e contributi – gestione gare contratti e progetti e contratti – logistica, manutenzione e monitoraggio spese- settore sicurezza sul lavoro e D.Lgs. 231/2001- settore qualità, verifica, monitoraggio e controllo. Attività culturali AgorArt.

D) Area Operativa

Oltre 260 addetti (operatori, coordinatori e responsabili dei servizi), tutti con contratto di lavoro a tempo indeterminato ad integrale applicazione del CCNL Cooperative Sociali.

Qualifiche professionali principali: Assistenti Sociali, Educatori professionali, Psicologi, Operatori Socio Sanitari (OSS) ed equiparati, oltre a personale di amministrativo e di coordinamento.

Tutti gli operatori (socioassistenziali) sono in possesso dei requisiti stabiliti, per le attività sociosanitarie ed assistenziali, di cui al punto B.1.1 della DGR Lazio n. 88 del 28/02/2017 (modifiche alla deliberazione Giunta Regionale 223/2016) e dai requisiti stabiliti nei sistemi di accreditamento del Comune di Roma, per le strutture residenziali socioassistenziali (Case Famiglia) e per i servizi domiciliari socioassistenziali (SAISH e SAISA). Lo stesso dicasi per il personale addetto all'assistenza agli alunni disabili nelle scuole – OEPAC – che soddisfa i requisiti richiesti nel Regolamento comunale (Deliberazione Assemblea Capitolina nr. 20 del 22/04/2022 e ss.mm.ii.).

Di seguito uno schema con le figure che rivestono ruoli di responsabilità all'interno dell'organizzazione.

Servizio/progetto	direzione	coordinamento	Nr. operatori
Servizi territoriali e domiciliari -SAISH -SAISA -Case da Soli -Caregiver -Servizi QSFP (Space Hope)	Irene Magagnini Laura Annulli	Ilaria Fagotto Barbara Micheli Jlenia Mercuriali Francesca Pisani Concetta Amato Elide Ferrigno Bianca Pivanti Eleonora Russo	70
Progetto Dopo Di Noi	Laura Annulli	Elide Ferrigno	6
Servizi Residenziali di Casa Famiglia	Elisabetta Di Maggio	Marcello Trono Monia Proietti	12
Servizi di inserimento scolastico OEPAC	Gisela Maggi	Barbara Urrai Lolita Casadei	145
Servizi di Segretariato Sociale/PUA	Bruno Nardi	Francesca Cirulli Valeria Bronzino Giada Giampieri Bianca Pivanti Eleonora Russo Alessandra Martinelli	2
Servizi amministrativi	Lorena Colombo Simona Martinelli Alessandra Martinelli		
Servizi socioculturali AgorArt	Lorena Colombo		

4.3 la sicurezza sul lavoro

Durante l'esercizio abbiamo sempre rivolto la massima attenzione alla normativa riguardante la sicurezza sul lavoro, affidando l'incarico relativo alla sorveglianza sanitaria allo studio medico Lavoro Umano Onlus e confermando quale medico competente il dott. Nicola Magnavita titolare dello studio medesimo, che oltre alla valutazione dei rischi e alla sorveglianza sanitaria, ci hanno supportato nelle fasi di realizzazione dei vari adempimenti ed accorgimenti che sono stati tutti intrapresi (formazione del personale, visite mediche, analisi etc.).

La salute e la sicurezza sul lavoro sono state perseguite tramite una **cultura della prevenzione** che si crea, innanzitutto, con la formazione e l'informazione. I lavoratori non sono solamente i **soggetti** tutelati ma anche attori **attivi**: devono essere consapevoli delle condizioni del proprio ambiente di lavoro, dell'utilizzo dei

dispositivi di sicurezza e partecipanti alla valutazione dei rischi e nella prevenzione.
I punti fondamentali della politica aziendale per la sicurezza che l'organizzazione intende perseguire, oltre a quanto previsto dall'articolo 15 del D.lgs. 81/2008, sono i seguenti:

1. Evitare il verificarsi di situazioni di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori.
2. Educare ogni dipendente a prendersi cura in prima persona della propria integrità fisica spingendolo ad utilizzare sempre e correttamente i dispositivi di protezione e prevenzione a sua disposizione.
3. Definire, emettere ed aggiornare costantemente procedure di sicurezza relativamente alle attività svolte, portandole a conoscenza di tutti i lavoratori e verificando che vengano da tutti effettivamente attuate.

Inoltre, per la piena ed efficace realizzazione della politica di sicurezza illustrata, l'organizzazione ritiene di fondamentale importanza il contributo di ciascun lavoratore in termini sia di impegno personale, sia di collaborazione con le diverse funzioni dell'organizzazione e con la direzione.
Al fine di avere una sempre maggiore attenzione al tema della salute e della sicurezza sul lavoro, è stato anche sottoscritto un contratto di consulenza con la Stone spa, impresa esperta nel settore che ha affiancato, fino a marzo del 2026, le figure aziendali preposte alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nelle loro attività.

Analisi degli infortuni negli ultimi 3 anni (2023/2025)

Anno	sesso	Descrizione infortunio	Danno/lesione	Reparto
2023	donna	In itinere caduta accidentale in strada mentre camminava a piedi per recarsi al lavoro presso un istituto scolastico	Contusione facciale, torace e ginocchio destro	OEPAC (ex AEC)
2023	donna	L'operatrice viene colpita da una sedia lanciata da un alunno disabile in un momento di agitazione, all'interno del plesso scolastico.	Contusione piede destro	OEPAC (ex AEC)
2024	donna	In itinere, incidente stradale	Trauma colonna vertebrale cervicale	OEPAC
2024	donna	In itinere, incidente stradale su mezzo pubblico	Contusione al torace	SAISH
2024	uomo	Caduta accidentale all'interno dell'abitazione dell'utente2024	Trauma cranico minore	SAISH
2024	uomo	In itinere, incidente stradale	Frattura piede dx	Casa-Fam
2025	donna	Colpita accidentalmente al volto da una pallonata	Trauma occhio e orecchio sx	OEPAC
2025	donna	Caduta accidentale in strada in compagnia dell'utente	Lussazione piede dex	SAISH
2025	donna	In itinere, incidente stradale	Contusione colonna vertebrale	SAISH
2025	donna	Colpita dall'alunno durante una crisi comportamentale	Ipoacusia dx post traumatica	OEPAC
2025	donna	In itinere, incidente stradale	Dolore e affaticamento della colonna	OEPAC
2025	donna	Colpita da oggetti lanciati da un alunno in stato di agitazione	Trauma spalla ed emitorace sx	OEPAC

L'andamento degli infortuni non rileva particolari criticità. Non si segnalano dichiarazioni di malattie professionali e situazioni critiche di stress lavoro correlato. I dati riportati nella tabella evidenziano che gli infortuni sono, per la maggior parte, da attribuire a cause accidentali, (cadute e inciampi, urti,), e/o ad incidenti stradali (*in itinere*). Gli infortuni occorsi agli assistenti degli alunni disabili nelle scuole non sono dovuti ad aggressioni deliberate ma a movimenti improvvisi dei ragazzi che, involontariamente, con movimenti inconsulti ed imprevedibili, hanno causato ai loro assistenti, traumi di modesta entità.
In sintesi, nel corso degli ultimi 6 anni:

- non sono state denunciate malattie professionali;
- non si sono verificati morti sul lavoro;
- non si sono verificati infortuni gravi sul lavoro che hanno comportato lesioni gravi o gravissime;
- non si sono registrati casi di mobbing e/o violenza o molestie sul lavoro
- non si sono registrate aggressioni sul lavoro

Il rischio Biologico e quello da Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC) si confermano i due principali rischi professionali per gli operatori della cooperativa, rischi *tipici* degli operatori socioassistenziali.
Per la Sorveglianza Sanitaria è stato confermato, l'incarico di Medico Competente al prof. Nicola Magnavita che, da moltissimi anni, con la sua esperienza e professionalità ci garantisce un servizio di Sorveglianza Sanitaria di primaria eccellenza.
L'incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è stato affidato, a far data dal 26/01/2026 al Dott. Igor Meraglia, laureato in medicina del lavoro ed ex studente del prof. Magnavita. I due professionisti ci garantiscono un sistema di prevenzione e protezione di altissimo livello e sono un punto di riferimento imprescindibile non solo per le questioni e le problematiche strettamente inerenti la sicurezza sul

lavoro, ma anche per la consulenza offerta a più ampio spettro sulle varie tematiche inerenti lo specifico settore socioassistenziale, che possiede delle peculiarità distinte dal settore sanitario e che generalmente sono poco trattate e poco approfondite dal punto di vista scientifico.
A completamento delle azioni di sostegno al benessere dei lavoratori, nell'ambito delle azioni di welfare aziendale, sarà data la possibilità ai lavoratori, tutti, soci e dipendenti, di usufruire di prestazioni fisioterapiche presso un professionista osteopata con lo studio vicino alla sede sociale, facilmente raggiungibile.
Particolare attenzione, infine, viene riservata alla rilevazione e al monitoraggio dello Stress Lavoro Correlato (SLC), da parte del medico del lavoro, che, ogni anno, in occasione delle visite mediche somministra ai lavoratori dei test, scientificamente validati, finalizzati alla misurazione e prevenzione dello stato psico fisico degli operatori, nell'ottica del contrasto al fenomeno del burn-out.

4.4 le Certificazioni e i sistemi di monitoraggio verifica e controllo

Nell'ambito dei processi interni/esterni di monitoraggio controllo e verifica, rientrano:



La Certificazione di Qualità ISO 9001: 2015 riferita a: "Progettazione ed erogazione di servizi sociali e di attività socioassistenziali e socioeducative in favore di disabili, anziani, minori, in regime diurno, domiciliare, residenziale e semiresidenziale e di minori con disabilità presso le scuole. Servizi di Segretariato Sociale" - settore EA 38, rinnovata nel mese di settembre del 2024 e ha validità fino al 09/10/2027, rilasciata dall'Ente di Certificazione SMC, Società Mediterranea Certificazioni spa.



La Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 conseguita in data 04/12/2023, riferita a "Misure atte a garantire la parità di genere nel contesto lavorativo: progettazione ed erogazione di servizi sociali e di attività socioassistenziali e socioeducative in favore di disabili, anziani, minori, in regime diurno, domiciliare, residenziale e semiresidenziale e di minori con disabilità presso le scuole. Servizi di Segretariato Sociale".
La certificazione è stata rinnovata nel mese di ottobre 2024 ed ha validità fino al 03/12/2026, rilasciata dall'Ente di Certificazione SMC, Società Mediterranea Certificazioni spa.



Nel corso dell'esercizio la Cooperativa ha mantenuto aggiornato il documento privacy, affidando l'incarico di consulenza alla 3 Tech srl, e l'incarico di DPO al dr. Francesco Cinotti, per la redazione del GDPR. Nel corso del 2024 si sono tenute le previste sedute di *audit*, con il DPO. Alla stessa società è stato inoltre affidato l'incarico della ristrutturazione, della manutenzione della rete intraziendale, della posta elettronica e delle misure di sicurezza da attacchi informatici.



Il Rating di Legalità conseguito in prima emissione in data 04/02/2020 (rinnovato ogni 2 anni). Questo strumento è volto alla promozione e all'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un "riconoscimento misurato in stellette. Agorà ha ottenuto il

massimo punteggio assegnabile (**++) da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del mercato, in data 23 luglio 2024.



Agorà adotta ed attua il modello di gestione e controllo 231/2001 sin dal 2016, provvedendo al continuo aggiornamento e mantenimento delle procedure. Il modello è stato recentemente implementato con la previsione di nuovi reati e con la procedura Whistleblowing. A gennaio del 2025 è stata confermata la composizione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) per il triennio 2025/2027, con il dott. Giorgio Gentili presidente, Alessandra Martinelli (membro interno della cooperativa) e il rag. Andrea Giansante.



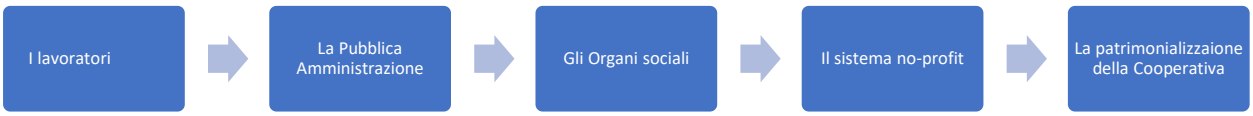
Tra gli altri sistemi di monitoraggio, verifica e controllo Agorà adotta ed attua tutte le procedure per il mantenimento dei requisiti di accreditamento:

- Servizio Residenziale di Casa Famiglia per Disabili Adulti: ogni anno, entro il 31 gennaio, su richiesta del Dipartimento Politiche Sociali, viene presentata documentazione ampia per la verifica dei requisiti di accreditamento.
- Servizi domiciliari di cui alla D.G.C. 355/2011, SAISH, SAISA e SISMIF: generalmente ogni due anni, i Municipi avviano le cosiddette procedure di Ricognizione che servono per confermare l'idoneità all'erogazione dei servizi alla persona anziana, disabile o minore nel proprio territorio.
- Servizio per gli alunni con disabilità OEPAC: il Dipartimento Scuola richiede ogni anno un report per la verifica delle attività svolte e la verifica del mantenimento dei requisiti tecnici, organizzativi e gestionali. Nel mese di agosto 2024 è stato emesso, un nuovo Avviso Pubblico per l'iscrizione nel Registro Unico Accreditati Scuola nel quale venivano richiesti agli Organismi tutti i requisiti tecnici, professionali e di moralità previsti nelle Linee guida (DGC.260/2024) e nel Regolamento (DAC. 20/2022)
- Rendicontazione servizi. Per tutti servizi, inoltre, è richiesta la compilazione di relazioni mensili dei servizi in appalto/convenzione: ciascun servizio, ogni mese, produce una accurata relazione sulle attività condotte ai fini dell'ottenimento del certificato di regolare esecuzione indispensabile per l'emissione della fattura. Le relazioni sono tutte particolarmente accurate, improntate a dimostrare l'efficienza e l'efficacia del servizio svolto, nonché ad attestare il massimo grado di trasparenza, elemento imprescindibile per l'instaurazione e il mantenimento di rapporti professionalmente corretti e collaborativi con la Pubblica Amministrazione titolare dei servizi.

5. IL RENDICONTO SOCIALE

5.1 La determinazione e la distribuzione del valore aggiunto agli stakeholders

La Cooperativa, attraverso lo svolgimento delle proprie attività sociali, oltre a soddisfare gli interessi e le aspettative delle fasce meno protette della popolazione (mutualità esterna), crea comunque una ricchezza – *Valore Aggiunto* – a favore dei propri portatori di interesse, sia interni che esterni, i cosiddetti stakeholders di Agorà. La ricchezza di tipo economico si affianca alla ricchezza sociale, prodotta dalla Cooperativa in coerenza con i propri fini istituzionali. Per determinare il Valore Aggiunto abbiamo contrapposto a tutti i ricavi solo una parte dei costi, ossia le spese sostenute per: materiali di consumo, spese per servizi, utenze, affitti, costi generali, ammortamenti. Dopo aver considerato anche i ricavi e costi accessori (interessi e oneri finanziari), così come eventuali ricavi e costi straordinari, emerge, per differenza, il valore aggiunto generato per i nostri portatori di interesse: Agorà pone da sempre la massima attenzione a questo valore, al fine di poter monitorare le risorse e i valori distribuiti ai nostri principali portatori di interesse che nel nostro caso sono:

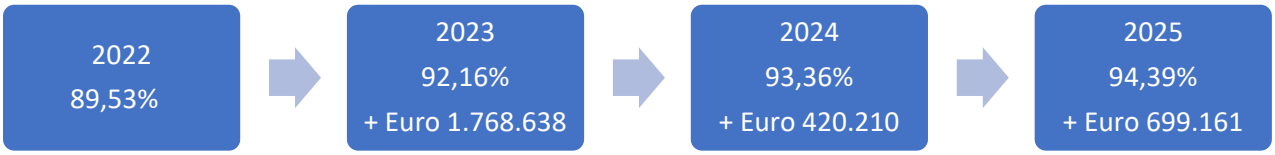


Nella tabella che segue è riportato il prospetto di produzione del valore aggiunto nell'ultimo biennio:

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO degli ultimi 3 ANNI

Elementi: costi/ricavi	2023	% su prod	2024	% su prod	2025	% su prod
A) PROVENTI DELLE ATTIVITA'	6.228.009	100,00	6.598.199	100,00	7.266.325	100,00
Ricavi da prestazioni servizi	6.220.975	99,89	6.582.358	99,76	7.226.342	99,45
Altri ricavi e proventi	-	-	4.534	0,07	15.361	0,21
Sopravvenienze attive	7.034	0,11	11.307	0,17	24.622	0,34
B) COSTI INTERMEDI DI PRODUZIONE	411.617	6,61	372.133	5,65	322.442	4,45
Materie di consumo	47.764	0,77	46.013	0,70	54.263	0,75
Costi per servizi	246.871	3,97	283.860	4,31	219.863	3,04
Costo per godimento beni di terzi	114.699	1,84	41.183	0,62	42.616	0,59
Costi diversi di gestione	2.283	0,04	1.077	0,02	5.700	0,08
A-B VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	5.816.392	93,39	6.226.066	94,36	6.943.883	95,56
C) COMPONENTI ACCESSORI STRAORDINARI	12.002	0,19	34.472	0,52	21.658	0,30
+/- saldo gestione accessoria	12.002	0,19	34.472	0,52	21.658	0,30
Ricavi accessori (interessi attivi)	12.212	0,20	34.483	0,52	21.658	0,30
Costi accessori (oneri finanziari)	210	0,00	11	0,00	-	-
+/- Saldo gestione straordinaria	-	-	-	-	-	-
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	5.828.394	93,58	6.260.538	94,88	6.965.541	95,86
- Ammortamenti della gestione	88.841	1,43	100.775	1,53	106.617	1,47
- Acc.to svalutazione crediti	1.531	0,02	-	-	-	-
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	5.739.553	92,16	6.159.763	93,36	6.858.924	94,39

Già da questa prima tabella è possibile constatare che il valore aggiunto distribuito ai portatori di interesse è complessivamente in costante crescita con una percentuale mai inferiore all'89%

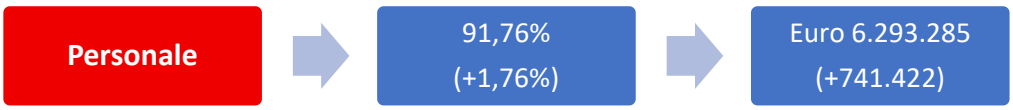


Vogliamo inoltre precisare che nella determinazione del Valore Aggiunto globale netto, incide notevolmente il peso dei costi non distribuibili ai portatori di interesse ma indispensabili per i nostri fini sociali. Facciamo riferimento, in modo particolare al peso degli ammortamenti sugli immobili e ai costi per locazioni, alle spese alimentari e di trasporto e ai costi dei soggiorni estivi, sostenuti, per la quasi totalità, per l'assistenza ai disabili.

DISTRIBUZIONE DAL VALORE AGGIUNTO

	2023	% su va	2024	% su va	2025	% su va
A) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	5.027.404	87,59	5.552.563	90,14	6.293.985	91,76
Personale dipendente (soci e non soci)	4.692.706	81,76	5.298.018	86,01	6.061.194	88,37
Collaboratori	4.375	0,08	1.875	0,03	2.350	0,03
Ristorni	240.000	4,18	140.000	2,27	155.000	2,26
Sostegno al reddito (welfare e buoni spesa)	86.406	1,45,	102.536	1,66	65.896	0,96
Formazione professionale	3.917	0,07	10.134	0,16	9.545	0,14
B) REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTR.	113.804	1,98	92.941	1,51	118.454	1,73
Irap	58.011	1,01	42.093	0,68	50.637	0,74
Altri oneri tributari	55.793	0,97	50.848	0,83	67.817	0,99
C) REMUNERAZIONE ORGANI SOCIETARI	25.184	0,44	36.020	0,58	39.556	0,58
Compensi Sindaci, Società di revisione, Organismo di Vigilanza	25.184	0,44	36.020	0,58	39.556	0,58
D) REMUNERAZIONE DELLA COOPERATIVA	320.858	5,59	219.602	3,57	215.605	3,14
Accantonamenti netti a riserve indivisibili	320.858	5,59	219.602	3,57	215.605	3,14
E) REMUNERAZIONE DEL SISTEMA NO PROFIT	252.303	4,40	258.637	4,20	191.324	2,79
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	5.739.553	100,00	6.159.763	100,00	6.858.924	100,00

Da quest'ultima tabella si può evincere che la Cooperativa, è stata sempre in grado di distribuire ai propri portatori il massimo della propria ricchezza possibile, mantenendo salde anche le rispettive proporzioni.
Analizzando i singoli stakeholders, possiamo precisare quanto segue:



Si intendono tutti i costi sostenuti nei confronti dei soci lavoratori e del personale dipendente, comprensivi di oneri fiscali previdenziali e assicurativi, del ristorno, delle azioni intraprese a sostegno del reddito e delle spese per la formazione. A tutto il personale sia esso socio che non socio viene riservato il medesimo trattamento economico con piena applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperativa Sociali. Soltanto l'istituto del ristorno è riservato ai soli soci lavoratori.
Agorà non opera, per propria scelta etica, con collaboratori a progetto.

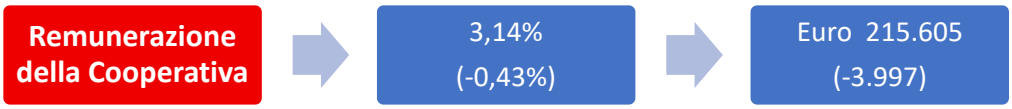


Si intende il costo sostenuto per l'IRAP, nonché tutti gli oneri tributari, anche per tributi locali, sostenuti

nell'esercizio. Considerata la nostra natura giuridica di società cooperativa a mutualità prevalente che non svolge alcun tipo di attività lucrativa, l'erario è una parte minoritaria dei nostri portatori di interesse.



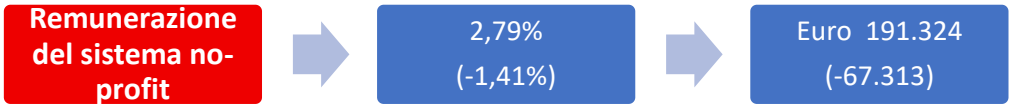
il Consiglio di amministrazione non percepisce alcun compenso, pertanto la retribuzione agli organi sociali è limitata ai componenti degli organi di controllo interno e all'organismo di vigilanza previsto dal d.lgvo 231/2001. L'aumento è dovuto all'applicazione degli aumenti previsti per il Collegio Sindacale.



Si intendono gli avanzi netti (già depurati del ristorno e del 3% destinato ai fondi mutualistici), che andranno ad incrementare i fondi di riserva indivisibili, utilizzabili soltanto per copertura di perdite ovvero da devolvere ai fondi mutualistici per lo sviluppo del movimento cooperativo in caso di scioglimento anticipato. A tal proposito la formazione dei fondi di riserva riveste ancor più un importante metro di valutazione, perché disponendo di un adeguata patrimonializzazione possiamo:

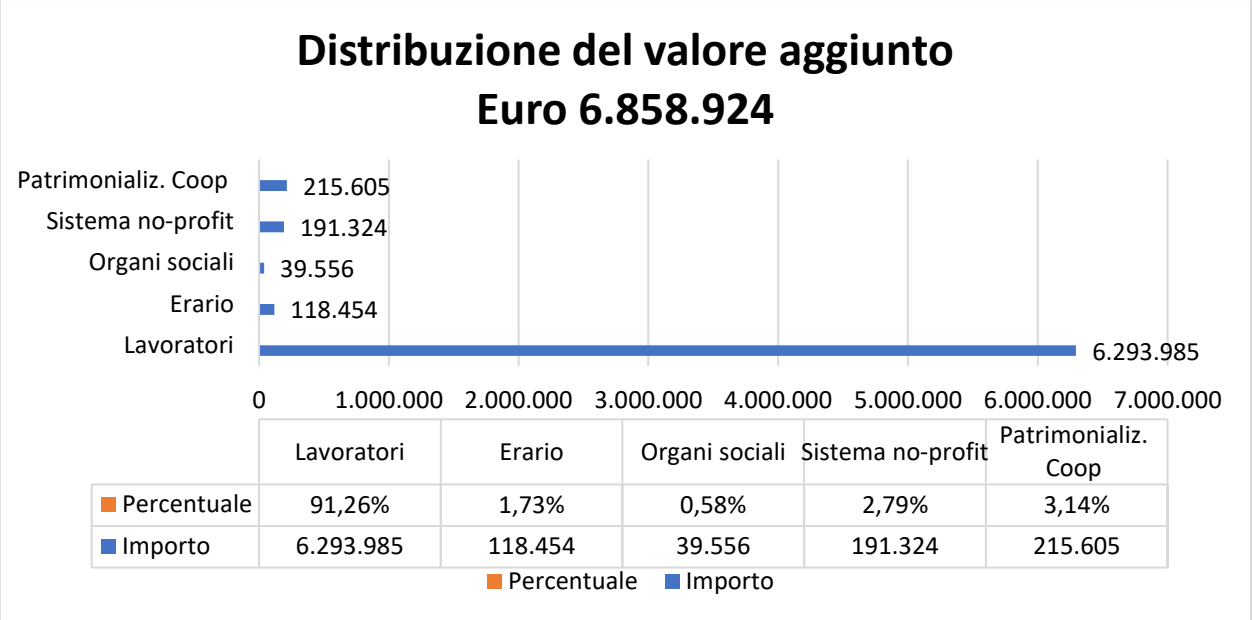
a. disporre di una adeguata liquidità che ci consente di onorare tutti i nostri impegni a breve termine, tenendo conto dei ritardati pagamenti da parte della Pubblica Amministrazione;
b. progettare investimenti di natura socioeconomico e socioassistenziale, da riversare in favore della collettività locale e, pertanto, per una maggiore garanzia ai fini della continuità lavorativa dei nostri lavoratori soci e non soci.

Come già evidenziato nei paragrafi che precedono, l'avanzo netto è leggermente diminuito rispetto al precedente esercizio, essenzialmente per le cause imputabili agli adeguamenti contrattuali che non hanno trovato il giusto riconoscimento da parte dei committenti. In ogni caso possiamo affermare che grazie al costante ed attento controllo di gestione siamo ugualmente riusciti ad ottenere un buon risultato senza gravare sulla qualità dei servizi erogati e tantomeno sui giusti riconoscimenti ai nostri lavoratori.



Come sempre Agorà cerca di mantenere, sviluppare e favorire le relazioni con gli altri enti cooperativi ed associazionistici operanti sul territorio. In questo quadro rientra anche il sostegno a reti cooperative, il pagamento dei contributi associativi a Confcooperative, la quota del 3% sull'utile d'esercizio destinato ai fondi mutualistici per lo sviluppo cooperativo. La contrazione di questo capitolo di spesa, rispetto al passato, consiste unicamente per aver internalizzato alcuni servizi.

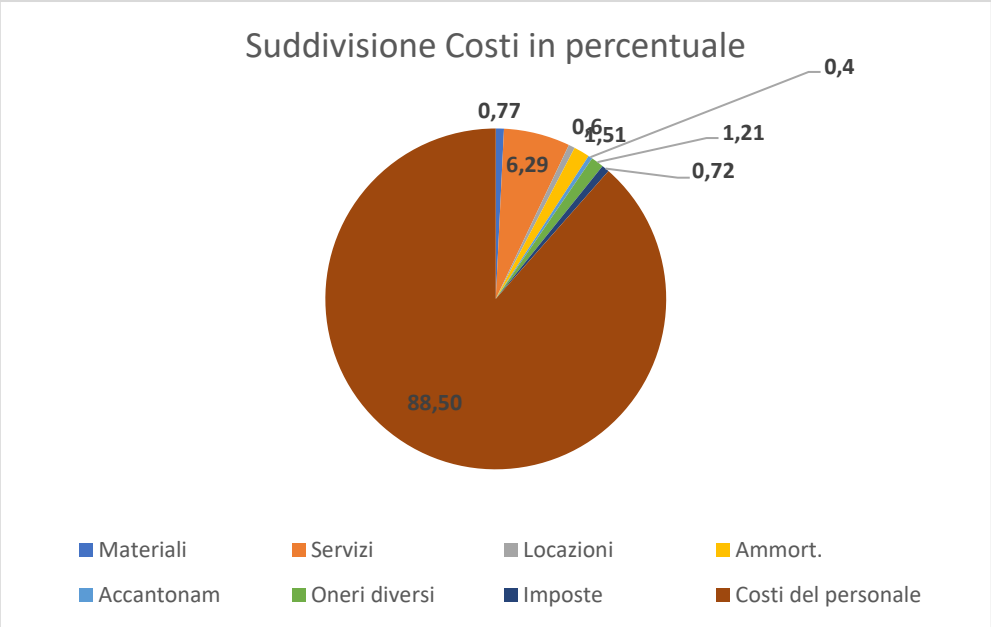
RIEPILOGANDO

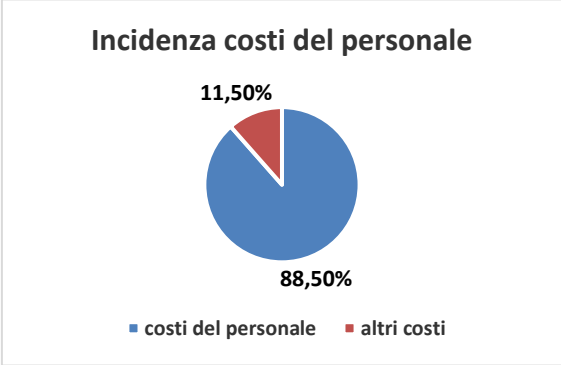


5.2 Analisi economica

COSTI	2024	%	2025	%	Variaz	Var. %
MATERIALI	46.013	0,72	54.263	0,77	8.250	17,93%
SERVIZI	572.182	8,93	444.131	6,29	- 128.051	-22,38%
GODIMENTO BENI DI TERZI	41.183	0,64	42.616	0,60	1.433	3,48%
COSTI DELPERSONALE	5.369.018	83,81	6.098.494	86,31	729.476	13,59%
RISTORNO	140.000	2,19	155.000	2,19	15.000	10,71%
AMMORT. E SVALUTAZ.	100.775	1,57	106.617	1,51	5.842	5,80%
ALTRI ACCANTONAMENTI	31.536	0,49	28.596	0,40	- 2.940	-9,32%
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	63.477	1,06	85.356	1,21	21.879	34,47%
TOTALE COSTI DI PRODUZIONE	**6.364.184**	**99,02**	**7.015.073**	**99,28**	**650.889**	**10,23%**
INTERESSI E ONERI FINANZIARI	11	0,00	-	-	- 11	-100,00%
IMPOSTE DELL'ESERCIZIO (irap)	42.093	0,66	50.637	0,72	8.544	20,30%
TOTALE GENERALE COSTI	**6.406.288**	**99,68**	**7.065.710**	**100,00**	659.422	10,29%

Dalla suesposta tabella emerge un quadro soddisfacente in riferimento all'aumento dei costi del personale, dovuto sia al rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, sia alle nuove assunzioni.
Di contro è possibile constatare come i costi di funzionamento rimangano pressoché stazionari ad eccezione dei solli oneri diversi di gestione, aumentati per effetto dei maggiori tributi (Tari) pagati al Comune di Roma. Di contro si evidenziano significativa riduzione di spesa, in special modo, nel capitolo "servizi", grazie all'attenta politica di contenimento delle spese e all'internalizzazione di alcuni servizi.
Riassumendo, possiamo affermare che per compensare l'importante aumento dei costi del personale (euro 729.476), in gran parte dovuto al rinnovo del CCNL, peraltro non adeguato nei corrispettivi da parte della nostra committenza, abbiamo dovuto necessariamente comprimere tuti i restanti costi.





Si evidenzia la costante crescita dei costi riservati alle risorse umane che, unitamente all'istituto del ristorno, rappresentano l'88,50% di tutti i costi di gestione

RICAVI	2024	%	2025	%	Variaz.	Var. %
RICAVI PER SERVIZI	6.582.358	99,24	7.226.342	99,15	643.984	9,78%
ALTRI RICAVI E PROVENTI	15.841	0,24	39.983	0,55	24.142	152,40%
PROVENTI FINANZIARI	34.483	0,52	21.658	0,30	- 12.825	-37,19%
TOTALE RICAVI	**6.632.682**	**100,00**	**7.287.983**	**100,00**	**655.301**	**9,88%**

Dalla valutazione di questa tabella è possibile constatare come l'aumento dei ricavi per servizi pari ad euro 643.984 non ha potuto compensare l'aumento dei costi del personale che invece segnano un incremento di euro 729.476. La forbice negativa dovrebbe essere parzialmente recuperata nel 2026 grazie ai recenti adeguamenti contrattuali che ci sono stati riconosciuti.

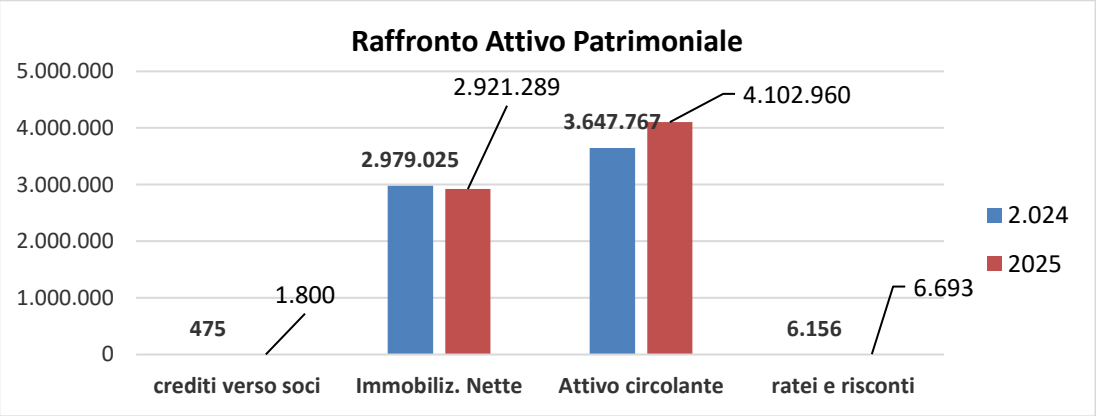
TABELLA RIEPILOGATIVA

	2024	2025	VARIAZ.	VARIAZ. %
RICAVI	6.632.682	7.287.983	655.301	9,88%
COSTI	6.266.288	6.910.710	644.422	10,28%
UTILE LORDO	**366.394**	**377.273**	**10.879**	2,97%
RISTORNO	140.000	155.000	15.000	10,71%
UTILE NETTO	**226.394**	**222.273**	**- 4.121**	-1,82%

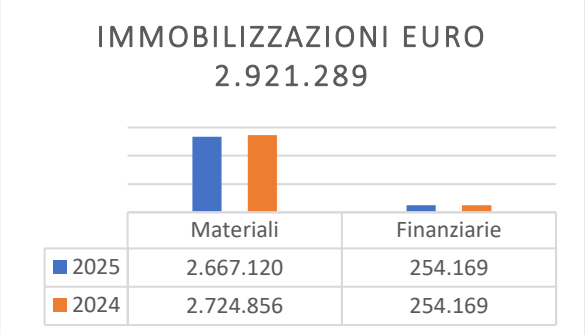
5.3. Situazione finanziaria

Riclassificazione dello Stato Patrimoniale secondo il criterio "finanziario":

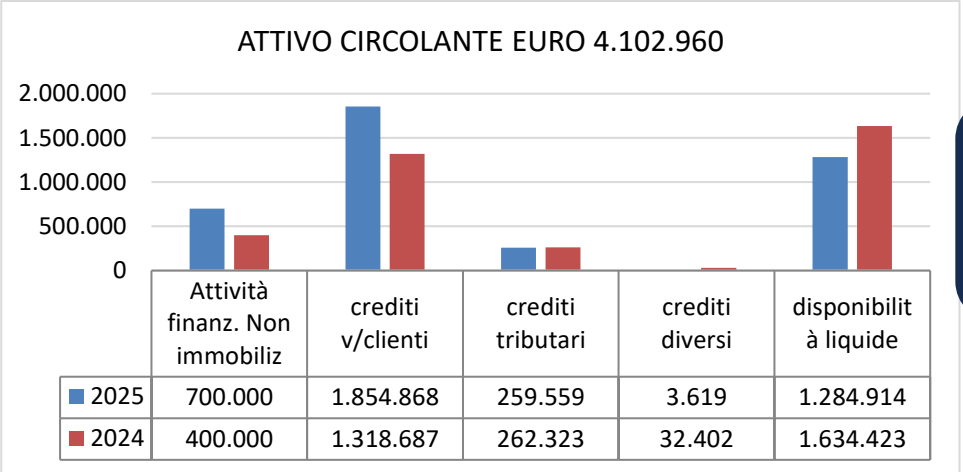
Attivo 2025		Passivo 2025	
Crediti vs/soci per vers. dovuti	**1.800**	**Capitale netto**	**5.203.650**
		Capitale sociale	148.444
		Riserve indivisibili	4.839.601
		Utile da destinare a riserva	215.605
Capitale fisso	**2.921.289**	**Passivo consolidato**	**320.906**
Fabbricati strumentali	2.590.675	Fondi per rischi e oneri	140.000
Materiali	76.445	Fondo TFR	180.906
Finanziarie	254.169		
Attivo circolante	**4.102.960**	**Passivo corrente**	**1.508.186**
Attività finanziarie non immobilizzate	700.000	Fornitori	252.930
Clienti	1.854.868	Tributari e previdenziali	448.526
Crediti tributari	259.559	altri debiti	800.062
Altri crediti	3.619	3% ai f.di mutualistici	6.668
Liquidità immediate	1.284.914	**Fonti a lungo termine**	-
Ratei e risconti	**6.693**	**Ratei e risconti**	-
Totale impieghi	**7.032.742**	**Totale fonti**	**7.032.742**



L'attivo patrimoniale raffrontato con l'esercizio precedente non presenta variazioni di rilievo ad eccezione dell'attivo circolante che evidenzia un ulteriore miglioramento del 12,48% (455.193)

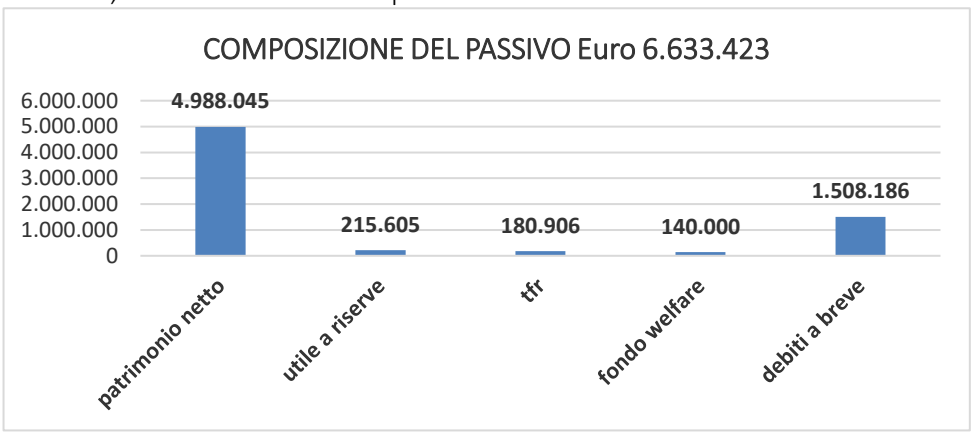


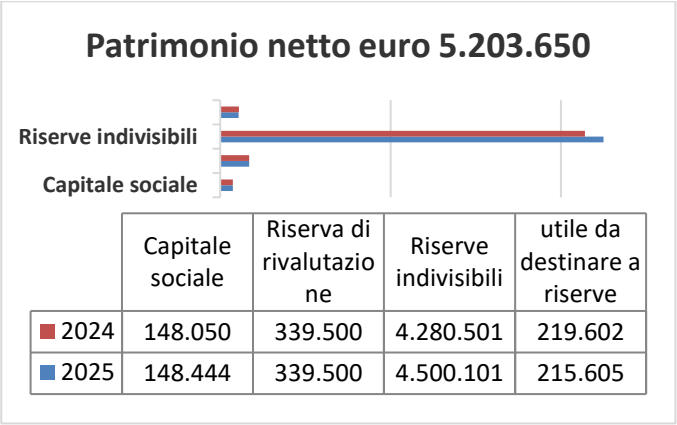
Nel mentre gli immobilizzi finanziari risultano invariati, sia per partecipazioni che per depositi cauzionali, le immobilizzazioni materiali, rispetto l'esercizio precedente, evidenziano un decremento di euro 57.736 per effetto degli ammortamenti per euro 106.617. Di fatto in questo esercizio ci siamo limitati ad alcune migliorie sui fabbricati di proprietà, ad aggiornare il parco auto e ad acquistare alcune piccole attrezzature. La spesa complessiva è stata di euro 48.881



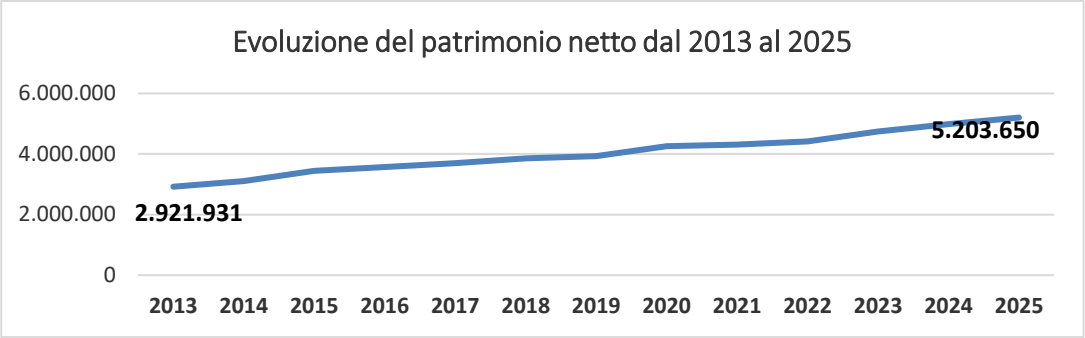
+ 12,48% rispetto al precedente esercizio

Pur evidenziandosi un attivo circolante molto positivo, tanto da consentirci di incrementare i nostri investimenti in titoli con la BCC di Roma, dobbiamo evidenziare che in questo esercizio, si stanno registrando maggiori ritardi nei pagamenti da parte della Pubblica Amministrazione. Il totale di questi crediti è infatti aumentato di euro 536.181 pari al 40,66%. Anche l'indice di rotazione dei crediti rileva che i tempi di incasso sono passati mediamente a 94 giorni. Al momento questo segnale non è preoccupante grazie alla politica di patrimonializzazione intrapresa da sempre dalla Cooperativa. Auspichiamo, tuttavia che questa situazione possa essere soltanto momentanea, altrimenti dovremmo quantomeno smobilizzare i nostri investimenti.

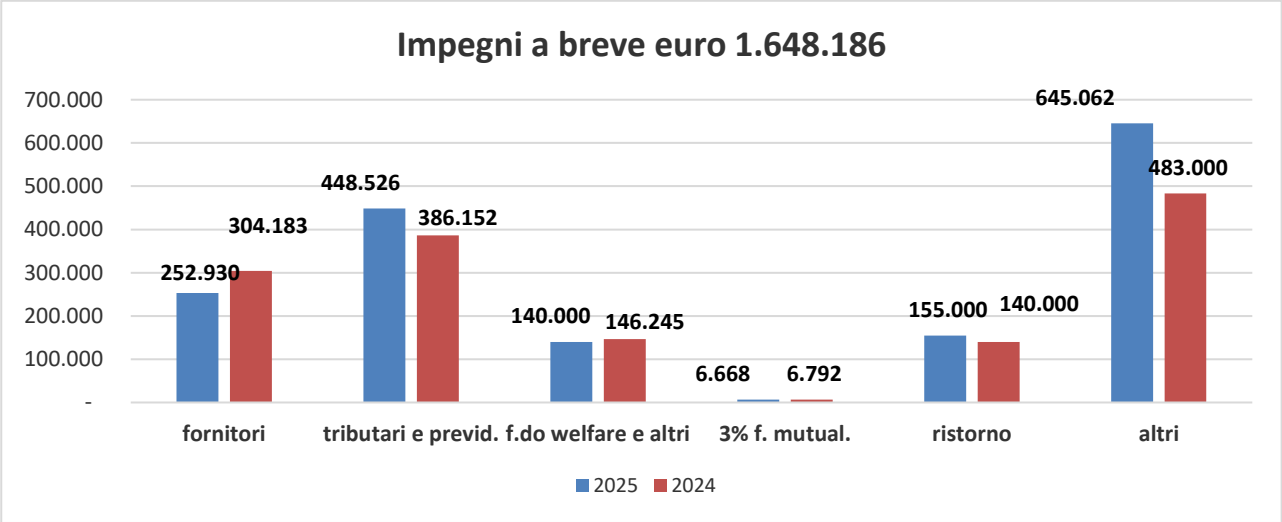




+4,45% rispetto al precedente esercizio



L'entità del nostro patrimonio netto, in costante crescita, ci consente di poter affrontare le sfide per il raggiungimento delle nostre finalità sia per la mutualità interna che esterna



+11% rispetto al precedente esercizio

Le passività a breve termine evidenziano, rispetto al precedente esercizio, un leggero incremento (181.814), comunque notevolmente inferiore rispetto all'incremento dell'attivo circolante. Vi è inoltre da segnalare che a fronte di un indebitamento complessivo di euro 1.508.186, il 48% è inerente al nostro personale per gli stipendi pagati all'inizio di gennaio, per i ratei ferie e 14ma maturati, per l'istituto del ristorno e per il fondo welfare aziendale, tutti pagabili alle rispettive scadenze. I debiti tributari, previdenziali e assicurativi vengono da sempre puntualmente onorati entro i termini di legge, mentre i debiti verso fornitori vengono saldati mediamente entro 15 giorni dalla data di ricevimento fattura.

5.4 Indicatori finanziari ed economici

Gli indicatori che seguono ci consentono di comprendere la situazione, l'andamento ed il risultato di gestione della società. Da quanto emerge, si può evincere l'ottimo stato di salute della Cooperativa.

Indicatori reddituali

- ROE = Return on equity (Redditività del patrimonio netto)

L'analisi della redditività globale dell'impresa viene effettuata contrapponendo il patrimonio netto al reddito netto. Il ROE rappresenta il quoziente reddituale più sintetico in quanto considera ogni elemento reddituale prodotto dalla gestione aziendale.

Risultato netto dell'esercizio
Capitale netto dell'esercizio

	Formula	
2022	111.907/4.304.869	2,60%
2023	330.781/4.427.705	7,47%
2024	366.394/4.767.051	7.69%
2025	222.275/4.988.045	4,46%

- ROI = Return on investment

Esprime la redditività del capitale investito nella gestione caratteristica derivante dal rapporto tra la somma algebrica dei ricavi caratteristici e dei costi caratteristici e permette di comprendere come è stata gestita l'attività caratteristica.

Reddito operativo *(Differenza fra ricavi e costi della produzione)*
Immobilizzazioni Nette + Attivo Circolante

	Formula	
2022	130.375/5.613.317	2,32%
2023	376.790/6.439.589	5,85%
2024	374.015/6.626.792	5,64%
2025	251.252/7.024.249	3,58%

- ROS = Return on sales

Identifica la redditività dei ricavi per servizi e contrappone il reddito operativo della gestione caratteristica ai ricavi della gestione caratteristica.

Reddito operativo
Ricavi di vendita

	Formula	
2022	130.375/4.418.363	2,95%
2023	330.781/6.220.975	5,32%
2024	374.015/6.582.358	5,68%
2025	251.252/7.226.342	3,78%

- EBIT

Il Margine Operativo Netto o MON – riportato con l'acronimo EBIT, Earning Before Interest and Tax, ossia reddito prima delle imposte e delle tasse; pertanto al netto dei soli costi direttamente imputabili alla gestione operativa caratteristica compresi i costi non monetari di competenza, quali ammortamenti tecnici e svalutazioni operate – è l'indicatore reddituale che misura l'effettiva capacità di generare reddito dall'attività caratteristica poiché tiene conto sia del processo di ammortamento operato sugli impianti che delle svalutazioni operate.

= Utile d'esercizio +/- saldo gestione finanziaria +/- saldo gestione straordinaria + imposte =

	Formula	*risultato*
2022	*111.907-4.529+0+22.997*	*130.375*
2023	*330.781-12.002+58011*	*376.790*
2024	*226.394-34.472+42.093*	*234.015*
2025	*222.273-21.658+50.637*	*242.708*

Indicatori finanziari

A) INDICATORI DI STRUTTURA FINANZIARIA E INDICATORI PATRIMONIALI:

Peso delle immobilizzazioni

Immobilizzazioni / Totale attivo	*2.921.289/7.032.742*	*41,54%*

Peso del capitale circolante

Attivo circolante / Totale attivo	*4.102.960/7.032.742*	*58,34%*

Peso del capitale proprio	*Capitale proprio / Totale passivo*	*5.210.318/7.032.742*	*74,09%*

Peso del capitale di terzi	*Capitale di terzi (debiti a breve + passivo consolidato) / Totale passivo*	*1.822.424/ 7.032.742*	*25,91%*

Indice di struttura allargato o di copertura dell'attivo a lungo termine

(Capitale netto + passivo consolidato) / Capitale fisso	*(5.210.318+180.906) / 2.921.289*	1,85

L'importanza di quest'ultimo indicatore ci consente di verificare l'esistenza di un buon equilibrio finanziario nel lungo termine.

B) INDICATORI DI SITUAZIONE FINANZIARIA:

Margine di disponibilità	*Attivo circolante – passività correnti e consolidate*	*4.102.960-1.501.518-140.000-.180.906*	*2.280.536*

Questo confronto ci consente di affermare e che i fabbisogni a breve sono in equilibrio con le fonti aventi le medesime caratteristiche di scadenza. Prudenzialmente abbiamo considerato fra le passività correnti anche i debiti per Tfr e i fondi rischi.

Margine di struttura	*Patrimonio netto - immobilizzazioni*	*5.210.318-2.921.289*	*2.289.029*

Tale confronto ci consente di affermare che i fabbisogni a lungo sono in equilibrio con le fonti aventi le medesime caratteristiche di scadenza. La presenza di un margine di struttura positivo è sintomo di un equilibrio finanziario contraddistinto da una sostanziale coerenza fra fonti e fabbisogni a breve termine.

Indice di disponibilità	*Attivo circolante / passività correnti*	*4.102.960/1.822.424*	*2,25*

Pur avendo prudenzialmente compreso fra le passività a breve anche il fondo TFR è possibile evidenziare un buon equilibrio finanziario nel breve periodo.

Indice di liquidità (Quick ratio)	*Liquidità immediate / passività a breve*	*1.284.914 / 1.501.518*	*0,86*

Quest'ultimo indice ci indica l'esistenza di un sufficiente equilibrio finanziario anche nell'immediato.

5.5 Destinazione dell'avanzo d'esercizio

Ai sensi di legge e di statuto è preclusa alla Cooperativa la divisione di utili fra i soci sia durante la vita della società che all'atto del suo scioglimento.

Utile 2025 EURO 222.273

Destinato per decisione dei soci nel rispetto della legge e dello statuto

Euro 215.605

ai fondi di riserva indivisibili

Euro 6.668

ai fondi mutualistici perlo sviluppo cooperativo

6.RISCHI ED INCERTEZZE

In questa parte della presente relazione vogliamo rendere conto dei rischi, intendendo per tali quegli eventi atti a produrre effetti negativi in ordine al perseguimento degli obiettivi aziendali, e che quindi ostacolano la creazione di valore. I rischi presi in esame sono analizzati distinguendo quelli *finanziari* da quelli *non finanziari* e ciò che li divide in base alla fonte di provenienza del rischio stesso. I rischi così classificati saranno ricondotti in due macrocategorie: rischi di *fonte interna* e rischi di *fonte esterna*, a seconda che siano insiti nelle caratteristiche e nell'articolazione dei processi interni di gestione aziendale ovvero derivino da circostanze esterne rispetto alla realtà aziendale.

6.1 rischi non finanziari

Rischi di fonte interna

Nell'ambito della gestione aziendale, i rischi possono manifestarsi in diverse aree, ciascuna delle quali richiede attenzione specifica per garantire il corretto funzionamento dei processi e il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Tra i principali fattori di rischio si possono individuare quelli legati all'efficacia e all'efficienza dei processi, alla delega, alle risorse umane, all'integrità, all'informativa e alla dipendenza.

Efficacia ed efficienza dei processi. Il rischio legato all'efficacia e all'efficienza dei processi si verifica quando i processi aziendali non consentono di raggiungere gli obiettivi di economicità prefissati. Ciò può tradursi nel sostenimento di costi superiori rispetto a quelli stimati o rispetto a quelli sostenuti dalla concorrenza, compromettendo la competitività e la redditività dell'impresa. Una gestione attenta e una costante revisione dei processi sono quindi essenziali per mantenere livelli di efficienza ottimali.

Delega. Il rischio legato alla delega emerge quando la struttura organizzativa non definisce in modo chiaro ruoli e responsabilità all'interno dei processi di gestione e controllo. L'assenza di una chiara attribuzione dei compiti può generare inefficienze, duplicazioni di attività o lacune operative, ostacolando la capacità dell'azienda di reagire prontamente alle necessità operative o strategiche.

Risorse umane. Le risorse umane rappresentano un altro ambito critico: il rischio si manifesta quando il personale impiegato nella gestione o nel controllo dei processi aziendali non possiede competenze, esperienza o formazione adeguata per raggiungere gli obiettivi aziendali. La mancanza di professionalità può compromettere la qualità delle decisioni e l'affidabilità delle attività operative.

Integrità. L'integrità riguarda il rischio di comportamenti irregolari da parte dei dipendenti, facilitati da eventuali carenze nei processi di controllo finalizzati alla protezione del patrimonio aziendale. Ciò può includere frodi, furti o la perdita di dati e informazioni sensibili. La presenza di solide procedure di controllo e di una cultura aziendale orientata all'etica è fondamentale per mitigare tali rischi.

Informativa. Un altro aspetto rilevante è l'informativa: il rischio consiste nella possibilità che le informazioni utilizzate per supportare decisioni strategiche, operative o finanziarie non siano disponibili, complete, corrette, affidabili o tempestive. Una gestione efficace dei dati e dei sistemi informativi è quindi essenziale per garantire decisioni basate su informazioni accurate e aggiornate.

Dipendenza. Infine, il rischio di dipendenza si manifesta quando l'azienda presenta una concentrazione significativa della clientela o dipende da un numero limitato di fornitori. Tale condizione può generare vulnerabilità, poiché eventuali problemi con clienti o fornitori principali potrebbero avere impatti rilevanti sull'attività aziendale.

Analizzando i rischi *di fonte interna*, emerge il rischio connesso all'elevatissima incidenza del costo del lavoro sul totale del fatturato e l'impatto che comporta in termini di efficienza e di efficacia, in termini di gestione delle risorse umane e in termini di dipendenza da unico committente. Quando il costo del lavoro assorbe oltre l'80% del fatturato, la struttura dei costi diventa estremamente rigida. La crisi nasce principalmente dallo squilibrio tra l'aumento dei salari (dovuto principalmente al rinnovo del CCNL) e la rigidità dei ricavi, che, nel nostro caso, dipendono totalmente da appalti pubblici con tariffe bloccate. In questa situazione, una variazione

minima dei costi, come quella del lavoro, può spingere immediatamente il bilancio in perdita, visto anche che i margini di manovra sugli altri costi sono minimi.
Per contenere i rischi occorre analizzare attentamente i centri di costo e identificare i servizi in perdita e/o con ridottissima redditività; efficientare la gestione del personale; condurre azioni politico-sindacali per fare pressione sugli enti pubblici affinché riconoscano tutti i costi del lavoro, compreso il coordinamento. Altrimenti, nel tentativo di ridurre i costi si incorre nel drammatico errore di tagliare i servizi, riducendo il numero di ore di assistenza e la qualità delle attività; di ridurre i fondi per la manutenzione delle strutture, per l'acquisto di materiali e per il rinnovo delle attrezzature, degradando ulteriormente la qualità del lavoro e dei servizi; ridurre le ore di formazione, abbassando la professionalità degli interventi e innalzando il rischio burnout degli operatori; ricorrere all'impiego di figure meno qualificate (con costo orario più basso) per mansioni che richiederebbero competenze superiori, demotivando i lavoratori e innalzando il turnover.

Rischi di fonte esterna

Mercato. Il rischio di mercato riguarda la possibilità che variazioni inattese di fattori quali volume di vendita, prezzi, tassi di interesse o tassi di cambio producano effetti negativi sui risultati dell'azienda. Questo tipo di rischio richiede monitoraggio continuo e strategie di mitigazione per ridurre la vulnerabilità a fluttuazioni esterne.
Normativa. Il rischio normativo si verifica quando modifiche nella normativa nazionale o internazionale riducono i vantaggi competitivi dell'impresa. Le aziende devono pertanto mantenersi aggiornate e adattare tempestivamente le proprie politiche e procedure per conformarsi alle nuove disposizioni.
Eventi catastrofici. Gli eventi catastrofici rappresentano il rischio che situazioni straordinarie, come calamità naturali o gravi incidenti, causino ritardi significativi o perdite rilevanti per il ripristino della normale operatività, fino a compromettere la continuità dell'attività. La pianificazione della continuità operativa e l'assicurazione contro tali eventi sono strumenti chiave di gestione.
Concorrenza. Il rischio concorrenziale riguarda la possibilità che nuovi operatori entrino nel mercato o che i concorrenti principali, adottando determinate strategie, erodano quote di mercato dell'impresa. La capacità di innovazione, il marketing efficace e la diversificazione dei prodotti o servizi sono elementi determinanti per fronteggiare questo rischio.
Contesto politico-sociale. Infine, il rischio legato al contesto politico-sociale si riferisce all'impatto dell'instabilità politica, sociale o delle dinamiche economiche dei Paesi in cui l'azienda opera, comunemente noto come rischio Paese. Questo può influire sia sulle operazioni quotidiane sia sulle prospettive di crescita dell'impresa.
Analizzando i rischi *di fonte esterna*, il rischio principale (anche se realisticamente molto basso) da prendere in considerazione è quello legato al mantenimento dei requisiti di accreditamento dei servizi SAISH/SAISA, del servizio OEPAC, delle Case Famiglia. Il rischio potrebbe consistere nella tendenza ad appiattirsi sul rispetto formale delle procedure tralasciando lo sforzo di innovazione e di innalzamento della qualità dei servizi. I sistemi di accreditamento dei servizi OEPAC e SAISH/SAISA sono fondati sulla scelta dell'utente. Ciò significa che sono servizi che agiscono in un mercato semi concorrenziale dove la competizione avviene tra gli iscritti ai medesimi albi territoriali. L'abbassamento della qualità dei servizi offerti porterà gli utenti a scegliere altre strutture. Oltretutto, gli albi sono sempre aperti (ovvero aperti ogni 2 anni) e possono quindi entrare altri gestori nel sistema dell'offerta.
Il servizio Dopo di Noi che non è ancora perfettamente stabilizzato; contiene dei rischi intrinseci e, in parte, ineliminabili, legati agli investimenti immobiliari, alla variabilità dell'utenza e alla oggettiva difficolta nella formazione dei gruppi appartamento. Con l'Istituzione del Registro degli Accreditati e la gestione in coprogettazione potrebbero risolversi molte criticità, in particolare si dovrebbe raggiungere una maggiore stabilità del servizio nel tempo.
I servizi a valere sulla Quota Servizi Fondo Povertà, avviati nel gennaio 2025, contengono significativi rischi, sia in termini di sostenibilità economica, sia in termini di effettiva attivazione di tutti gli interventi previsti nei capitolati, con serio rischio di non riuscire a coprire il costo dei lavoratori impiegati, stante le modalità di rendicontazione previste nelle linee guida del Ministero del Lavoro, secondo le quali è possibile rendicontare solo le ore di servizio effettivamente rese nei confronti dei beneficiari.

Il servizio OEPAC contiene, di gran lunga i maggiori rischi e le maggiori opportunità. Con le nuove Linee Guida, si sono fortemente penalizzati gli Enti gestori, ai quali viene *"decurtato a monte"* il corrispettivo contrattuale (determinato dal nr. di ore assegnate agli alunni moltiplicato per la tariffa), dell'11%, percentuale che rappresenta la stima dell'assenza degli alunni. Anche la gestione del corpo operativo, costretto ad un part-time involontario nel periodo di chiusura delle scuole, comporta alcune criticità di rapporti con il personale. Tuttavia, il servizio di assistenza agli alunni disabili nelle scuole rappresenta una grande opportunità, non solo in termini di fatturato, ma anche e soprattutto per la valenza sociale propria servizio e del radicamento territoriale che determina.
Il mantenimento del Servizio di Segretariato Sociale rappresenta, per il 2026, rappresenta la sfida più grande e più rischiosa.

In sintesi, l'identificazione e la gestione dei rischi, sia interni che esterni, costituiscono un elemento cruciale per garantire la continuità, la resilienza e la sostenibilità dell'attività aziendale

6.2 rischi finanziari

Nella scelta delle operazioni di finanziamento e di investimento, la società ha adottato criteri di prudenza e di rischio limitato e soprattutto non sono state mai realizzate operazioni di tipo speculativo.
La società, inoltre, non ha emesso strumenti finanziari e non ha fatto ricorso a strumenti finanziari derivati.
Si segnala, inoltre, che l'unico credito dubbio riguarda ancora quello con il Comune di Frascati, per il quale a seguito del loro dissesto finanziario e quindi della procedura di ammissione alla massa passiva ex art. 254, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000, abbiamo prudenzialmente accantonato un fondo svalutazione crediti di euro 60.000. Attualmente, ci risulta che il Comune sta terminando la procedura. Essendo Agorà creditore privilegiato, contiamo di ottenere il saldo del nostro credito entro il 2026.

6.3 informazioni relative alle relazioni con l'ambiente

L'organo amministrativo, alla luce delle sopra esposte premesse, ritiene di poter omettere le informazioni di cui trattasi in quanto non sono, al momento, significative e, pertanto, non si ritiene possano contribuire alla comprensione della situazione della società e del risultato della gestione. Dette informazioni saranno rese disponibili ogni qualvolta esisteranno concreti, tangibili e significativi impatti ambientali, tali da generare potenziali conseguenze patrimoniali e reddituali per la società.

7. PROSPETTIVE FUTURE

7.1 gli obbiettivi e le prospettive

La cooperativa continuerà ad impegnarsi a sostenere i valori, i principi e le procedure definite nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nr. 72 del 31 marzo 2021 "LINEE GUIDA SUL RAPPORTO TRA PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI ED ENTI DEL TERZO SETTORE NEGLI ARTT. 55-57 DEL D.LGS. N.117/2017 (CODICE DEL TERZO SETTORE)"
Agorà ha sempre dimostrato, e continuerà anche in futuro, di dare piena disponibilità alla collaborazione e alla messa in comune di progettualità, mettendo a completa disposizione dell'amministrazione i propri sistemi operativi e gestionali, finalizzati all'efficientamento delle risorse attraverso l'ampliamento della platea dei fruitori, ovvero attraverso la rimodulazione e il reimpiego delle ore in favore di utenza al momento più bisognosa di interventi e per l'innovazione dei servizi in generale (sistemi già da molti anni pienamente operativi sul SAISH e ora anche sul SAISA del Municipio XII).
Il percorso intrapreso dalla cooperativa sarà sostenuto e perseguito con determinazione, facendo fronte alle attuali criticità, con l'obiettivo di:

- offrire all'utenza servizi a qualità crescente;
- offrire ai lavoratori condizioni lavorative sempre migliori;
- offrire al servizio pubblico progetti di efficientamento delle risorse;
- consolidare la struttura societaria;
- rafforzare la rete territoriale.

Con riferimento all'ultimo punto, Agorà mantiene e rafforza le varie connessioni di rete e le ha anzi ampliate mediante le attività e gli eventi che settimanalmente ospita presso la propria struttura di Clivo Rutario. La necessità di fare rete, per le imprese sociali e per le cooperative sociali, è tanto strategicamente importante quanto impegnativa. Lo scopo è quello di avviare e sostenere progetti di sviluppo territoriale ispirati al principio della sussidiarietà orizzontale, instaurando un canale di amministrazione "condivisa" con il Municipi, in applicazione dell'art. 55 del Codice del Terzo Settore (D. Lgs 117/2017).
Partendo dall'analisi del contesto attuale il Consiglio di amministrazione ha definito i seguenti obiettivi strategici della cooperativa per i prossimi anni:

- Ripensare l'organizzazione interna e i processi che la supportano per offrire servizi di qualità in relazione al nuovo contesto sociale.
- Costruire nuove alleanze e partnership per ampliare la rete e co-progettare servizi ed interventi complessi.
- Ampliare l'offerta dei servizi/progetti per rispondere ai nuovi bisogni.
- Valorizzare il lavoro nei territori, attraverso una comunicazione chiara e trasparente.
- Garantire servizi di senso e di qualità, attraverso un'attenta politica di sostenibilità.
- Favorire percorsi di formazione e aggiornamento continuo nei soci e collaboratori per garantire adeguati livelli di competenza professionale.
- Ammodernare gli impianti, i macchinari e le attrezzature di lavoro.

Le prospettive di medio/lungo periodo sono tendenzialmente positive anche se è necessario porre molta attenzione ad alcuni punti critici.
Le positività riguardano, principalmente:

- ✓ la stabilità dei servizi in accreditamento: SAISH/SAISA – OEPAC e CASE FAMIGLIA;
- ✓ la forte implementazione della rete che si è realizzata a partire dal 2022, attraverso la collaborazione con strutture del sociale e della cultura oltre che con le amministrazioni pubbliche;
- ✓ il successo delle iniziative socioculturali promosse da AgorArt;
- ✓ il successo del progetto ORTT, Orchestra Integrata del Terzo Tipo;
- ✓ l'avvio del progetto Space Hope, servizio per minori e loro famiglie, che rappresenta per la cooperativa un nuovo settore di intervento;

- ✓ la qualità e la professionalità delle risorse umane;
- ✓ la forte patrimonializzazione della cooperativa;
- ✓ l'istituzione del Registro degli Enti Accreditati per il Dopo di Noi;
- ✓ il parziale adeguamento delle tariffe;
- ✓ l'incrementato gli stipendi degli operatori sociali, con la definitiva entrata in vigore del nuovo CCNL.

Tra le possibili negatività segnaliamo:

- ✓ il non sufficiente adeguamento delle tariffe dei servizi a seguito del rinnovo del CCNL cooperative sociali;
- ✓ il mancato adeguamento delle tariffe nel servizio Dopo di Noi;
- ✓ le difficoltà di gestione del servizio Caregiver a seguito di nuove normative regionali;
- ✓ i sistemi di affidamento dei servizi che, in molti casi, continuano ad essere improntati alla stretta logica degli appalti, con pagamento delle prestazioni "a misura";
- ✓ l'esorbitante impegno burocratico che rischia di soffocare e di prevalere su ogni altra attività "produttiva" a scapito della qualità, dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi, oltre che a mortificare le professionalità di educatori, psicologi, assistenti sociali, etc., oramai impegnati principalmente in attività di "rendicontazione", a detrimento del "lavoro sociale";
- ✓ la scarsa attrattività nei giovani della cooperazione e della cooperazione sociale in particolare, sia per quanto appena detto sull'eccessivo carico burocratico, sia per le modeste retribuzioni previste dal nostro contratto collettivo; in verità, le ragioni della crisi della cooperazione sono molto più ampie e profonde e ci si propone di affrontarle con specifici momenti di formazione, confronto e riflessione sia all'interno della compagine sociale, sia coinvolgendo tutti gli altri dipendenti non soci;
- ✓ le difficoltà "fiscali" e le modalità di rendicontazione emerse nell'applicazione delle coprogettazioni;
- ✓ l'eccessiva incidenza del costo del lavoro sul totale del fatturato

La prospettiva a medio e lungo termine garantisce, quindi, una visione consapevole dei punti di forza e delle criticità del progetto imprenditoriale di Agorà.
Parallelamente il monitoraggio periodico del contesto garantisce l'attuabilità degli obiettivi strategici, attraverso l'adeguamento ai cambiamenti e la continua ridefinizione degli obiettivi operativi intermedi, raggiungibili entro ciascun anno. Il piano di sviluppo, infatti, deve essere attuabile e coerente, sia con il processo esterno, sia con gli strumenti e le risorse interne disponibili.

7.2 il futuro del bilancio sociale

Come già descritto nelle premesse questo Bilancio Sociale della Cooperativa è stato redatto secondo le linee guida emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con decreto del 04.07.2019.
È nostro intendimento migliorarlo di anno in anno al fine di favorire i nostri portatori di interesse:

- nella maggiore conoscenza del valore generato dalla Cooperativa;
- in un migliore processo interattivo di comunicazione sociale e di partecipazione;
- nell'interpretazione più trasparente possibile di tutte quelle informazioni utili alle valutazioni degli Stakeholders;
- nel valorizzare il lavoro in cooperativa, promuovendo la cultura sociale e la partecipazione.

Roma, 25 marzo 2026.