

Bilancio Sociale

Anno 2025



Sommario

1. INTRODUZIONE.....	3
2. NOTA METODOLOGICA.....	4
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	5
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	12
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	18
6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ	31
7. L'IMPATTO SOCIALE.....	45
8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	54
9. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE	57

1. INTRODUZIONE

Piove di Sacco, 28 marzo 2026

Cari Soci e Care Socie,

la presentazione del bilancio sociale rappresenta ogni anno una preziosa occasione di sintesi, attraverso cui rendere conto del nostro impegno a favore delle comunità di riferimento, valorizzando il contributo di tutti coloro che, a vario titolo, dedicano risorse, energie, tempo e professionalità alla nostra realtà.

Anche quest'anno il nostro auspicio è quello di riuscire a raccontarvi, attraverso questo documento, le tappe che hanno caratterizzato l'anno appena concluso: un ulteriore passo nel percorso di rinnovamento e innovazione che ci accompagna ormai da alcuni anni. È stata, e continua ad essere, una storia emozionante, ricca di sfide e nuovi obiettivi, in cui la Cooperativa si mette in gioco su più fronti, osando e sperimentando, con la ferma convinzione di poter contribuire allo sviluppo sostenibile e inclusivo dei propri servizi, a beneficio delle persone e del territorio.

In un contesto socio-economico particolarmente complesso come quello attuale, Magnolia — realtà attiva nel Piovese e nella Saccisica da oltre 44 anni — sente con forza la responsabilità della funzione sociale assunta nel tempo e oggi divenuta parte integrante della propria identità. In qualità di Ente del Terzo Settore accreditato, la Cooperativa garantisce servizi e supporti a bisogni essenziali, laddove il servizio pubblico fatica a offrire risposte eque e adeguate.

Consapevole del ruolo fondamentale che svolge e della necessità di aprirsi alle nuove generazioni e ai bisogni emergenti, Magnolia si impegna ogni giorno per portare avanti la propria missione: creare valore sociale ed economico nel perseguimento dei diritti e del benessere delle persone in condizione di svantaggio e fragilità.

Guardando al percorso compiuto negli ultimi tre anni, emerge con chiarezza l'importante evoluzione che ha caratterizzato la nostra Cooperativa. Attraverso l'intensa e costante attività svolta in questo triennio, siamo riusciti a sviluppare nuovi progetti strutturati per dare risposte concrete e tempestive alle istanze che intercettiamo quotidianamente. Tra i tanti traguardi raggiunti, sento l'orgoglio profondo di veder finalmente avviato il cantiere di Casa Valerio: un'opera fondamentale che incarna la nostra vision di futuro, necessaria per dare risposte abitative alle persone con disabilità.

In questo quadro di continuo sviluppo si inserisce la nostra recente trasformazione a cooperativa a scopo plurimo. Questa evoluzione rappresenta un passaggio cruciale che aprirà grandi opportunità per la nostra realtà, permettendoci di diversificare i nostri interventi e di generare un impatto ancora più profondo a beneficio dell'intera comunità, coniugando nuove sinergie produttive con la nostra storica vocazione sociale.

Tutto ciò non sarebbe stato possibile da soli: ogni traguardo raggiunto e ogni nuova strada intrapresa sono il frutto di un grande lavoro di gruppo, condiviso passo dopo passo con il Consiglio di Amministrazione e con tutto lo staff della Cooperativa, che ringrazio per la dedizione e la competenza profuse. Il mio più sentito ringraziamento va inoltre a tutti i nostri collaboratori, ai soci e alle loro famiglie: grazie per la fiducia che rinnovate ogni giorno nei nostri confronti e che rappresenta la vera forza motrice di Magnolia.

Confidando che lo sforzo compiuto per la realizzazione di questo bilancio sociale possa essere compreso e apprezzato, ringrazio tutti per l'attenzione e auguro una buona lettura.

La Presidente - Chiara Benasciutti

2. NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio Sociale, come previsto dalla Riforma del Terzo Settore (L. 106/2016), è lo strumento attraverso il quale si cerca di fornire ai diversi stakeholder una rappresentazione complessiva e di sintesi del lavoro svolto e dei risultati ottenuti dalla Cooperativa, nel corso dell'anno appena conclusosi.

Lo scopo del Bilancio Sociale è quello di analizzare *“l'impatto sociale...e gli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento” (art 7 comma 3).*

Si tratta di un'analisi e di una valutazione pluri-dimensionale del lavoro svolto dalla Cooperativa nel tessuto sociale e contesto territoriale in cui opera, considerazioni non ottenibili attraverso la lettura dei dati di natura strettamente economico-finanziaria, come quelli contenuti nel bilancio di esercizio.

Questo processo di rendicontazione richiede necessariamente un lavoro di gruppo, a cui partecipano diversi membri del CDA, i vari Responsabili di Area, le figure apicali e i vari referenti degli ambiti strategici della Cooperativa. Competenze, professionalità ed esperienze che permettono al gruppo di raccogliere dati ed elementi di verifica, per trarre valutazioni e considerazioni utili alla riprogrammazione di obiettivi generali e specifici.

In occasione dell'Assemblea di Bilancio Sociale viene sottoposto all'approvazione della stessa, ed è reso disponibile sia in forma cartacea che informatica a tutti i soci della Cooperativa. Successivamente viene reso pubblico e fruibile anche attraverso i canali digitali.

La redazione del documento avviene seguenti criteri e principi quali:

- **la rilevanza:** pur all'interno di una cornice di sintesi, si cerca di esporre i temi salienti che riguardano la vita della Cooperativa;
- **la completezza:** si cerca di fornire un quadro completo ed esaustivo rispetto ai principali temi;
- **la trasparenza:** i criteri utilizzati per rilevare e classificare le informazioni sono verificati e verificabili;
- **la neutralità:** le informazioni sono rappresentate in modo imparziale;
- **la competenza di periodo:** le attività e i risultati si riferiscono all'anno di pertinenza;
- **la comparabilità:** i principi di redazione vengono mantenuti costanti nei diversi anni così da consentire il confronto temporale;
- **la chiarezza:** nella scrittura del Bilancio abbiamo cercato di utilizzare un linguaggio accessibile anche a lettori privi di specifica competenza tecnica;
- **l'attendibilità:** si sono evitate sovrastime o sottostime e non si sono presentati dati incerti come se fossero certi;

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Magnolia è un Ente privato a servizio del Sistema socio sanitario territoriale.

La Cooperativa, pur avendo una forma giuridica privata, persegue obiettivi pubblici orientati al benessere della collettività e del territorio. Magnolia offre infatti, principalmente, ma non in modo esclusivo, servizi per persone con disabilità e/o svantaggiate e fa parte dei cosiddetti ETS, Enti del Terzo Settore, che

Nome dell'ente	MAGNOLIA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
Codice fiscale	00405930280
Partita IVA	00405930280
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo PLURIMA (A + B) (Variazione Statuto con Assemblea del 18/12/2023)
Indirizzo sede legale	VIA G. DI VITTORIO 6 - 35028 - PIOVE DI SACCO (PD)
[Altri indirizzi]	Via Cò Cappone 15 - PIOVE DI SACCO (PD)
	Via San Francesco 43 - PIOVE DI SACCO (PD)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	Registro Nazionale n° A110607 – Registro Regionale Sezione P-PD/0040
RUNTS	n. 26266 del 21/03/2022
Telefono	049/5841617
Fax	049/9705916
Sito Web	www.coopmagnolia.it
Email	info@coopmagnolia.it
Pec	coopmagnolia@pec.confcooperative.it

La storia

- **Magnolia nasce nel febbraio 1982** in collaborazione con il Comune di Piove di Sacco, dalla volontà di familiari e amici, desiderosi di fornire servizi a favore di persone con disabilità psico-fisiche e dare risposta ai bisogni delle loro famiglie.

Inizialmente il gruppo era formato da un esiguo numero di utenti e il servizio veniva prestato gratuitamente, così come l'esigenza del trasporto era soddisfatta direttamente da qualche genitore a titolo di volontariato. L'Associazione Magnolia prende forma al tempo grazie alla determinazione e alla solidarietà tra le famiglie (delle PcD) e volontari, con obiettivi chiari e concreti, quali:

- Creazione di una rete di sostegno per le famiglie;
- Prevenzione di processi di regressione e marginalizzazione delle persone disabili;
- Promozione di interventi significativi rivolti alla soddisfazione dei bisogni delle persone disabili;
- Realizzazione di progetti per la crescita e lo sviluppo delle abilità e delle capacità di persone portatrici di handicap;
- Promozione di occasioni di socializzazione e momenti ricreativi in collaborazione con le associazioni esistenti nel territorio;
- Promozione, e quindi avvio, di laboratori protetti, attraverso attività di “terapia occupazionale”;
- Ricerca di soluzioni occupazionali presso Imprese o Enti privati.

- **Nel 1987 viene firmata la prima convenzione con l'Ulss di pertinenza.**
- **Nel dicembre 1994 l'Associazione Magnolia diventa “Cooperativa Sociale A.r.l.”** e ottiene l’autorizzazione al funzionamento per un Centro Educativo Occupazionale Diurno e un Centro Occupazionale (CEOD e CO), per un totale di 70 posti.
- **Verso la fine degli anni '90 i servizi diurni iniziano ad accogliere anche persone con disabilità grave**, dando risposta a situazioni complesse e difficili, a cui non sempre veniva dato il giusto supporto da parte del servizio socio-sanitario territoriale.
- **Nel 2008**, in ottemperanza alla nuova Legge Regionale n. 22 del 2002 e successiva DGRV 84 del 2007, ottiene l’**Autorizzazione all'esercizio e l'Accreditamento istituzionale dei servizi**, che diventano, in virtù della nuova normativa di riferimento, 3 Centri Diurni. Autorizzazione e Accreditamento istituzionale sono oggi “condizione sine qua non” per poter erogare servizi in convenzione con l’ULSS, regolamentati dall’Accordo Contrattuale.
- **Nel novembre dello stesso 2008 viene finalmente avviato**, dopo un iter non facile, il servizio residenziale, la **Comunità Alloggio Maria Giuliana Basso**, autorizzata e accreditata per 10 posti. La Comunità alloggio è il frutto di un lungo processo di de-istituzionalizzazione dei servizi, che mira alla maggior autodeterminazione possibile per la persona con disabilità e ha lo scopo di rispondere all’incalzante e sempre più urgente bisogno abitativo delle persone con disabilità (il cd. “dopo di noi”).
- **Nel 2016 vengono avviati in forma sperimentale, i primi progetti “extra Centri diurni”** in grado di fornire alle famiglie risposte ulteriori e diverse dai servizi “strutturati”. Nello stesso anno viene attivato anche per la prima volta il progetto *Magnolia Camp*, detto anche CRE – Centro ricreativo estivo - rivolto a giovani con

disabilità frequentanti gli istituti superiori del Piovese, che durante la chiusura scolastica non hanno altresì occasioni socializzanti.

Negli anni a seguire Magnolia si esperimenterà in diversi progetti alternativi e nuove collaborazioni, nel tentativo di intercettare il disagio sociale e le fragilità, che si manifestano in molteplici forme e dimensioni.

- È così che si arriva al **2023**, anno di fondamentale importanza per Magnolia: il 18 dicembre infatti l'Assemblea dei Soci approva la modifica dello Statuto, **trasformando la natura giuridica della Cooperativa da A a Plurima**, aprendo quindi le porte allo sviluppo concreto di nuove attività, in grado di offrire opportunità di lavoro rivolte a persone in stato di disagio e fragilità. **Un nuovo importante traguardo per Magnolia è rappresentato infatti dal Decreto n. 1049 del 22 ottobre 2024**, con il quale la Regione Veneto ha sancito il formale passaggio della Cooperativa da Tipo A a Plurima, permettendo lo sviluppo di progetti e attività legate all'ambito delle Cooperative di Tipo B.

Valori e finalità perseguite

Magnolia è una Società Cooperativa Sociale che per sua forma giuridica s'ispira ai valori e principi che sono alla base del movimento cooperativistico mondiale. Charles Gide definisce la Cooperativa come *“un gruppo di persone che persegue comuni scopi economici, sociali ed educativi mediante lo spirito imprenditoriale”*.

La cooperativa è un'impresa sociale che nasce “nel territorio - per il territorio”, con lo scopo di rispondere ai bisogni delle persone, ma anche di valorizzare le potenzialità e le risorse della comunità, secondo i valori della mutualità, della sussidiarietà e della democrazia economica.

Articolo 3 dello Statuto (scopo mutualistico)

La Cooperativa, conformemente alla Legge n. 381/1991 e s.m.i., non ha scopo di lucro; suo fine è quello di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

a) la gestione di servizi socio - sanitari ed educativi...

b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate; entrambe orientate in via prioritaria, ma non esclusiva, alla risposta ai bisogni di persone con disagio psico-fisico e/o sociale. Le attività di tipo b) vengono svolte in modo coordinato e funzionalmente collegato alle attività di cui al punto a)..."

➤ I Valori fondanti di Magnolia

- Inclusione sociale = attività nel territorio
- Fiducia reciproca = Promuovere relazioni di scambio
- Condivisione e dialogo continuo = partecipazione
- Professionalità = formazione
- Stabilità = Solidità e sviluppo delle competenze acquisite
- Continuità = Coerenza con il proprio operato
- Consapevolezza delle sfide future = Innovazione concreta

Tra il 2014 e il 2015 un gruppo di lavoro, composto dai diversi rappresentanti della compagine sociale, partendo proprio dagli scopi statutari e dai Valori fondanti, ha lavorato per aggiornare la Mission della Cooperativa.

La Mission

- Magnolia è un'impresa sociale che, in forma cooperativistica, gestisce servizi qualificati rivolti in via prioritaria, ma non esclusiva, a persone con disabilità.
- La cooperativa si propone di farsi carico di progetti di vita di persone, coinvolgendo e cercando di attivare reti ed alleanze di territorio.
- I valori di riferimento che guidano le azioni della cooperativa sono: la centralità della persona, la consapevolezza dell'agire, il rispetto dei ruoli, promuovendo il clima di fiducia e di alleanza tra i diversi portatori d'interesse.
- La cooperativa valorizza la partecipazione e la collaborazione con le famiglie, coinvolge attivamente i lavoratori valorizzandone la professionalità, accoglie volontari applicandoli, ove possibile, alle funzioni espresse dalle Loro qualità personali.
- Magnolia intende ricercare e proporre azioni innovative per dare risposte a bisogni emergenti e per accrescere le serenità di co-abitare il territorio da soggettività diverse, in un'ottica di inclusione Sociale.

Contesto di riferimento

Magnolia è una Cooperativa Sociale Plurima, che come si è detto ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso prestazioni di carattere socio sanitario e interventi sociali mirati al recupero delle persone in stato di svantaggio o emarginazione.

La sede legale della Cooperativa si trova nel Comune di Piove di Sacco, così come le altre sedi operative, tuttavia Magnolia è da sempre un punto di riferimento per tutto il territorio della Saccisica, che comprende storicamente 9 Comuni: Piove di Sacco, Arzergrande, Codevigo, Pontelongo, Correzzola, Sant'Angelo di Piove, Brugine, Polverara, Legnaro, Bovolenta.



Proprio nel corso del 2025 questo territorio è stato ridefinito, in virtù del processo che sta dando vita agli ATS, ossia gli Ambiti Territoriali Sociali.

La legge 328 del 8 novembre del 2000, ha definito e previsto la costituzione degli Ambiti Territoriali Sociali, con l'obiettivo di mettere in rete la pianificazione e la programmazione dei servizi sociali (ossia i LEPS= LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI SOCIALI) delle amministrazioni comunali di un determinato territorio.

I LEPS, secondo l'art. 117 della Costituzione, rappresentano un obbligo dello Stato per garantire l'uguaglianza dei cittadini ovunque risiedano. Alcuni degli ambiti previsti dai LEPS sono: la tutela dei minori, il supporto alle famiglie, la disabilità, la non autosufficienza e il contrasto alla povertà.

I LEPS possono essere definiti come l'insieme di servizi, interventi e attività che i Comuni italiani, attraverso gli Ambiti Territoriali Sociali, devono garantire in modo uniforme su tutto il territorio nazionale. Essi assicurano i diritti sociali fondamentali, riducendo le disuguaglianze e la povertà. L'obiettivo è quello di garantire un nucleo base di assistenza sociale per prevenire o eliminare condizioni di svantaggio e vulnerabilità.

In Veneto, la gestione dei servizi sociali da parte delle Aziende ULSS (Unità Locale Socio-Sanitaria) è il risultato di un modello organizzativo basato sulla Delega dei Comuni alle ULSS: i Comuni, pur responsabili dei servizi sociali, hanno spesso delegato la gestione operativa di molti servizi (specialmente per non autosufficienti, disabili e salute mentale) alle ULSS. Questa "lungimirante interpretazione" ha permesso di superare la frammentazione, unendo le risorse sanitarie e sociali. La gestione integrata garantisce che la persona non venga divisa tra "paziente" (curato dalla ULSS) e "cittadino in difficoltà" (assistito dal Comune). Le ULSS gestiscono direttamente o coordinano i servizi sociali per offrire prestazioni come l'assistenza domiciliare, l'inserimento in strutture residenziali (case di riposo) e il supporto alla disabilità. consolidatosi nel tempo e basato su una forte rete locale, supportata da piani di zona e piani regionali che favoriscono la collaborazione (es. il ruolo della Direzione Sociale dell'Azienda ULSS)

Questo sistema orientato alla piena integrazione sociosanitaria, mira ad unire l'assistenza medica (sanitaria) con il supporto sociale per rispondere in modo unitario ai bisogni complessi dei cittadini, in particolare anziani, disabili e fragili.

Ciò nonostante la Regione Veneto in ottemperanza alla Legge 328/2000, ha recentemente approvato l'istituzione degli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) per allinearsi alle normative nazionali, pur mantenendo

l'obiettivo della stretta collaborazione tra servizi sanitari e sociali. Tra l'altro la Regione del Veneto risulta una delle ultime sul territorio nazionale nella creazione del Sistema ATS.

Gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) sono forme di aggregazione intercomunale, previste dalla Legge 328/2000, incaricate della gestione associata dei servizi sociali e socio-sanitari. Rappresentano la sede principale per la programmazione, il coordinamento e l'erogazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali (LEPS), garantendo servizi omogenei su tutto il territorio, superando la frammentazione comunale, garantendo l'uniformità dei servizi sociali (es. assistenza domiciliare) e l'integrazione con le politiche sanitarie, in collaborazione con le ASL/ULSS.

Con questo nuovo assetto la Regione si propone di rafforzare sempre di più l'Ambito Territoriale Sociale, perseguendo i seguenti obiettivi:

- favorire l'integrazione istituzionale, gestionale e operativa delle politiche sociali, sanitarie, socio-sanitarie, del lavoro, dell'istruzione e della casa secondo una logica di rete e di presa in carico multidimensionale;
- garantire la continuità e stabilità dei servizi alla persona e alla famiglia, in un'ottica comunitaria;
- promuovere obiettivi di innovazione sociale più rispondenti ai mutati bisogni della collettività;
- dare attuazione ad un welfare di comunità e generativo: con il primo si intende valorizzare e capitalizzare le prassi sperimentate (anche e soprattutto in questo periodo di emergenza) mentre con il secondo, si intende prevedere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone e delle famiglie beneficiarie degli interventi.

Inizialmente la Regione aveva individuato per la provincia di Padova 3 ATS:

1. ATS VEN_15 comprende i comuni dell'Alta Padovana, detto "Federazione dei comuni del Camposampierese" (natura giuridica: Azienda Consortile);
2. ATS VEN_17 comprende i comuni della Bassa Padovana, denominato "Este" (natura giuridica: Azienda Consortile);
3. ATS VEN_16 comprendeva la zona di Padova città, Piovese e Terme colli.

Tuttavia, considerata la dimensione demografica di quest'ultima, con DGR 984/2025 l'Ambito VEN_16 è stato suddiviso in 3 ambiti distinti:

- VEN_23: Padova (natura giuridica: Convenzione)
- **Ven_24: Pratiarcati-Saccisica (natura giuridica: Azienda Consortile)**
- VEN_25: Terme Colli (natura giuridica: Consorzio)

Piove di Sacco farà parte quindi dell'ATS VEN_24, denominato PRATIARCATI – SACCISICA, che comprende 13 Comuni: i 9 storicamente compresi nella Saccisica: Arzergrande, Piove di Sacco, Pontelongo, Correzzola, Codevigo, Brugine, Polverara, Sant'Angelo, Legnaro a cui si aggiungono quelli di Albignasego, Maserà di Padova, Casalerugo.

Nei primi mesi del 2026 l'ATS VEN_24 ha individuato la natura giuridica dell'ente, che sarà un'Azienda Speciale Consortile e le sedi, che saranno 2: Sede legale ad Albignasego e Sede operativa a Piove di Sacco (dove hanno sede Ospedale e distretto).

Nonostante sia stata scelta la natura giuridica dell'ATS, la realizzazione della struttura organizzativa nonché la definizione della governance richiedono un lavoro molto complesso di armonizzazione fra i diversi Enti coinvolti, oltre che la condivisione di obiettivi, modalità di lavoro e budget. La Regione ha deliberato una nuova

proroga che procrastina di 1 anno la scadenza prevista per aprile 2026 dell'avvio degli ATS, per cui ad oggi il nostro territorio è ancora incluso nella VEN_16.

Nel frattempo si stanno pian piano delineando delle cornici di competenza rispetto alla presa in carico dei LIVELLI ESSENZIALI PRESTAZIONI SOCIALI (LEPS), sino ad ora in parte presiedute dalle ULSS in virtù della Delega conferita dai Comuni alle Unità locali sanitarie.

In questo contesto di grande fermento è forte cambiamento, che mira ad un miglioramento dei servizi oltre che ad un utilizzo più funzionale ed adeguato delle risorse, si inserisce la Riforma del Progetto di Vita (legge 62/2024) e si delinea un ruolo sempre più determinate degli ETS, come Magnolia, attori fondamentali e con grande responsabilità nella progettazione ed erogazione dei LEPS. Il loro coinvolgimento è basato sul principio della sussidiarietà orizzontale, che vede gli ETS non come meri fornitori esterni, ma come partner attivi delle pubbliche amministrazioni.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

In un contesto così ampio, articolato e complesso, nonché i continui solleciti ad armonizzare ed uniformare regolamenti, procedimenti e modalità operative, richiedono ed impongono un lavoro di rete fra le realtà del Terzo Settore e la Pubblica Amministrazione, ossia tutti gli Enti che operano per il Welfare del territorio.

Ciò premesso, si rileva essere ancor più strategico ed indispensabile creare reti e relazioni, che permettano alla cooperativa di rimanere aggiornata, informata ed “inclusa”, mantenendo costante la partecipazione ai vari tavoli di confronto ed interscambio. Magnolia aderisce a diverse reti, talvolta anche informali. Tra le principali vi sono:

Denominazione e tipologia	Anno adesione
Confcooperative – associazione di categoria	1995
Federsolidarietà – associazione di categoria	2000
Consorzio veneto Insieme – aggregazione di Cooperative Sociali del territorio	2014
Patto per lo Sviluppo di un Nuovo Welfare – Rete di ETS con diverse forme giuridiche	2018
Linkedis – Sinodè – Rete dedicata all’analisi del contesto culturale e organizzativo degli ETS	2022

4 STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

La disciplina delle società cooperative fa riferimento innanzitutto agli articoli del Codice Civile (artt. 2511 – 2545 duodevices) che ne regolano la struttura societaria, il funzionamento, i diritti e i doveri dei soci.

Nel corso degli anni si sono susseguite diverse Leggi, che hanno integrato e perfezionato la normativa di riferimento: dalla legge Basevi del 1947 (d.lgs. 1577/1947), alla legge in materia di cooperative sociali, la Legge 381/1991, fino alla disciplina relativa alla tutela della posizione del socio lavoratore (l. 142/2001) e al più recente D. Lgs 112/17.

Nel corso degli anni Magnolia, nata il 2 febbraio 1982 come Associazione, per diventare Cooperativa Sociale il 1° ottobre 1994, fino a divenire oggi di diritto un **ETS, Ente del Terzo Settore**, ha attraversato i vari cambiamenti normativi apportando le necessarie modifiche e introducendo le opportune riorganizzazioni.

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

Magnolia, come tutte le cooperative, è un sistema complesso costituito da due parti: una sociale-istituzionale, cui spetta l'organizzazione e la gestione della società, e un'altra gestionale-organizzativa che si occupa invece dell'organizzazione e gestione dei servizi erogati. Le due parti traggono beneficio da processi comunicativi fluidi e circolari, rispettosi dei diversi ruoli e compiti, ma in continuo contatto osmotico, in quanto lasciano passare le informazioni e le conoscenze a tutti i livelli, coinvolgono pienamente i soci, producono ed alimentano pensieri ed azioni generativi di altri pensieri ed azioni, fondamentali per lo sviluppo della Nostra cooperativa.

Struttura Istituzionale

L'art. 24 dello statuto di Magnolia, prevede quali organi della Società:

1. L'assemblea dei soci
2. Il Consiglio di Amministrazione
3. Il Collegio Sindacale
4. L'organo di controllo contabile (se obbligatorio per legge).

1. L'assemblea dei soci

L'assemblea dei soci è la massima espressione della cooperativa, sede e contesto in cui si manifesta la volontà della base sociale, in cui sono chiamati ad essere presenti tutti i soci: soci sovventori-finanziatori, soci lavoratori, soci fruitori (genitori, famigliari, utenti) e soci volontari. È convocata almeno una volta l'anno, e ha l'onere di approvare il bilancio d'esercizio, il piano d'impresa, fissare gli indirizzi, le scelte generali e i programmi di sviluppo della cooperativa.

L'art. 26 dello statuto, indica le funzioni dell'Assemblea ordinaria:

- approva il bilancio e destina gli utili;
- delibera sulla emissione delle azioni destinate ai soci sovventori stabilendone gli importi ed i caratteri di cui al precedente art. 7;
- procede alla nomina degli amministratori;

- procede all'eventuale nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale e, ove richiesto, del soggetto deputato al controllo contabile;
- determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori ed ai sindaci;
- approva i regolamenti interni;
- delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dal presente statuto

Considerati i principali stakeholder afferenti a Magnolia, la composizione della base societaria si presenta sicuramente omogenea e completa. Data la natura della Cooperativa, l'alta presenza dei soci fruitori nella base sociale rappresenta un indice di democraticità e di coinvolgimento importante dei beneficiari dei servizi. Tale presenza si mantiene in modo altrettanto rilevante nella composizione del CDA all'interno, organo ove si discutono i principali obiettivi dell'Ente.

TIPO DI SOCIO	2022	2023	2024	2025
LAVORATORE	46	47	45	47
FRUITORE	33	36	34	32
VOLONTARIO	33	27	32	29
PERSONE GIURIDICHE	0	0	0	0
ALTRI SOCI				
TOTALI	112	110	111	108

2. Il consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è formato da persone elette (ogni 3 anni) dall'Assemblea dei Soci, che determina preventivamente il numero dei consiglieri da eleggere (si va normalmente da 5 a 7) e vota tra i candidati proposti.

Nel 2023 il CDA è stato rieletto durante l'Assemblea ordinaria del 20 maggio. In tale sede è stata decisa la composizione a 5 membri, anziché 7, garantendo comunque la rappresentanza di tutte le compagini presenti. In un'ottica di stabilità e continuità sono stati inoltre confermati 3 consiglieri uscenti dal precedente CDA e c'è stato l'ingresso di 2 nuovi consiglieri.

Nel corso del 2025 c'è stata la cooptazione della consiglieria Bisso Martina con la signora Fiorenza Bellan.

Amministratore/consigliere	Tipologia di Socio	Cariche	N. mandati	Eventuali Ruoli
Chiara Benasciutti	Volontario	Presidente	3	Datore di Lavoro
Federico Lazzari	Lavoratore	Vice presidente	3	
Giovanni Bagatella	Lavoratore		2	
Fiorenza Bellan	Volontaria		1	
Simone Zilio	Familiare		1	

- Non si segnalano casi di parentela fra i componenti del C.d.A. e nessuna presenza di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse.

La composizione del CDA rispecchia in modo coerente la base sociale dell'assemblea. Come si evince dalla tabella nel CDA sono presenti infatti 3 soci lavoratori, 1 socio familiare e 1 socio volontario. Questo tipo di coinvolgimento assicura all'interno dell'organo una pluralità di visioni e scambi, che danno vita a decisioni ponderate e condivise con i diversi portatori di interesse, ma in particolar modo con i principali beneficiari dei servizi. La composizione diversificata del CDA è altresì una forma di tutela interna, che da un'ulteriore garanzia alla gestione e al governo della Cooperativa.

Nel corso del 2025 si sono svolti 8 Consigli di Amministrazione, con una presenza media del 100% dei consiglieri.

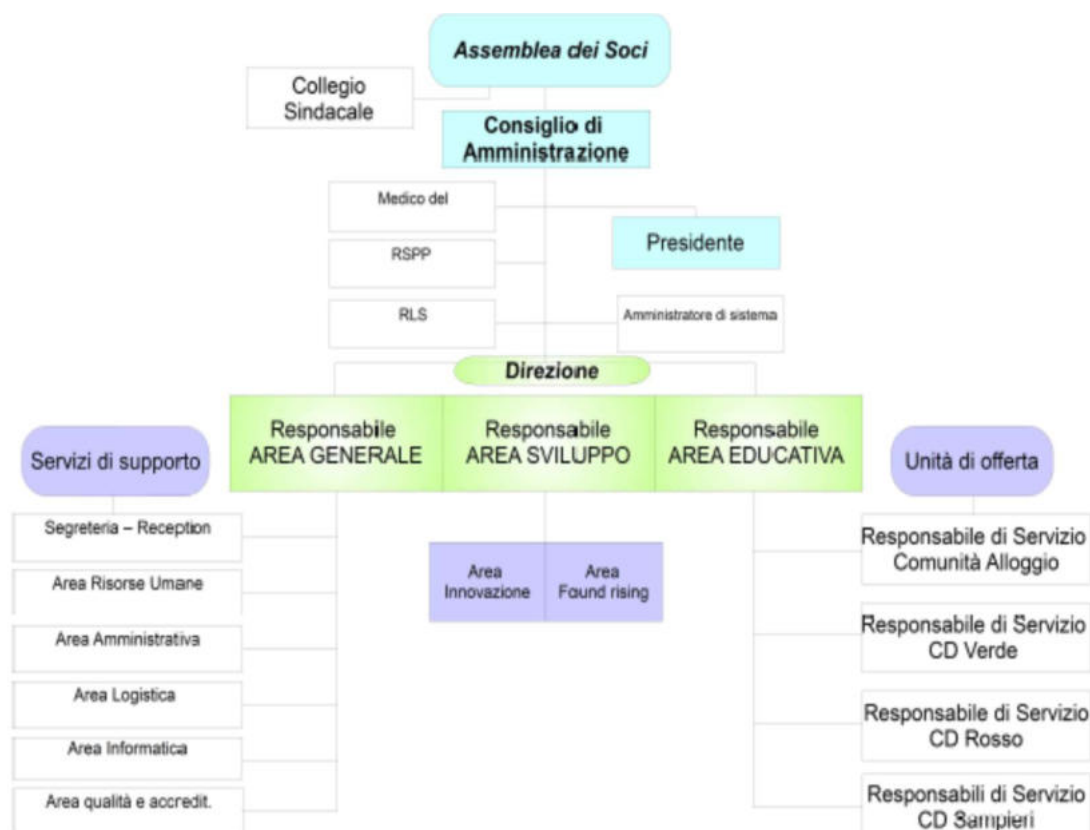
3. Il collegio sindacale (organi di controllo)

Il punto 3 dell'art. 24 dello statuto di Magnolia, prevede, fra gli organi della Cooperativa, il Collegio Sindacale. Trattasi dell'organo indipendente che vigila sull'attività degli amministratori e controlla che l'operato si svolga nella regolarità e nel rispetto della legge e dei principi statutari. Il collegio Sindacale di Magnolia, eletto anch'esso in occasione del rinnovo del CDA, è attualmente composto di 3 revisori contabili e 2 supplenti.

- Dr. Gabriele Bordin, Revisore e Presidente del Collegio
- Dr. Andrea Tomain e Dr. Stefano Bano, revisori in carica
- Dr.ssa Vidal Federica e Menegoli Enrico: revisori supplenti

Struttura gestionale

Sempre in linea con la politica descritta nel capitolo precedente, nel corso del 2017 Magnolia ha consolidato la struttura organizzativa, approvando con delibera del 19/04/2017 l'organigramma attualmente in vigore.



L'organigramma rappresenta in modo semplice il sistema di governo adottato, fondato sulla distinzione fra la *struttura istituzionale* e la *struttura organizzativa*, con la presenza di una Direzione collegiale, quale "snodo" fra i due "piani".

La Direzione contempla le 3 aree principali su cui poggia la gestione della Cooperativa, ossia i Servizi principali (le unità di offerta), i servizi di supporto e l'area sviluppo. Sono poi rappresentate le aree operative dei settori funzionali dell'organizzazione.

La definizione dell'organigramma in vigore è il frutto di un percorso di lavoro durato circa un triennio, che ha saputo valorizzare le competenze acquisite e l'esperienza maturata da persone che sono cresciute professionalmente all'interno di Magnolia. Dopo l'approvazione di una prima versione dell'organigramma e dei profili apicali, avvenuta in data 19/12/2016, l'organizzazione ha lavorato con un aspetto di governance e organizzazioni, per completare la descrizione dei ruoli e dei mansionari delle varie figure presenti nella governance. Al termine del lavoro vengono quindi redatti il mansionario e l'organigramma definitivi, approvati dal CDA il 19 aprile 2017.

È opportuno sottolineare che, a prescindere dalla struttura "piramidale" dell'organizzazione, la complessità delle attività e dei servizi svolti dalla Cooperativa richiede un costante lavoro d'equipe a più livelli, che caratterizza quindi il funzionamento di tutta la struttura. L'organizzazione si contraddistingue infatti per un costante lavoro di "squadra", che trova la sua massima espressione nel coordinamento generale, "gruppo di lavoro, formato da persone con professionalità e competenze diverse, che compone la direzione dell'impresa".

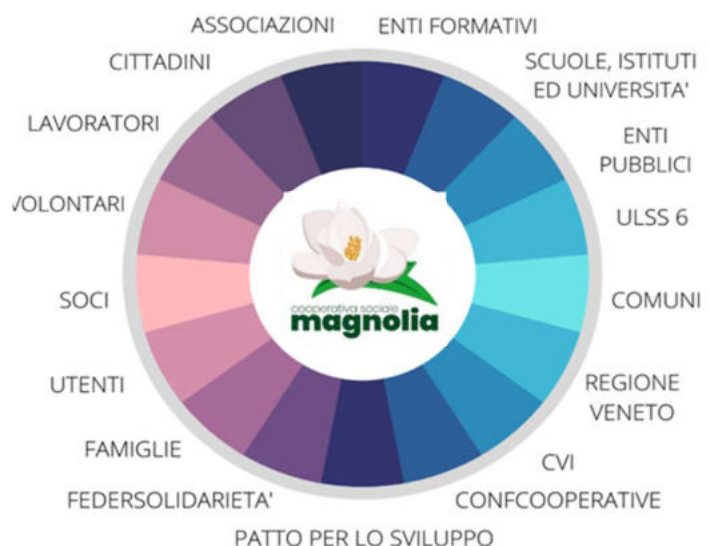
Mappatura dei principali stakeholder

Magnolia è una realtà caratterizzata da un base sociale multi-stakeholder, e molte sono le persone e le Istituzioni "esterne" che a vario titolo e in diversa misura interagiscono e influenzano le attività della Cooperativa.

Ogni persona che si relaziona con la Cooperativa porta valori, bisogni, interessi ed aspettative secondo il principio di "mutualità interna ed esterna".

La stessa governance è basata su un modello partecipato e di condivisione che permette un coinvolgimento delle persone diversificato, in base al ruolo e al livello di interazione con l'organizzazione e i progetti realizzati dalla Cooperativa.

La figura rappresenta la mappa degli stakeholder di Magnolia, ovvero l'insieme dei soggetti con cui la Cooperativa interagisce, si relaziona e costruisce valore nel corso della propria attività. Al centro del diagramma si colloca Magnolia, a testimoniare come ogni relazione ruoti attorno alla sua missione e alla sua identità cooperativa.



Gli stakeholder si articolano in due grandi sfere complementari. Da un lato vi sono i soggetti interni, che compongono la comunità umana della Cooperativa: i soci, i lavoratori, i volontari, gli utenti e le loro famiglie, i cittadini. Sono le persone che ogni giorno, con ruoli e modalità diverse, abitano Magnolia e ne fanno vivere la missione.

Dall'altro lato si collocano i soggetti istituzionali, associativi e di sistema con cui Magnolia si confronta e collabora: la Regione Veneto, i Comuni, l'ULSS 6, gli Enti pubblici, le scuole, gli istituti e le università, gli enti formativi, le associazioni, Confcooperative, la CVI, Federsolidarietà e il Patto per lo Sviluppo. Ciascuno di questi soggetti rappresenta un interlocutore privilegiato nella costruzione di risposte integrate ai bisogni del territorio.

La forma circolare del diagramma non è casuale: essa restituisce visivamente l'idea di una rete in cui Magnolia non si pone al vertice di una gerarchia, ma al centro di un sistema di relazioni reciproche, in cui ogni soggetto contribuisce e riceve valore. È questa capacità di fare rete — con le istituzioni, con il mondo associativo, con le persone — a distinguere Magnolia come cooperativa sociale profondamente radicata nel proprio territorio e orientata alla costruzione del bene comune.

Nello schema successivo si sintetizzano le modalità di coinvolgimento dei principali stakeholder, indicandone anche il livello, in base al ruolo svolto nelle diverse attività che caratterizzano tutti i processi decisionali ed operativi messi in atto.

1. informazione/consultazione; 2. Partecipazione; 3. co-progettazione; 4. co-gestione

Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Livello
Soci	L'Assemblea dei soci rappresenta l'organo sovrano della Cooperativa, sede e contesto in cui si manifesta la volontà della base sociale. Essa ha il compito di eleggere il CDA, che assume i poteri di gestione e controllo, con l'onere di rendicontare periodicamente a tutti i Soci le attività svolte. Oltre alle assemblee ordinarie e/o straordinarie di carattere formale previste dallo statuto, in base alle necessità vengono convocati incontri informali con i soci, e/o trasmesse comunicazioni scritte sugli eventi rilevanti che coinvolgono la Cooperativa. Il coinvolgimento viene inoltre garantito attraverso l'uso dei social, che permette di diffondere e condividere, con tempestività, le varie iniziative e attività dei servizi.	3/4
Lavoratori	Il personale viene informato sulle azioni della Direzione sistematicamente attraverso circolari, diffuse in formato cartaceo e digitale. Inoltre regolarmente ogni equipe si incontra per discutere su obiettivi generali e specifici del servizio di appartenenza, approfondendo i singoli progetti educativi, in un'ottica di miglioramento continuo. Le Responsabili di Area periodicamente incontrano le equipe per affrontare aspetti strategici di carattere generale.	3/4
Clienti/Utenti	Circa la metà delle famiglie, principali beneficiari dei servizi insieme all'utenza, sono anche socie della Cooperativa. Oltre alla presenza in assemblea, nei CDA che si sono susseguiti non è mai mancato un consigliere genitore. Attualmente ve ne sono 3, e questo garantisce un ruolo di co-partecipazione determinante nelle decisioni strategiche assunte dal CDA. Le famiglie sono inoltre sempre coinvolte in modo diretto nella progettazione del PP dell'utente. Naturalmente tutte le famiglie vengono coinvolte attraverso incontri collettivi, ma in primis da una relazione diretta e quotidiana con l'educatore e gli operatori referenti. Lo scambio avviene in modo diretto (di persona, telefonicamente...) o attraverso comunicazioni scritte (diari giornalieri in cui vengono riportate le fasi salienti della giornata vissuta al centro dal	2/3

	familiare).Nel corso dell'anno sono previsti almeno due incontri collegiali, generalmente con la direzione, e uno di carattere individuale, con l'educatore referente, per la presentazione e condivisione del PP. Sono inoltre programmati momenti conviviali tra operatori, utenti e famiglie, quali occasioni di scambio e incontro in contesti socializzanti.	
Volontari	Persone che supportano le attività svolte dalla Cooperativa in modo del tutto gratuito. Queste persone di norma sono coinvolte nelle attività progettate dai Servizi, ma talvolta anche nella progettazione e realizzazione di nuove idee e opportunità, finalizzate al coinvolgimento dei cittadini e sviluppo di nuove sinergie collettive.	2/3
Cittadini - Collettività	La Cooperativa, come anticipato è ben inserita nel contesto territoriale, agevolata anche dalla posizione delle sue sedi, poste in luoghi ben collegati al centro della cittadina e a diversi servizi pubblici. Numerose sono le iniziative che si integrano con il territorio, in uno scambio reciproco di valori e opportunità di relazioni. Magnolia è molto attiva sui social per condividere le diverse attività che coinvolgono utenti e il territorio.	3
PA	La Cooperativa si relaziona con diversi Enti pubblici, all'interno di un sistema di rete territoriale. Nel caso dell'ULSS, committente dei servizi in gestione alla Cooperativa, lo scambio è costante ed intenso. Il rapporto con l'ULSS è formalizzato attraverso l'Accordo contrattuale e si sviluppa su più fronti. Naturalmente il coinvolgimento dell'ULSS, Ente per il quale Magnolia opera in via "diretta", è costante, a partire dalla ideazione, alla progettazione, fino alla revisione e verifica dei progetti in carico alla Cooperativa. Altri Enti pubblici, come ad esempio i Comuni, beneficiano in modo indiretto, delle attività svolte dalla Cooperativa, ma in alcuni casi sono dei partner attivi in progetti socializzanti.	2/3
Finanziatori	Magnolia è una realtà storica e radicata nel territorio, in cui penetrano le radici di una forte alleanza con la collettività, per cui fra i cittadini vi sono privati e Aziende che sono dei finanziatori consolidati della Cooperativa.	2
Fornitori	Contatti e scambi di carattere commerciale, amministrativo e gestionale.	1

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Le cooperative sociali si collocano senza dubbio tra le imprese a più alta intensità di capitale umano, ovvero tra quelle organizzazioni in cui il fattore produttivo determinante non è la macchina, la tecnologia o il capitale finanziario, ma la persona. Il termine "capitale umano" indica proprio l'insieme delle competenze, delle conoscenze, delle capacità relazionali e dell'esperienza che ogni lavoratore porta con sé e mette a disposizione dell'organizzazione: un patrimonio intangibile, ma concretamente misurabile nei risultati e nella qualità dei servizi erogati.

Nelle cooperative sociali questo patrimonio assume un valore ancora più centrale, perché l'oggetto stesso del lavoro è la persona: si lavora *con le persone e per le persone*, in una dimensione in cui la relazione umana non è un accessorio del servizio, ma il servizio stesso.

I Lavoratori

Anche per Magnolia i lavoratori rappresentano la prima risorsa impiegata nella “produzione”, ossia nella realizzazione di attività e prestazione di servizi alla persona. Questo spiega anche per quale motivo l'attenzione al lavoratore in quanto persona, ancor prima che professionista, sia imprescindibile per poter erogare servizi di qualità verso le persone di cui ci prendiamo cura.

La qualità di un intervento educativo, di un percorso di inclusione o di un servizio di cura dipende in modo diretto dalla qualità professionale e umana di chi lo realizza. È per questa ragione che nelle cooperative sociali investire nelle persone — nella loro formazione, nel loro benessere, nella loro motivazione — non è una scelta etica facoltativa, ma una necessità strategica: senza persone competenti, coinvolte e motivate, non esiste servizio di qualità, e senza qualità del servizio non esiste impatto sociale reale.

L'analisi di alcuni dati relativi al personale dipendente, cuore pulsante della Cooperativa, ci permetterà di fare delle considerazioni sulla dimensione del lavoro all'interno di Magnolia, ma anche sulle linee strategiche e politiche attivate dalla Cooperativa.

Magnolia si avvale principalmente di due figure professionali: Educatori professionali e Operatori Socio Sanitari (OSS), come previsto dagli standard di Legge (L.R. 22/02 e DGR 84/07). È tuttavia previsto il supporto di professionisti specializzati, attivati in base a specifiche necessità o attività. I lavoratori* dipendenti sono inquadrati secondo il CCNL delle Cooperative Sociali, mentre per alcuni collaboratori presenti in misura ridotta od occasionale, vengono attivati contratti da libero professionista.

Organizzazione

La prima considerazione che possiamo fare è che nel corso del 2025 la struttura organizzativa ha confermato l'organico dell'anno precedente, dando **continuità ad una politica cauta ed oculata, basata su strategie finalizzate ad ottimizzare le risorse.**

	2022	2023	2024	2025
Totale dipendenti al 31/12	62	65	60	60
Coordinatrici di Area	2	2	2	2
Responsabili di Servizio - Educatori*	4*	4*	4*	4*
Educatori	8	9	9	9
operatori socio-sanitari (OSS)	40	42	37	37
impiegati	4	4	4	4
personale ausiliario	4	4	4	4
				18

Le trasformazioni a tempo indeterminato deliberate dal CDA nel corso del 2025 confermano altresì una politica proiettata **alla stabilizzazione delle risorse**, con l'obiettivo di far crescere professionalità e

Assunzioni/cessazioni/stabilizzazioni	2022	2023	2024	2025
Cessazioni	7	7	8	2
Nuove assunzioni	5	12	3	2
Stabilizzazioni	4	6	1	4

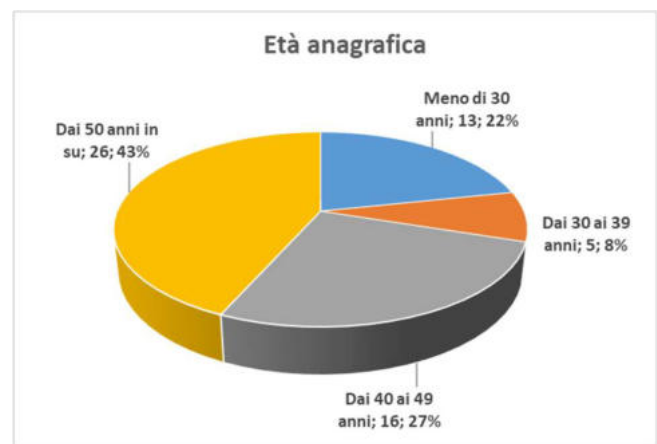
competenze, ma anche rafforzare il senso di appartenenza, attraverso la condivisione di valori e ideali che sono alla base della Cooperativa.

Tale linea politica trova conferma nella diminuzione dei contratti a tempo determinato, a vantaggio di quelli a tempo indeterminato, che si evidenzia come una costante nel corso degli ultimi 4 anni.

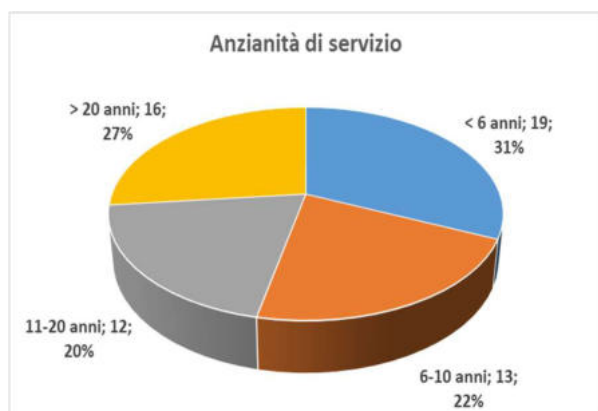
Contratti di lavoro	2022	2023	2024	2025
Tempo indeterminato	52	55	56	56
Tempo Determinato	10	10	7	4

Anche nel corso del 2025 è stata confermata la **scelta di “potenziare” l’area educativa della Cooperativa**, decisione nata dalla consapevolezza dell’importanza del ruolo svolto dall’educatore all’interno dei servizi, tenuto conto dell’elevato numero di OSS già presente nelle equipe.

Rispetto all’età anagrafica dei lavoratori, si sottolinea come da alcuni anni si stia cercando di mantenere un buon equilibrio, **all’interno delle equipe, tra figure giovani e meno giovani**. È risaputo come, per ovvie ragioni pensionistiche, l’età media dei lavoratori si sia alzata notevolmente, e molti “over 50” conservano il proprio posto fino all’uscita dal lavoro. Per questo, nel corso degli ultimi anni, si è cercato di favorire l’inserimento di persone al di sotto dei 30 anni, che nel 2025 rappresenta il 22% dei dipendenti.



Particolarmente elevata rimane sempre la percentuale delle donne lavoratrici (47 su 60), **ossia il 78% dell’organico**, come spesso accade nel contesto delle cooperative sociali, dettato sia dal tipo di lavoro ma anche, purtroppo, dalle remunerazioni.



Il grafico relativo all’**anzianità di servizio** ci permette invece di evidenziare un dato interessante rispetto alla **fidelizzazione dei dipendenti**, considerato che il 47% del personale lavora in Cooperativa da più di 10 anni, e si raggiunge il 69% se si considerano le assunzioni con anzianità superiore ai 6 anni.

In relazione alla fidelizzazione, va evidenziato anche come da diversi anni Magnolia abbia adottato una linea politica volta a favorire il benessere dei suoi lavoratori, consapevoli che un clima organizzativo positivo è fondamentale per poter garantire una maggiore qualità del servizio.

Tra le strategie usate vi è quella di favorire assunzioni a “Km zero”, ossia di persone residenti in zone limitrofe alle sedi della Cooperativa, con evidenti ricadute positive sia per l’Ente che per il lavorare stesso. I dati riportati nel grafico ci confermano che ben il 70% dei dipendenti risiede nel Comune di Pieve di Sacco o in uno dei Comuni limitrofi a quest’ultimo.



Politiche di conciliazione vita – lavoro

Consapevoli inoltre del fatto che il CCNL delle Cooperative Sociali non risulti, da un punto di vista prettamente economico, particolarmente vantaggioso per i lavoratori socio sanitari, che possono trovare retribuzioni più alte nella PA, la Cooperativa ha deciso nel 2017 di sottoscrivere con la CGIL un accordo, per sigillare una serie di “benefit” di carattere economico e non, ossia agevolazioni non previste dal CCNL, ma introdotti dalla Cooperativa nel corso degli anni, che sono diventate così delle opportunità consolidate per i lavoratori di Magnolia.

A questi si aggiungono le diverse soluzioni, anche “personalizzate”, con cui si cerca di accogliere le esigenze dei lavoratori, che spaziano dalla necessità di maggior tempo per la famiglia ad anticipi economici per affrontare spese impreviste. Tra le modalità più frequenti vi sono:

- La flessibilità oraria, che include opportunità di contratti part time, riduzioni d’orario e utilizzo della banca ore;
- La possibilità di usufruire di aspettative non retribuite;
- la possibilità, su richiesta, di trasferimento tra servizi interni;
- la possibilità di concordare turni favorevoli alle esigenze familiari e/o effettuare scambi tra colleghi, nel rispetto delle esigenze del servizio;
- la possibilità di ottenere anticipi economici (TFR o emolumenti),
- Incentivo aggiuntivo, oltre a quello previsto dall’accordo di secondo livello, al personale che si rende disponibile per i soggiorni, considerato che si tratta di progetti extra Centri diurni e che la presenza dei lavoratori è essenziale per la realizzazione delle trasferte.

È doveroso evidenziare che anche nel corso del 2025:

- il CDA ha accolto tutte le richieste di part time, che ad oggi rappresentano il 18% dei lavoratori, e di anticipo del TFR presentate;
- Si è inoltre dato riscontro a tutte le domande di aspettativa e trasferimento interno pervenute, cercando di approfondire le motivazioni e le cause di tali richieste;

- Va anche evidenziato come venga sempre agevolato l'utilizzo di *ore studio*, permessi *104* e dei *congedi parentali*, che pur previsti dalla normativa nazionale, in altri ambiti lavorativi non è da ritenersi prassi così usuale e scontata.

Rispetto a queste ultime considerazioni si riportano alcuni dati che danno evidenza di quanto descritto.

	2022	2023	2024	2025
Permessi Legge 104	1183,67	991,55	1028,73	1111,65
Aspettativa	4437,5	0	1155	546,75
Ferie	10444,72	10249,87	12155,93	11042,56

Rispetto all'inquadramento e alla retribuzione, Magnolia fa riferimento alle indicazioni e alle tabelle aggiornate del CCNL delle Cooperative. I livelli retribuiti variano a seconda dei ruoli e delle mansioni svolte e sono compresi da A1 a E2.

Sono previste delle indennità di servizio in misura alle responsabilità assegnate, ad integrazione dei tabellari minimi previsti.

	2022	2023	2024	2025
Retribuzione massima (coordinatrici)	29.530,00 €	29.752,00 €	29.613,00 €	28.790,41 €
Retribuzione minima (ausiliaria)	17.430,00 €	6.603,00 €	10.663,83 €	10.401,31 €

I Collaboratori

Da alcuni anni Magnolia ha attivato collaborazioni con professionisti esterni, al di là di quanto previsto dagli accordi contrattuali, in risposta alla necessità di far fronte a bisogni sempre più specifici e articolati delle persone accolte nei propri servizi. La scelta di questi professionisti avviene in modo mirato, sulla base degli obiettivi da perseguire e delle competenze che si rendono necessarie per elevare la qualità delle prestazioni erogate. Si tratta di un approccio flessibile e orientato al miglioramento continuo, che consente alla Cooperativa di integrare il proprio patrimonio professionale interno con apporti specialistici esterni, garantendo risposte sempre più adeguate e personalizzate alle esigenze delle persone in carico.

- Fra questi si ritiene opportuno evidenziare la collaborazione ormai consolidata e strutturata con **l'infermiera**, inserita nel servizio residenziale dedicata alla gestione e preparazione delle terapie farmacologiche, rilevazione e registrazione dei parametri vitali, esecuzione di medicazioni semplici.
- Continua la collaborazione costante ed essenziale con la **Logopedista**, professionista dedicata all'ambito della deglutizione e ai disturbi a essa associati. Per quanto riguarda nello specifico, il problema della disfagia, l'intervento logopedico è di prevenzione, ed è mirato alla messa in sicurezza della persona durante l'assunzione dei cibi.
- Un'altra collaborazione consolidata in Magnolia da più di vent'anni è la figura della **Musicoterapeuta**. Grazie all'intervento di questa professionista, infatti, le persone coinvolte possono fare esperienze sonoro-musicali attive. Le tecniche utilizzate sono molteplici e variabili a seconda della richiesta (che può essere di natura riabilitativa, emotiva e preventiva): utilizzo attivo degli strumenti musicali, improvvisazione musicale, ascolto musicale, dialogo sonoro, canto e vocalità, verbalizzazione. I percorsi di musicoterapia vengono elaborati in modo personalizzato considerando i bisogni specifici dei singoli e il loro disagio o patologia.
- Nel corso del 2025 è stata inoltre attivata una consulenza dedicata alla disabilità cognitiva, nello specifico al disturbo dello spettro autistico, grazie alla collaborazione con una **Psicologa Clinica** specializzata come tecnico del comportamento ABA. Gli interventi di consulenza e di formazione hanno avuto lo scopo di analizzare determinati comportamenti di alcuni utenti in un quadro di Autismo, per comprenderne meglio il funzionamento e avere degli strumenti efficaci per favorire l'apprendimento delle autonomie.

Collaboratore	Ore presenza
Infermiera	106 h
Logopedista	84 h
Musicoterapeuta	144 h
Psicologa clinica	16 h

Nel complesso Magnolia ha attivato ben 350 ore di attività in forma di collaborazione con professionisti esterni.

Tra i collaboratori si segnala che nel corso dell'anno la Cooperativa si è avvalsa anche del supporto di un consulente in ambito amministrativo. Ciò in risposta alla necessità di adeguarsi alla nuova normativa in materia di crisi d'impresa, nell'ambito della quale si sta lavorando all'implementazione di un sistema di gestione e controllo proporzionato alle dimensioni della Cooperativa, con il coinvolgimento di un esperto in pianificazione e controllo di gestione.

Altre Risorse

Come anticipato Le Cooperative Sociali sono spesso caratterizzate da un lavoro ad alta intensità di capitale umano. Nel capitolo precedente abbiamo rappresentato in modo sintetico gli elementi maggiormente indicativi rispetto ai “lavoratorə”, ossia i professionisti dei servizi e dei progetti realizzati dalla Cooperativa.

Ma, come si potrà evincere dai dati successivi, Magnolia ha la capacità di coinvolgere nelle proprie attività molte altre persone attraverso modalità diverse da quelle strettamente legate al rapporto di lavoro contrattualizzato, che per semplicità vengono raggruppiamo in 2 macro aree.

1 - Il Volontariato

Per Magnolia il volontariato rappresenta da sempre un’importante risorsa a disposizione delle attività e nello stesso tempo è espressione di un’inclusione concreta con il territorio e la Comunità. La partecipazione dei volontari alle attività della Cooperativa rappresenta senza dubbio la prima forma di reale coesione sociale e di cittadinanza attiva. Magnolia fonda le sue radici sull’iniziativa di volontari e tutt’ora può contare sul contributo di molte persone, tra cui la stessa Presidente, che offrono il loro supporto in modo del tutto gratuito, favorendo la costruzione di relazioni e sinergie fra i cittadini.

I volontari integrano l'attività dei lavoratorə, senza sostituire la professionalità richiesta dal servizio, ma generando un valore aggiunto, e sebbene l'obiettivo primario sia aiutare gli altri, il volontario di norma vive un'esperienza di arricchimento personale molto gratificante. Questo spiega perché spesso sono gli stessi cittadini a fare richiesta di svolgere attività di volontariato.



I valori riportati nella tabella ci permettono di rilevare la crescita avvenuta nel corso degli ultimi anni, rispetto al numero di persone che sono attive come volontari.

Naturalmente anche la rilevazione delle ore svolte è indice del contributo apportato ai servizi.

ANNO	2021	2022	2023	2024	2025
Ore totali	1379	2143	2170	2786	2918

Un'altra modalità che consente lo svolgimento di volontariato è la possibilità per le persone sottoposte a provvedimenti giudiziari (lievi), di commutare la pena nei lavori socialmente utili. Magnolia ha sottoscritto la Convenzione con il Tribunale di Padova nel 2015 e nel corso degli anni le accoglienze sono aumentate in modo costante. Nel 2025 si è confermato un numero importante di ore svolte da queste persone, che contribuiscono in modo concreto ai servizi, dando supporto alle attività quotidiane erogate dai servizi e nel contempo arricchendo le relazioni degli utenti accolti.



Altro strumento è anche il Servizio Civile Universale, rivolto a giovani tra i 19 e 29 anni, progetto a cui Magnolia aderisce, in sinergia con il Consorzio Veneto Insieme, dal 2016; il Servizio Civile Universale ha infatti una duplice funzione, sociale prima che economica, e continuerà ad essere palestra di vita, oltre che fucina di occupazione per i giovani che si avvicineranno, tramite tale via, al mondo delle cooperative sociali. Nel corso del 2025 non è stato attivato alcun progetto in quanto le domande sono state poche, ma è si è partecipato al Bando per reclutare nuovi giovani per il 2026.

Infine un altro modo attraverso il quale si sviluppa una forma di volontariato è la collaborazione con i Gruppi Scout 1 e 2 di Piove di Sacco, che prevede l'accoglienza presso la Comunità Alloggio di giovani per lo svolgimento del "Servizio Scout", di norma svolto tra i 16 e i 19 anni. In questo caso l'attività si svolge nel periodo "scolastico" e prevede la presenza per un pomeriggio alla settimana di 1 o 2 ragazzi, inseriti in attività ordinarie e/o straordinarie del servizio. Nel corso del 2025 i giovani che hanno svolto attività sono stati 5.

2 - Percorsi formativi: tirocini scolastici e lavorativi

Un'altra modalità attraverso cui Magnolia coinvolge le persone nelle proprie attività sono i percorsi formativi, come tirocini scolastici e lavorativi, che rappresentano un ponte fondamentale tra il sistema educativo e il lavoro. Essi combinano l'apprendimento teorico con l'esperienza pratica sul campo, orientando giovani e meno giovani e facilitando il loro inserimento professionale.

Magnolia collabora da diversi anni con gli istituti superiori del territorio, accogliendo studenti provenienti dall'indirizzo socio-sanitario attraverso i PCTO, ossia **Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento** didattico, che hanno lo scopo d'integrare la formazione scolastica con le esperienze formative "sul campo". A fronte del numero di richieste provenienti dalle diverse scuole è necessario periodicamente calendarizzare la presenza dei giovani all'interno dei tre servizi diurni, affinché siano ben calibrati.

Altra modalità che consente l'accoglienza presso i nostri servizi di giovani in fase scolastica, è quella adottata dal DPR 134/2025. Trattasi della possibilità che i Consigli di classe deliberino lo svolgimento di attività di cittadinanza attiva e solidale, per studenti sottoposti a procedura disciplinare, che di norma prevede l'allontanamento dalle lezioni per 3/15 giorni.

ANNO	2022	2023	2024	2025
Alternanza Scuola-Lavoro (stage scolastico) o PCTO	14	28	56	30
PCTO per giovani con disabilità	3	4	3	8
Attività riparative per giovani	10	2	5	3

Con il DPR 134/2025 si punta infatti a trasformare gli errori in opportunità di crescita, ponendo l'accento sul recupero e il reintegro piuttosto che sulla sola punizione. Anche in questo caso Magnolia è parte attiva entrando nel Registro Scolastico Regionale.

Infatti molte sono le scuole di diverso grado che hanno richiesto di attivare la convenzione per l'invio di studenti che sono dentro ad un percorso di "recupero" a seguito di azioni scorrette commesse in ambito scolastico.

Da molti anni Magnolia ha attivato anche la Convenzione con l'Università di Padova, e il profilo che principalmente coinvolge i tirocini universitari è quello dell'Educatore professionale. Infatti è l'ateneo di Scienze della Formazione con il quale la cooperativa collabora per gli inserimenti di studenti in formazione.

Tali percorsi servono allo studente per approfondire competenze e strumenti oltre al fatto che possono trovare nell'esperienza un riferimento per la realizzazione della loro tesi di laurea e nel contempo essere conosciuti per eventuali future collaborazioni.

Naturalmente, considerata la figura professionale prevalente all'interno dei nostri servizi, Magnolia favorisce anche lo svolgimento dei tirocini OSS, proposti dai vari Enti formativi del territorio. Sono periodi di formazione pratica obbligatori (solitamente 450-520 ore) previsti nei corsi per Operatore Socio Sanitario, svolti in strutture socio-sanitarie come RSA e ospedali. Servono a mettere in pratica le nozioni teoriche, apprendere le mansioni assistenziali e relazionali, e costituiscono spesso un'opportunità per trovare lavoro prima della fine del corso.

I tirocini sono fondamentali per sviluppare competenze specifiche e la capacità di relazionarsi in contesti reali e diventano preziosa occasione per Magnolia per intercettare le risorse del "futuro".

ANNO	2022	2023	2024	2025
Tirocini universitari	3	3	2	2
Tirocini formativi-professionalizzanti (OSS)	27	43	18	12

Nell'ambito dei tirocini lavorativi o cosiddetti stage, la Cooperativa ha consolidato, con i servizi sociali del territorio e con i diversi enti formativi, una collaborazione finalizzata ad accogliere persone coinvolte in percorsi propedeutici al reinserimento lavorativo. In un'ottica di promozione dei diritti della cittadinanza e dell'inclusione sociale, soprattutto per coloro che si trovano a vivere condizioni di marginalità o di esclusione, e considerato l'acuirsi dei fenomeni di povertà sia da un punto di vista economico che sociale, Magnolia aderisce a diversi progetti che hanno lo scopo di offrire opportunità a persone in stato di disagio o difficoltà, favorendo la crescita della coesione sociale e lo sviluppo della comunità locale. Anche in questo caso Magnolia diventa occasione per la persona di sperimentare le proprie capacità e abilità (anche da un punto di vista relazionale), acquisire nuove competenze e soprattutto riattivare relazioni attraverso le quali potersi rimettere "in gioco".

Le modalità e le forme utilizzate sono molteplici (Progetti Utili alla Collettività, Reddito di Inclusione Attiva, Tirocini formativi...) e di norma hanno durata compresa fra i 3 e 6 mesi.

ANNO	2023	2024	2025
Tirocini formativi (inserimenti lavorativi)	0	3	2
PUC (progetti di inclusione)/RIA	3	0	1
Voucher Rafforzato	-	-	3
Totali	3	3	6

Nel corso del 2025 sono stati inoltre attivati, in virtù della trasformazione della Cooperativa da A a Plurima, dei percorsi rivolti a persone certificate ai sensi della Legge 68, per i quali si può prospettare al termine del percorso, l'inserimento lavorativo nella Sezione B.

Questo nuovo canale ha attivato una intensa collaborazione con un altro ente del territorio, il Centro per l'Impiego, molto attivo nelle politiche per il lavoro destinate a persone che necessitano di un accompagnamento al lavoro in contesti "protetti".

La Formazione

La formazione, intesa come sviluppo continuo delle conoscenze e aggiornamento professionale, rappresenta per Magnolia un ambito fondamentale e strategico, che si articola su più fronti e a più livelli. È il pilastro su cui si fonda il processo di analisi, sviluppo e miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate dalla Cooperativa. La formazione professionale non è un momento separato dalla vita lavorativa, ma ne è parte integrante e costitutiva: ci si forma attraverso il lavoro e, al tempo stesso, è grazie alla formazione che il lavoro acquista profondità, qualità e senso. La crescita professionale diventa così, inevitabilmente, anche crescita intellettuale e personale, in un processo continuo che arricchisce la persona prima ancora che il lavoratore.

In Magnolia, con il termine formazione si intendono tutte le attività volte ad aggiornare e ampliare le competenze dei propri operatori: momenti di apprendimento in cui si sviluppano nuove abilità e si consolidano quelle già acquisite. Questo processo si realizza attraverso percorsi formativi esterni condotti da docenti ed esperti del settore, ma anche attraverso momenti strutturati di scambio e confronto interno, che valorizzano il patrimonio di esperienze e il know-how maturato da ciascuno. In entrambi i casi, la formazione è vissuta non come adempimento, ma come investimento consapevole sulle persone e sulla qualità del servizio.

Formazione tecnica: i percorsi del 2025

Magnolia da alcuni anni sta intraprendendo un percorso di riflessione sulle esigenze di innovazione dei propri servizi, con lo scopo di renderli il più possibile adeguati alle richieste e alle prospettive di vita delle persone con disabilità, che nel tempo stanno cambiando. Magnolia, infatti come molte altre cooperative che gestiscono servizi rivolti alle persone con disabilità, sta attraversando una fase storica di profondo cambiamento.

Ci si trova infatti di fronte a bisogni nuovi e una domanda sempre più diversificata:

- si pone la necessità di dare risposta a persone di diverse fasce di età, come giovani con disabilità, che non vedono nel centro diurno una risposta appropriata ad un loro percorso di vita inclusivo;
- si pone la necessità diametralmente opposta di rispondere ai bisogni delle PcD che stanno invecchiando, inserite nei centri diurni anche da decenni, con prospettive orientate ad una nuova fase di vita (legata alla perdita delle loro autonomie e/o a situazioni familiari complesse).
- Emerge sempre più il bisogno di dare risposta al territorio rispetto alle situazioni di emarginazione sociale e impoverimento socio-culturale, per cui le persone non sono facilmente collocabili nel mondo del lavoro. Anche questo è un tema formativo che sempre di più necessita di attenzione.

Sulla base degli obiettivi previsti per il 2025, e tenuto conto dei bisogni rilevati all'interno delle stesse équipe attraverso i questionari di indagine, che vengono somministrati annualmente, sono stati individuati dei percorsi formativi specifici per ciascun servizio.

- **Per il Centro Diurno Rosso** si è scelto un approfondimento *sull'Essere oggi* operatore nella relazione di Aiuto in una modalità esperienziale di team-building, con l'obiettivo di rinforzare la consapevolezza del lavoro che si svolge e nel contempo rinsaldare il senso di "appartenenza" al gruppo di lavoro.
- **Per il Centro Diurno Verde**, sulla scia dell'anno precedente, si è identificato un percorso dedicato al tema Autismo, con l'obiettivo di analizzare i comportamenti specifici di ciascuna persona, capirne il funzionamento e trovare gli strumenti facilitanti nella relazione di supporto.
- **Centro Diurno Sampieri**: il tema formativo è stato la Relazione di cura nelle persone con disabilità e malattia neurodegenerativa. Approfondimento sul vissuto dell'operatore rispetto al cambiamento improvviso e imprevedibile.

- **Comunità Alloggio:** una formazione mirata a costruire una relazione di fiducia, promuovendo un ambiente inclusivo, e dando un supporto efficace alle persone con disabilità. Tutto ciò mediato dall'utilizzo dell'arte-terapia, linguaggio metaforico dell'arte e generatore di idee.

Formazione 2025 – temi e focus	Ore di formazione	Persone coinvolte	Totale ore
Nozioni di autorizzazione e Accreditamento	2	9	18
Team-building: Integrare le parti Young e Old	2,5	10	25
Autismi. Multidisciplinarietà e neodivergenze	2,5	12	30
Autismi. Vite ad ampio spettro. Multidisciplinarietà e neodivergenze	13	1	13
Supervisione caso S.C.	2,25	5	11,25
La nostra voce nella relazione di aiuto: facilitatore o limitazione nell'approccio con la pdc?	4	14	56
Immergersi nelle voci: suoni e rumori evocativi	4	10	40
Elaborazione del lutto negli utenti e nel personale: supervisione all'equipe	4	9	36
Academy gruppo giovani	18,5	1	18,5
Formazione sulla disabilità cognitiva: il disturbo dello spettro autistico	4	14	56
Essere operatore nella relazione di aiuto oggi	4	12	48
L'invecchiamento delle persone con disabilità	4	8	32
Formazione di equipe mediante laboratorio di arteterapia	4	12	48
Evento formativo Progetto di Vita e presa in carico della persona con disabilità, passi verso il futuro ULSS 6	9,5	2	19
Totali		119	450,75

Inoltre, considerata la complessità della vita comunitaria in Cooperativa fatta di molteplici eventi quotidiani, a volte imprevedibili, ma anche di tante sollecitazioni relazionali ed emotive, è emersa la necessità di dare spazio ad una formazione specifica sull'utilizzo della voce, considerato che i nostri servizi sono luoghi esposti a molte stimolazioni uditive che sollecitano il personale e l'utenza. I tre momenti formativi sono stati così declinati nelle diverse equipe:

- CD Verde: La nostra Voce nella relazione di Aiuto: come utilizzarla al meglio e come contattare l'utente sapendolo ascoltare.
- CD Rosso: Immergersi nelle voci: suoni e rumori evocativi: quali sono le forme più efficaci da utilizzare con l'utenza. Riflessione sulle modalità relazionali che coinvolgono il suono, la vibrazione, il tatto, l'olfatto in modi differenti.
- CD Sampieri: Elaborazione del lutto negli utenti e nel personale: come aiutare le persone a comprendere il distacco e l'assenza. Come rielaborare sentimenti differenti e integrarli in una prospettiva di speranza.

Sicurezza e Salute: prevenzione e formazione

In materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, Magnolia recepisce le direttive comunitarie contenute nel DL 81 del 2008 e ss.mm.ii. (c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi lavoro).

La normativa **prevede un modello partecipativo** della **valutazione dei rischi** finalizzato a programmare la **prevenzione contro gli infortuni e altri danni alla salute del lavoratore**.

Magnolia assicura pertanto la predisposizione della documentazione e delle attività previste dalla normativa, ossia:

- **la valutazione dei rischi** con conseguente redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- **analisi dello stress da lavoro correlato**;
- **la formazione e l'aggiornamento** continuo in materia di prevenzione e sicurezza;
- **processi di addestramento** in fase di inserimento dei neo assunti;

Magnolia assicura inoltre la presenza nella sua organizzazione delle figure previste dal Servizio di Prevenzione e Protezione, quali:

- **un RSPP**, che risponde al Legale rappresentante, nonché Datore di lavoro, e collabora costantemente con i referenti interni della Cooperativa per garantire il rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di sicurezza nel lavoro;
- **il Medico competente (MC)** che collabora nella designazione del DVR ed esegue la sorveglianza sanitaria;
- **il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**;
- **i Preposti**;
- **gli Addetti alla gestione delle emergenze:** lavoratori formati e incaricati all'attuazione delle attività volte alla prevenzione o gestione delle emergenze (incendio, evacuazione, primo soccorso...).

Strumento/incarico	N.	Collocazione - sede
DVR	3	1 per sede operativa
RSPP	1	1 per tutta la Cooperativa
Medico competente	1	1 per tutta la Cooperativa
Preposti	15	Distribuiti per i vari servizi
Addetti Primo Soccorso	51	Distribuiti per i vari servizi
Addetti Antincendio	53	Distribuiti per i vari servizi
RLS (eletti dai lavoratori)	2	Presenti in due Servizi

In merito alla salute, fondamentale è l'attività svolta dal Medico del lavoro, che, attraverso periodiche visite di controllo, monitora lo stato di salute dei lavoratori e in collaborazione con RSPP e DL presidia adeguate condizioni organizzative e strutturali della Cooperativa.

A tal proposito anche il monitoraggio di determinati indicatori relativi al personale dipendente ci permette di presidiare i Servizi e il loro funzionamento, attivando eventuali azioni correttive e/o preventive, opportune per agevolare il lavoro delle equipe e garantire sempre la massima qualità nelle prestazioni.

	2022	2023	2024	2025
Numero visite mediche	34	48	55	67
Numero idoneità con limitazioni	6	12	14	19
Segnalazioni di casi particolari	0	0	0	0
Ore malattia	6393	4795,25	3601	6055
Infortuni - numero eventi/ore	4/339	4/281	2/241	5/1470

Nel corso del 2025 è salito il numero delle visite mediche, elemento che denota una politica indirizzata alla tutela e prevenzione dei lavoratori e delle diverse figure coinvolte nelle attività, attraverso la valorizzazione della figura del MC.

Emerge altresì un dato che non va trascurato, ossia l'aumento delle idoneità con limitazioni, rispetto alle quali sono state attivate le dovute procedure ed accortezze all'interno delle varie equipe, al fine di permettere ai lavoratori con limitazioni di operare in sicurezza e nel rispetto delle indicazioni fornite dal MC.

In merito ai dati riferiti alle malattie e agli infortuni del 2025, che risultano particolarmente elevati, la Direzione ha attivato le dovute analisi e riflessioni, riscontrando che si tratta per lo più di situazioni riconducibili a fattori esterni, su cui l'organizzazione non ha la possibilità di intervenire con azioni preventive.

Formazione Sicurezza

Un aspetto strategico e fondamentale per promuovere la sicurezza dei lavoratori e la gestione della prevenzione del rischio è naturalmente la **formazione** del personale in primis, ma anche delle figure coinvolte a titolo di volontariato, che segue le direttive fornite dalla normativa vigente.

Come sempre la Cooperativa si adopera per assicurare la formazione obbligatoria, nel rispetto della normativa vigente, ma cercando di programmare interventi formativi ben contestualizzati alla realtà e alle specificità dei servizi e delle prestazioni erogate, per entrare nel merito delle esigenze e dei rischi realmente vissuti dai lavoratori. Nella tabella vengono elencate le ore di formazione svolte e il numero di persone coinvolte nell'arco del 2025.

Tema	Ore di formazione	Persone coinvolte	Totale ore
Preposti nuovi	8	2	16
Preposti aggiornamento	6	5	30
Antincendio nuovi	8	3	24
Antincendio aggiornamento	5	17	85
Primo soccorso nuovi	12	6	72
Primo soccorso aggiornamento	4	8	32
Rischio aggiornamento	2	46	92
Rischio aggiornamento UFF	4	3	12
Rischio nuovi CA	16	1	16
Rischio nuovi PULIZIE	8	1	8
Rischio nuovi CD PARZIALE	4	1	4
HACCP			0
RLS			0
Pulizie e sanificazioni			0
			391
Rischio aggiornamento - Volontari	4	10	40

Il Capitale Umano: la vera ricchezza di Magnolia

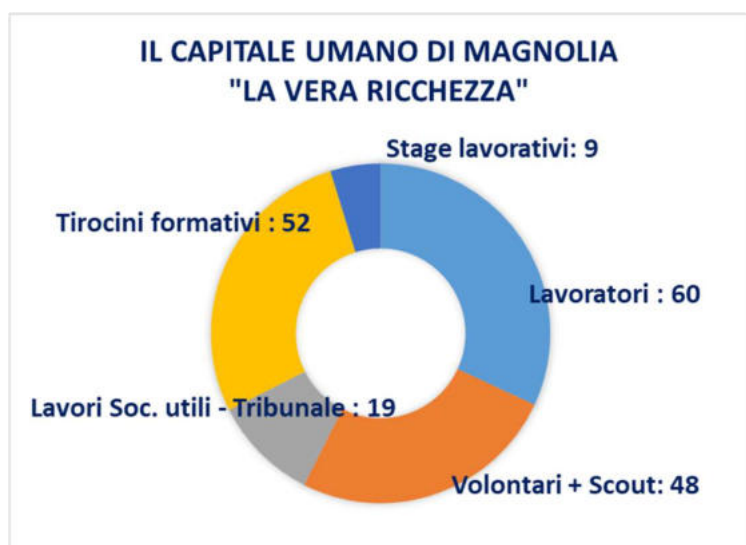
La lettura dei dati esposti nel capitolo consente di evidenziare come Magnolia abbia saputo costruire nel tempo un ruolo distintivo: quello di creare contesti lavorativi e di partecipazione capaci di accogliere e valorizzare figure molto diverse tra loro, ciascuna con il proprio profilo professionale, la propria motivazione e il proprio orizzonte di senso.

Accanto ai lavoratori dipendenti, che garantiscono continuità professionale e qualità dei servizi, operano i volontari, che portano gratuità e prossimità comunitaria. Gli stagisti e gli studenti vivono la cooperativa come luogo di apprendimento concreto, traducendo la formazione teorica in esperienza diretta a contatto con la realtà. Chi svolge il servizio civile trova in essa uno spazio di crescita personale e di impegno verso la collettività. Le persone inserite in percorsi di lavori socialmente utili hanno la possibilità di “rimediare” al reato compiuto rendendosi utili e nel contempo generando un nuovo legame con la comunità. Completano questo quadro i collaboratori esterni che, in misura e con modalità diverse, partecipano attivamente alla vita dell'organizzazione, arricchendone le competenze e la capacità di risposta ai bisogni.

Un ruolo centrale appartiene inoltre alle persone in situazione di svantaggio o di emarginazione sociale: persone in difficoltà economica o in una condizione di fragilità emotiva e sociale, per le quali si cerca di identificare un contesto protetto, in cui il lavoro diventa strumento trasformativo, capace di restituire autonomia, autostima e appartenenza sociale.

Il reinserimento lavorativo non è qui un atto assistenziale, ma un percorso autentico di ricostruzione della persona nella sua interezza.

Ciò che rende straordinaria questa capacità è la possibilità di tenere insieme tutto questo in modo coerente: non come somma disordinata di presenze, ma come ecosistema relazionale in cui competenze professionali, gratuità, motivazione e senso di appartenenza si integrano reciprocamente, moltiplicando l'impatto della cooperativa sul territorio e sulle comunità che serve. È proprio questa capacità di valorizzare e mettere a sistema contributi diversi — ciascuno portatore di una prospettiva, di una rete di relazioni e di una legittimità propria — a distinguere Magnolia come modello d'impresa capace di generare un valore condiviso che va ben oltre la dimensione economica.



Il grafico ben rappresenta il gran numero di persone (188 in totale) che in vario modo operano in Cooperativa, evidenziando quanto sia alto e diversificato il coinvolgimento “umano” in Magnolia.

6. OBIETTIVI E ATTIVITA'

I SERVIZI ACCREDITATI (Legge 22/2002 – DGR 740/2015)

Magnolia gestisce, in convenzione e collaborazione diretta con l'ULSS 6 - EUGANEA di Padova, **servizi SEMIRESIDENZIALI E RESIDENZIALI** per persone con disabilità in età adulta, più precisamente **3 Centri Diurni che possono ospitare fino a 90 utenti, e una Comunità Alloggio per 10 persone**, dislocati nel comune di Piove di Sacco.

I servizi della Cooperativa sono Autorizzati e Accreditati dalla Regione Veneto, in riferimento alla L.R. 22/2002 e risponde ai requisiti previsti dal DGR 84/2007 e smi. La Regione Veneto con questa normativa ha disciplinato i criteri per l'autorizzazione alla realizzazione di strutture e all'esercizio di attività sanitarie, sociosanitarie e sociali, nonché per l'accreditamento e la vigilanza delle stesse, siano esse gestite da soggetti aventi natura giuridica pubblica che di diritto privato; l'articolo 15, comma 2 della L.R. n. 22 del 2002 stabilisce che "l'accreditamento istituzionale deve concorrere al miglioramento della qualità del sistema sanitario, socio-sanitario e sociale, garantendo ai cittadini adeguati livelli quantitativi e qualitativi delle prestazioni erogate per conto ed a carico del servizio sanitario nazionale e di quelle erogate nell'ambito degli interventi di cui alla legge n. 328 del 2000".

In tal senso Magnolia è ormai conosciuta e riconosciuta come un punto di riferimento consolidato e radicato nel territorio, assolvendo, in qualità di Ente del Terzo Settore partner delle Istituzioni pubbliche, ad un bisogno sociale di notevole rilievo, ossia dare risposte a persone con disabilità con elevati e/o elevatissimi bisogni di sostegno e supporto, attraverso servizi strutturati che nel tempo hanno messo a frutto il know how e le competenze maturate negli anni, senza tuttavia smettere mai di investire nella ricerca e nella formazione continua che tale ambito richiede incessantemente.

I servizi presentano elementi qualificanti e caratteristiche ben diverse tra loro, ognuno con spazi e ambienti specifici, adeguati alle attività progettate e realizzate, e naturalmente funzionali all'esigenze dell'utenza accolta. Gli ospiti sono infatti caratterizzati da differenze individuali in merito alla patologia, alle abilità residue e alle caratteristiche personali e per questo sono distribuiti ed organizzati, secondo i diversi profili di autosufficienza, compromissione psicopatologica e abilità residue della persona, nei tre Centri Diurni, a loro volta suddivisi in piccoli gruppi di lavoro.

Tuttavia la differenziazione in Centri e gruppi di lavoro non va considerata come una suddivisione rigida che "isola in compartimenti" utenza, operatori e volontari. Al contrario è prevista una fitta rete di attività "trasversali", che permettono all'utenza di interagire e rapportarsi in un contesto generale, in quanto l'obiettivo comune e principale è quello di promuovere interventi educativi e riabilitativi progettati in modo personalizzato, ma in un'ottica socializzante e d'integrazione continua.

Lo scopo dei servizi è la presa in carico della persona, con l'obiettivo di supportarlo e accompagnarlo in un percorso di valorizzazione delle proprie abilità e di risposta ai suoi bisogni. Lo strumento attraverso il quale si sviluppa questa attività è il Progetto Personalizzato.

Gli elementi su cui si fonda la costruzione del progetto, ossia la risposta personalizzata alla persona con disabilità, sono diversi, ma possiamo evidenziare con dei grafici i principali criteri che ci permettono di identificare la cornice dei bisogni e delle necessità che caratterizzano le persone accolte nei Servizi.

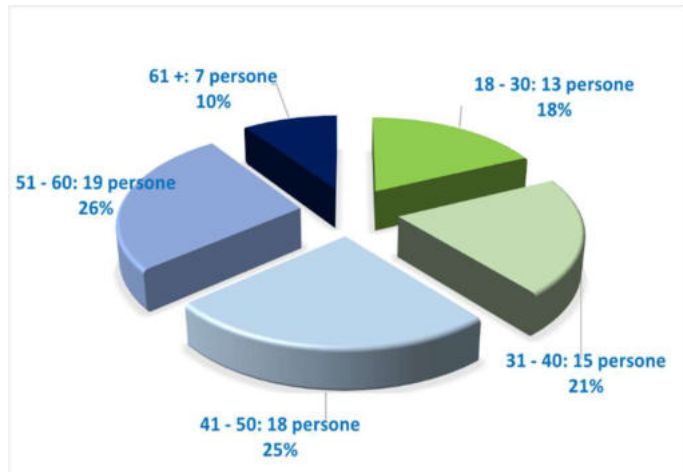
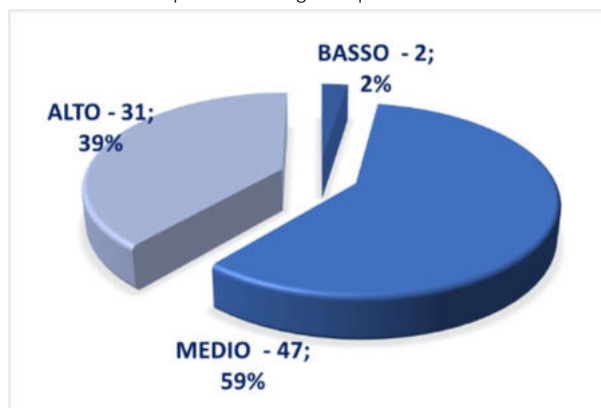
Il primo aspetto di cui bisogna tenere conto nell'analisi complessiva della persona accolta nei servizi, **è il livello di gravità, espresso attraverso la compilazione della scheda SVAMDI**. Pur nella consapevolezza dei limiti che lo strumento ha nel rappresentare il profilo, questi punteggi ci permettono comunque di fare delle considerazioni sulla gravità e complessità delle PcD accolte nei nostri servizi, tenuto conto che la normativa prevede i seguenti parametri:

- 1° livello: PcD con punteggio superiore a 6,00
- 2° livello: PcD con punteggio compreso fra 2,5 e 6,00
- 3° livello: PcD con punteggio inferiore a 2,50

Dalla tabella che segue possiamo evidenziare come all'interno dei servizi accreditati vi sia una prevalenza di profili medi, ma anche un numero importante di Persone con disabilità di 1° livello, ossia persone con elevati o elevatissimi bisogni, sui quali pertanto vanno ben calibrate risorse e attività.

Proprio in considerazione del fatto che il 2° livello ha un range molto ampio (da 2,5 a 6,00), e che all'interno della "fascia" si collocano profili molto diversi e "lontani" fra loro, si è voluto analizzare il dato delle PcD con punteggio superiore a 4, in quanto riteniamo che già al di sopra di tale soglia gli interventi necessitino di una personalizzazione specifica dovuta a bisogni più elevati, pertanto l'organizzazione stessa dei singoli servizi assume una connotazione più complessa sul piano della gestione e delle risorse.

I valori indicano la percentuale legata al profilo di autonomia



Valori relativi all'età delle persone che frequentano i servizi

Un secondo elemento fondamentale su cui si basa la pianificazione e costruzione dei progetti personalizzati e delle attività collettive, è naturalmente l'età delle persone accolte. Come si può notare ben il 61 % dell'utenza accolta supera i 40 anni, mentre solo dai 18% degli utenti è di età compresa fra i 18 e i 30 anni, il rimanente 21% è compreso nella fascia 31- 40. Rispetto al servizio residenziale si evidenzia che la media tende ad alzarsi: infatti su 10 persone, 7 superano i 50 anni e le rimanenti 3 persone superano i 40 anni.

Un altro fattore di cui è opportuno tener conto è l'anno di inserimento della persona con disabilità, una sorta di "anzianità di servizio" dell'utente, che sicuramente ha un suo "peso", sia rispetto alla progettazione individuale, sia all'organizzazione delle attività collettive.

Rispetto alla lunga permanenza si rileva infatti la necessità di adattare il progetto alle esigenze della persona, che cambiano nel corso del tempo, oltre che proporre nuovi setting o attività per creare stimoli diversi.

Anno 2025: premessa

Rendicontare i risultati raggiunti significa guardare in modo concreto ai servizi accreditati e privati offerti e alle persone che ne hanno beneficiato.

L'impegno della Cooperativa nel mantenere e valorizzare la Mission trova la sua prima attuazione proprio attraverso la realizzazione delle attività e di tutte le progettualità che coinvolgono i servizi interni e il territorio. Con il presente bilancio si intende quindi dare una restituzione su un piano complessivo dello sviluppo dei servizi rispondenti ai bisogni delle persone che ne usufruiscono e della collettività dove emergono sempre più richieste di supporti perché gli stessi nuclei familiari hanno caratteristiche diverse rispetto a un tempo.

Proprio per questo motivo è funzionale la sinergia con i servizi sociali dell'Ulss e dei Comuni locali.

Il principio sul quale la cooperativa continua a essere incentrata è il miglioramento della qualità di Vita di ciascuna persona presa in carico. L'impegno del personale è finalizzato ad andare in un'unica direzione esplicitata dal Benessere della persona con le sue caratteristiche e necessità peculiari.

Anche nel 2025 l'impegno più sfidante è stata la costante ricerca di risposte ai bisogni emergenti legati, da una parte alle condizioni di invecchiamento e aggravamento, dall'altra alle autonomie dei più giovani che richiedono stimoli e contesti operativi più evoluti.

Altro progetto rilevante, caratterizzante l'anno 2025 è relativo al rinnovamento dei servizi, attraverso un processo di progressiva revisione, nata a seguito di riflessioni che coinvolgono più elementi, tra i quali:

- L'inserimento dell'utenza convenzionata, regolata dalla DGR 740, alla quale si aggiungono richieste in via privata ed altre presenze regolamentate dalle progettualità proposte dall'ULSS 6;
- La conoscenza di giovani con disabilità in percorso di studio che si stanno avvicinando ai nostri servizi attraverso i percorsi di competenze trasversali e di orientamento;
- Un'altra tipologia di utenza, della quale la Cooperativa si prende in carico, riguarda l'area dello svantaggio, ossia persone che si trovano in una condizione fragilità sul piano personale, sociale ed economico. Per loro vengono attivati dei percorsi temporanei in collaborazione con il Centro per l'impiego e con i servizi sociali del Comune.

Tutto ciò, anche nel corso del 2025, ha significato per le equipe e per tutte le figure professionali della cooperativa, attivarsi per rivedere e rimodulare i singoli gruppi, attivando dei trasferimenti interni tra gli stessi servizi semiresidenziali. Si tratta infatti di un processo graduale che ha tutta l'intenzionalità nel tenere insieme le relazioni, rinnovare contesti e quella rete di rapporti che caratterizza la Vita di Magnolia.

Su un piano generale sono state attivate le seguenti azioni:

- Sono state offerte soluzioni personalizzate rispetto alle esigenze individuali durante il servizio diurno ma anche in orario post servizio.
- È stato mantenuto un costante rapporto con i servizi UODisNA Ulss6 di Padova relativamente a situazioni in aggravamento, a nuovi inserimenti, dimissioni, trasferimenti, gestione di problematiche socio-sanitarie, oltre che alla gestione delle UVMD legati ai singoli progetti di Vita, attraverso anche la costruzione di risposte adeguate alle situazioni specifiche.
- La cooperativa si è adoperata per mantenere l'offerta di servizi che coinvolgano giovani in percorso scolastico proponendo il servizio estivo "Magnolia Camp" e il progetto di Dopo scuola Magnolia Young.
- Un ulteriore ambito sul quale la cooperativa sta investendo è la nuova collaborazione con alcune imprese del settore profit. Un'area questa che si sta ben sviluppando nella prospettiva di ampliare l'attività nella sezione di tipo B.

- Anche nel 2025 è stato promosso uno degli eventi che rientrano nella tradizione pluriennale: la festa annuale. L'evento organizzato in quattro serate a fine giugno (la prima all'interno della Rassegna "Scene di Paglia") ha avuto un impatto sociale importante nel territorio in cui la cooperativa è radicata.
- L'attività educativa è stata valorizzata anche attraverso la collaborazione con diversi istituti scolastici e formativi promuovendo il tema della Disabilità, valorizzando la persona con disabilità in quanto risorsa, prima ancora del limite.

ORGANIZZAZIONE GENERALE DEI 4 SERVIZI

Magnolia è suddivisa in tre Centri Diurni e una Comunità Alloggio; si conferma più che mai, una cooperativa il cui funzionamento interno è dato dall'intreccio di risorse e persone nei loro ruoli e funzioni. Vi è pertanto la necessità di mantenere un legame interattivo tra i vari servizi.

Infatti la sua identità si costruisce nel tempo mediante l'agire per progetti, un aggiornamento costante in linea con i cambiamenti del contesto, caratterizzando la memoria e l'innovazione e la capacità d'intercettare i nuovi bisogni. In tutto questo non ci si dimentica che Magnolia rimane profondamente radicata nel territorio, in cui penetrano le radici di una forte alleanza fra le famiglie e i volontari che ne hanno dato vita.

I Servizi accreditati della Cooperativa, che hanno tutti sede nel Comune di Piove di Sacco, sono:

Nome Servizio	Tipo di servizio	Sede	Posti autorizzati e accreditati	Utenti accolti al 31/12/2025
CD Verde	Semiresidenziale	Via G. Vittorio, n. 6	30	30
CD Rosso	Semiresidenziale	Via G. Vittorio, n. 6	27	21
CD Sampieri	Semiresidenziale	Via Cò Cappone, n. 15	23	21
Comunità Alloggio	Residenziale	Via S. Francesco, n. 43	10	10
			90	82
			Totali	

IL CENTRO DIURNO VERDE

Il Centro Diurno Verde da sempre è caratterizzato per la presenza numerosa delle persone che lo frequentano, con profili di autonomie diversificati. Ciò comporta inevitabilmente specifici bisogni a livelli diversi, caratterizzando il lavoro di cura quotidiana con interventi prevalentemente personalizzati. Proprio per questi aspetti l'organizzazione si presenta nel tempo sempre più dinamica e complessa.

Per quanto riguarda l'utenza, nel corso del 2025, sono stati programmati, sulla base di una valutazione legata alle autonomie individuali e ai nuovi bisogni educativi, i seguenti spostamenti interni: sono state inserite 4 persone provenienti dal CD Sampieri, altre 3 persone invece sono state trasferite dal CD Verde al CD Sampieri e 2 persone sono state trasferite al CD Rosso. Nel contempo sono stati programmati due inserimenti di giovani in uscita dal percorso scolastico mentre non vi è stata alcuna dimissione che ha coinvolto questo servizio.

Nello specifico dei laboratori le azioni messe in atto sono state le seguenti:

- garantire un buon clima relazionale, permettendo a ciascuna persona di vivere positivamente la vita all'interno del centro in un contesto comunitario, dove vi sono personalità e bisogni molto specifici. Interventi che necessitano di adattabilità e di flessibilità nella programmazione quotidiana, ponendo attenzione sulle dinamiche di gruppo, ma con un'attenzione al singolo.
- Le attività trasversali tra laboratori sono proseguite per necessità organizzative, sia come supporto necessario, sia per incentivare l'interscambio tra i gruppi. Questo aspetto ha favorito una maggior conoscenza degli utenti da parte di tutto il personale coinvolto. Infatti la conoscenza di ciascun utente promuove un aspetto di efficacia nel lavoro di inter-scambiabilità tra le piccole equipe.
- Il servizio si sta sempre più caratterizzando per la presa in carico di giovani con "Disturbo dello Spettro autistico", pertanto gli ambienti, le attività e la formazione hanno avuto un investimento importante su questo fronte anche con servizi extra diurno finanziati dalla DGR 778 del 2023.
- Rispetto alla presa in carico delle persone accolte, il centro ha risposto a molte richieste individuali legate alle esigenze del nucleo familiare, ma anche alle problematiche di salute delle persone. Sono stati infatti attivati i contatti con le figure preposte al fine di raggiungere la soluzione più adeguata al caso specifico.
- L'anno è stato caratterizzato da una serie di "gemellaggi" tra i servizi interni propedeutici al progetto di trasferimento degli utenti nei centri diurni per rispondere alle nuove necessità e per gestire nuovi ingressi.
- La collaborazione con le scuole del territorio è stato un ambito di attività importante per il tema dell'Inclusione. In modo specifico sono stati realizzati tre incontri in collaborazione con la scuola dell'infanzia Borgo Rossi, sei incontri con la scuola primaria di N. Sauro di Conche, due incontri con l'ist. De Nicola. Collaborazione con Ass-Terra Mama in occasione dei Centri Estivi, con l'Associazione Alzheimer, con Enaip per il Pr. Gocce di Benessere
- Uscite finalizzate al lavoro di autonomie personali
- Il CD Verde è stato presente nel territorio con iniziative di promozione di piante e fiori (mercato biologico del venerdì mattina, in occasione della Festa della Mamma, con il servizio bar all'interno del patronato con la scuola.
- Nel territorio continuano le collaborazioni con alcuni esercenti per un progetto di Inclusione (supermercato, floricultura e ristorante).
- Anche l'accoglienza presso il CD di tirocinanti e studenti, ha dato valore aggiunto sul piano culturale e di connessione tra i diversi istituti formativi e la nostra realtà sociale.
- Il centro è stato impegnato in modo continuativo nella realizzazione di oggetti per bomboniere che hanno coinvolto tutti i laboratori, con una particolare cura alla clientela. Tutto ciò ha valorizzato il senso delle attività svolte dagli stessi utenti che hanno riconosciuto il processo di realizzazione e vendita dei loro manufatti.
- Dar risposta alla singola persona ha significato implementare diverse attività su canali diversi, a partire da una valorizzazione delle abilità relazionali che hanno comportato alcune progettualità esterne, tra le quali l'ability fitness e Magnolia shop. Non sono comunque mancate tutte quelle attività legate all'area operativo-occupazionale e di stimolazione cognitiva tra le quali l'attività di didattica, pc, letto-scrittura. Tra le attività interessanti è stata mantenuta la collaborazione per l'attività del LIS con un professionista del settore.
- È stata avviata una collaborazione con un'associazione del territorio in ambito teatrale che ha coinvolto cinque utenti del CD Verde. Il percorso si è composto di otto incontri.
- Nel periodo primaverile ed estivo il servizio si è adoperato con una buona attività legata alle uscite da parte dei singoli gruppi, favorendo così alcuni stimoli ambientali e di contesto, diversi dalla routine, apportando

benessere alle singole persone. Le uscite sono finalizzate non solo a gite di piacere ma anche a commissioni legate alle attività di laboratorio.

- È stato fatto un lavoro di revisione dell'organizzazione dei trasporti che ha coinvolto il CD Verde assieme al CD Rosso.
- Si evidenzia inoltre che nel corso dell'anno la gestione di permessi L 104, di assenze per malattie ha impegnato molto l'organizzazione del servizio. Ci sono stati alcuni cambiamenti rispetto al personale per motivi organizzativi.

Le attività svolte secondo il piano annuale dal Centro Diurno sono state le seguenti: Serra e orto, Confezionamento di Bomboniere e piante, Ceramica, Arte del legno, Stimolazione cognitiva, Eco-domestica-Magazzino, Camminata, Ability fitness, Risveglio muscolare, Abilità sociali/uscite per acquisti personali, Parliamoci, Cura di sé/fashion, Rilassamento, Pulizia pulmini, Comunichiamo LIS, Musicoterapia, Attività con le scuole, Logopedia, Art Decor, Riesco...a scegliere (menù del pranzo), Attività riuso creativo (vasi di latta), Abbellimento riordino spazi esterni, Attività socializzanti (musica, foto, film, mandala, puzzle), Magnolia Shop, Servizio ricreazione Einstein, Assemblaggio, Percorso teatrale.

IL CENTRO DIURNO ROSSO

Il CD Rosso si caratterizza per una modalità personalizzata degli interventi, in quanto, la maggior parte degli utenti ha un elevato bisogno assistenziale, pertanto richiede una particolare attenzione. A questo aspetto si aggiunge, purtroppo, un inevitabile decadimento psico-fisico da parte di alcune persone che sono inserite nel servizio da molto tempo e che comporta una presa in carico anche della salute, oltre al mantenimento delle autonomie di base. Nel contempo in questi ultimi anni l'inserimento di giovani provenienti dalle scuole ha evidenziato la necessità di identificare dei percorsi specifici per la giovane età. È per questo che l'organizzazione interna al servizio ha rimodulato i singoli laboratori in risposta alle necessità e all'età degli utenti.

Nel corso del 2025, per quanto riguarda l'utenza, sono stati programmati, sulla base di una valutazione legata alle autonomie individuali e ai nuovi bisogni educativi, i seguenti spostamenti interni: sono state inserite 2 persone provenienti dal CD Verde, mentre è stato programmato un nuovo inserimento attraverso l'UODISNA. Sono stati dimessi 3 utenti per trasferimento ad altri servizi.

Nello specifico gli interventi che hanno caratterizzato nel 2025 il servizio sono stati:

- Il coinvolgimento dei servizi medico-sanitari per un monitoraggio degli ausili (es. scarpe ortopediche e ausili per la movimentazione) con la figura della fisioterapia.
- È stata mantenuta alta l'attenzione sull'aspetto della mobilità, garantendo a ogni utente la possibilità di deambulare in massima sicurezza e, dove possibile, in autonomia. Un aspetto rilevante sta caratterizzando il gruppo: su 21 persone 11 non hanno autonomie motorie, utilizzano la carrozzina.
- Sono state programmate le uscite nel periodo primaverile finalizzate a offrire alle persone contesti diversi da quelli quotidiani e stimoli ambientali a favore di un loro benessere complessivo. Nel periodo estivo a causa dell'eccessivo caldo sono state invece ridotte alcune uscite per la poca sicurezza.
- Sono state mantenute alcune attività personalizzate per la cura del corpo che hanno permesso alle persone di autodeterminarsi su alcune scelte (doccia, manicure, taglio capelli, depilazione, barba, ect).

- Sono stati incentivati alcuni interventi, di tipo sensoriale, al fine di permettere alla persona di sperimentare nuove sensazioni e conoscere maggiormente il proprio corpo, mantenendo attiva la stanza dedicata all'attività di Stimolazione basale, denominata stanza "Snoezelen".
- Sulla scia del progetto di Comunicazione Aumentativa Alternativa, sviluppato negli anni precedenti, sono stati consolidati alcuni strumenti facilitatori per favorire la comunicazione in alcuni ragazzi permettendo a loro di manifestare in modo chiaro i loro bisogni e necessità. In modo specifico, di questa attività alcuni ragazzi ne hanno beneficiato in quanto, per esempio, hanno migliorato nell'attivazione delle proprie azioni legate anche ai propri interessi e scelte.
- È continuata la collaborazione con un ente specializzato del territorio finalizzata ad approfondire nuove strumenti di ordine educativo legato al comportamento alla relazione alla capacità di scelta.
- Sul piano delle situazioni di emergenza nel corso dell'anno è stata attivata solo una chiamata al 118, come l'anno precedente.
- Il CDR nel corso dell'anno si è inoltre adoperato per rispondere alle esigenze di alcune famiglie in termini di richieste personalizzate di apertura in giorni diversi e orari diversi dal servizio ordinario (pomeridiane dopo diurno).
- Nel 2025 sono state confermate le attività nel territorio, per esempio i corsi in piscina (per questa attività è stata rilevata una difficoltà di proseguimento nel corso dell'anno per mancanza di istruttori dedicati), le uscite in fattoria.
- È continuata la collaborazione con gli istituti superiori del territorio e con una scuola di formazione per una collaborazione di attività rivolta ai ragazzi
- Durante il 2025 è stato mantenuto un rapporto costante con le singole famiglie e referenti quali Amministratori di Sostegno /Tutori al fine di aggiornare sullo stato generale della persona e dove necessario attivare degli interventi specifici per portare a soluzione delle problematiche rilevate, legate all'area salute.

Elenco attività svolte: Motoria interna, Stimolazione basale, Cura di sé, Gocce di Benessere, Musicoterapia, Attività didattiche individuali, CAA, Logopedia, Attività decoro carta, Mostra in giardin, Attività individuale-personalizzate, Attività Musicale, Piscina, Fattoria, Lettura animata, Attività creative per eventi, Coltivando, Passeggiate nel territorio, uscite per commissioni personali e per servizio, Eco-domestica

IL CENTRO DIURNO SAMPIERI

Da alcuni anni all'interno del CD Sampieri la compresenza di persone con età molto differenti e con caratteristiche e profili molto diversi, ha portato l'intera organizzazione ad un lavoro di rimodulazione dei gruppi con trasferimenti interni per dare risposta ai bisogni specifici delle singole persone. La modalità di lavoro al C.D. Sampieri è caratterizzata da attività operativo-laboratoriali che valorizzano le abilità pratico-manuali di ciascuno, alternate ad attività motorie e mirate all'inclusione sociale e all'espressione di sé. Le attività proposte sono diversificate per rispondere alla pluralità dei bisogni delle persone accolte. L'utenza accolta al Centro Sampieri necessita anche di un supporto in ambito psico-affettivo e relazionale, sia nei rapporti con altri utenti sia con gli operatori. Nel corso del 2025, per quanto riguarda l'utenza, sono stati programmati, sulla base di una valutazione legata alle autonomie individuali e ai nuovi bisogni educativi, i seguenti spostamenti interni: sono state trasferite dal CD Verde quattro persone. C'è stato purtroppo un decesso, pertanto una dimissione.

Gli aspetti che hanno caratterizzato il CD Sampieri nel corso del 2025 sono stati i seguenti:

- Si sono mantenute alcune collaborazioni iniziate l'anno precedente con le aziende del territorio per il lavoro legato all'ambito dell'assemblaggio che ha dato uno stimolo diverso ad alcuni utenti. È stato integrato un nuovo lavoro di assemblaggio in collaborazione con un'altra cooperativa del territorio.
- A fronte delle situazioni in quadro di decadimento cognitivo, il servizio ha scelto di individuare un gruppo dedicato al mantenimento delle capacità cognitive per riadattare il contesto ambientale ai bisogni specifici attraverso le attività quotidiane.
- Continua ad essere fondamentale che il lavoro trasversale tra laboratori permetta di far relazionare tutto il personale con tutti gli utenti, in modo tale che ciascun operatore abbia la conoscenza delle singole necessità e sappia intervenire in modo opportuno.
- C'è stato un lavoro d'intervento personalizzato e impegnativo sulla presa in carico della cura della persona, sia sul piano dell'igiene personale, ma anche sul piano relazionale. Infatti sono stati dedicati diversi momenti a dialoghi individuali, anche in via preventiva, rispetto ad eventuali agiti che possano sfociare.
- Le attività si sono proiettate verso il territorio, e molta presa ha avuto la collaborazione con le scuole, con gli enti formativi e con le associazioni sportive e culturali.
- Il dialogo con le famiglie è stato costante, sia attraverso le telefonate sia, quando possibile, in presenza questo per mantenere la vicinanza e il monitoraggio sull'andamento dell'utente e della famiglia;
- Nel corso dell'anno è stata costante la programmazione di uscite in piccoli gruppi con l'obiettivo di dare degli spazi di svago con un senso nell'offrire esperienze ambientali diverse dal quotidiano. Sono state date opportunità che hanno impegnato il servizio in modo totale perché hanno coinvolto anche il tempo serale.

Elenco attività svolte: Assemblaggio, Argilla, Pulizie locali, Attività domestiche, Attività di allestimento per vetrine negozio, Ability fitness, Mi coltivo, Cartotecnica, Table tennis, Attività di Beauty, Attività con Pc, Collaborazione con le scuole, Attività cognitive, Musicoterapia, Logopedia, Pulizie pulmini, Pony express, Pr. Servizio ricreazione per il Liceo Einstein, Gocce di Benessere (con Enaip), Attività di relax/giochi da tavolo.

LA COMUNITA' ALLOGGIO "MARIA GIULIANA BASSO"

La Comunità si caratterizza per una complessa dinamicità in quanto servizio residenziale. Le persone che vi abitano al suo interno sono prese in carico in tutti gli ambiti di vita.

Nel corso del 2025 non vi sono state dimissioni. I dieci posti sono occupati a livello stabile.

Gli aspetti e gli interventi che hanno caratterizzato il servizio sono stati i seguenti:

- Un'organizzazione che ha ottimizzato le risorse umane. Nello specifico, è stato messo in atto un progetto di turnistica integrata con i Centri diurni.
- Per quanto riguarda la presenza della figura infermieristica, è proseguita la collaborazione con una infermiera professionale, presente una volta la settimana. L'infermiera si è occupata della preparazione delle terapie farmacologiche, dell'approvvigionamento dei farmaci e della rilevazione dei parametri ed eventuali pratiche di sua competenza. Tale collaborazione si è dimostrata molto efficace per i bisogni del servizio dato che la professionista ha sempre dimostrato una buona flessibilità e disponibilità alle richieste.

- Un'altra figura funzionale alle necessità della Comunità è la presenza di un'ausiliaria dedicata alla preparazione dei pasti. A questa figura si è aggiunta a metà anno un'altra persona dedicata alle pulizie degli ambienti.
- Rispetto ad altre risorse si segnala anche la collaborazione continua con il tribunale per l'attivazione di percorsi di messa alla prova, infatti anche nel 2025 in Comunità hanno svolto il percorso MAP cinque persone incaricate alle pulizie esterne della Comunità e dei mezzi e nel supporto alle commissioni domestiche.
- Nel corso dell'anno è stata costante la collaborazione con la logopedista che, in modo specifico in Comunità, ha seguito le persone affette da disfagia o con problemi di deglutizione, intervenendo anche sulla modalità di preparazione dei pasti in base allo specifico bisogno delle singole persone, il tutto per ridurre al minimo il rischio di soffocamento. I pasti tritati –cremosi per disfagia sono arrivati a essere cinque su dieci. La professionista ha inoltre dato delle preziose informazioni in occasione di equipe di servizio, valorizzando gli interventi personalizzati.
- Rispetto alle attività, l'anno 2025 si è caratterizzato per la realizzazione di eventi legati alle ricorrenze degli utenti con feste di compleanno e uscite programmate in modo personalizzato. Un altro ambito sul quale il servizio ha investito sono state le attività ricreative legate al tema Cinema, con uscite dedicate alla visione di film nei cinema Multisala oltre che in quelli locali.
- È continuata la collaborazione con il SIL di Dolo per quanto riguarda l'attività di tirocinio di Inclusione sociale che coinvolge una signora presente due giorni la settimana.
- Nel corso dell'anno i rapporti con i familiari sono stati costanti rispetto all'ambito medico-sanitario.
- Anche nel 2025 la Comunità è stata un servizio prezioso per le accoglienze private richieste dalle famiglie per alcune persone che frequentano i centri diurni.
- Rispetto alle risorse esterne, nel 2025 la Comunità ha visto il coinvolgimento di nove persone, tra scout e volontari.

Elenco attività svolte: Prendersi cura di sé, Gestione della salute, Educazione alimentare, Autonomia domestica e cura dei locali, Uscite per spesa, Attività di cucina, Attività fisica-Ability fitness, Manualità e creatività, Giardinaggio e cura del verde, Attività cognitive, Logopedia, Progetto "Culturarte", Musicoterapia, Uscite personalizzate, Attività socializzanti (uscite serali, Basket ludico, eventi nella comunità e territorio).

LE ATTIVITÀ NEL TERRITORIO

Nel 2025 molte delle attività inclusive e di integrazione con il territorio e la collettività sono state mantenute e implementate, soprattutto nel periodo primaverile ed estivo. I singoli servizi hanno organizzato diverse uscite e gite nel territorio, permettendo alle persone di poter usufruire di questa opportunità, al fine di far vivere un clima di benessere e di respiro diverso dalla quotidianità.

Gite e uscite

Il confronto con i dati del 2024 ci permette di osservare che nel 2025, in generale, le uscite si sono attestate con valori simili all'anno precedente, i servizi sono stati attivi in maniera regolare nell'organizzazione di attività inclusive e socializzanti nel territorio.

La differenza delle uscite è comunque collegata alle esigenze della singola organizzazione di servizio. Alcune tra le mete scelte dai diversi gruppi:

	CD VERDE	CD ROSSO	CD SAMPIERI	COMUNITA'	TOTALE
2024	50	15	40	50	155
2025	37	17	37	48	139

Parco faunistico di Stroppare (PD), Azienda agricola Nonno Andrea Villorba Tv, La lavanda del Brenta Fiesse d'artico, Diga a Sottomarina, Parco vita Ponte San Nicolò, Evento Crossabili a Scorzé, Mercatini di Padova, Parco faunistico Valcorba, Marghera: Mostra di Carnevale e laboratori, Calcetto saponato, Museo della natura e dell'uomo, Parco Cappeller, Lago di Garda.

I Soggiorni

Anche nel 2025 sono stati realizzati cinque soggiorni, che hanno coinvolto in piccoli gruppi in tutto 66 persone, di cui 43 utenti e 23 operatori tra Educatori e Oss.

La realizzazione dei soggiorni prevede un importante lavoro di concertazione fra servizi, volto a garantire il regolare funzionamento dei servizi ordinari per coloro che non partecipano alla "trasferta" e nel contempo realizzare

Periodo	Servizi coinvolti	Località	N. Utenti	N. operatori
3-7 giugno	CD Verde + CA	Jesolo (VE)	8	4 (3 Oss +1 Educ)
10-14 Giugno	CD Rosso + CA	Bibione (Ve)	8	6 (5 Oss +1 Educ)
18-21 Giugno	CD Sampieri + CA	Jesolo (Ve)	10	5 (4 Oss +1 Educ)
2-6 Settembre	CD Verde + CA	Treschè Conca (Vi)	8	4 (3 Oss +1 Educ)
10-13 Settembre	CD Sampieri	Treschè Conca (Vi)	9	4 (3 Oss +1 Educ)

l'attività nelle località turistiche, al fine di permettere alle persone che hanno aderito un tempo di benessere fuori dalla quotidianità.

- È doveroso evidenziare che la realizzazione dei soggiorni è frutto in primis della diponibilità, non scontata, data da educatori e OSS alla trasferta per 4/5 giorni. I soggiorni infatti vengono realizzati dallo stesso personale che è inserito nei centri diurni, pertanto anche in questo contesto sono garantite professionalità e un'approfondita conoscenza dell'utenza accompagnata.
- La scelta di organizzare più soggiorni, formati da piccoli gruppi, distribuiti in periodi e mete diverse (mare o montagna) ha lo scopo di offrire risposte diversificate alle famiglie ma anche assecondare per quanto possibile le preferenze e i desideri espressi dall'utenza.
- L'approfondita conoscenza dell'utenza inoltre permette al personale dei servizi di individuare strutture adeguatamente attrezzate rispetto alle esigenze dei singoli e del gruppo.
- Gli utenti della Comunità vengono coinvolti nei soggiorni organizzati dai Centri Diurni, in un'ottica di integrazione e trasversalità tra i diversi servizi, sulla base dei desideri delle persone stesse e/o specifiche esigenze.

I NUOVI BISOGNI E I SERVIZI SPERIMENTALI

Nel capitolo precedente sono state illustrate in maniera dettagliata le attività connesse ai servizi *accreditati* per la disabilità adulta, che da anni garantiscono un servizio essenziale e fondamentale per il territorio in cui Magnolia opera.

Nelle pagine successive cercheremo invece di approfondire ed esplorare gli ambiti più *innovativi e sperimentali* che Magnolia sta affrontando, consapevole della responsabilità che ha nel dare risposta anche ai bisogni emergenti e ai profondi cambiamenti socio-economici che quest'epoca sta attraversando.

Dando seguito a quanto già avviato negli anni precedenti, nel corso del 2025 Magnolia ha consolidato l'approccio aperto e flessibile verso lo **sviluppo di servizi sperimentali**, caratterizzati da:

1. Possibilità di esplorare i bisogni specifici delle persone con disabilità e delle loro famiglie;
2. Capacità di intercettare le nuove forme di disagio e/o svantaggio presenti nel territorio, che rischiano di rimanere prive di risposte e supporti, poiché difficilmente collocabili nei servizi "strutturati".
3. Possibilità di attivare supporti e progetti attraverso modalità diverse ed alternative dai servizi già accreditati;
4. Possibilità di diversificare e personalizzare maggiormente gli interventi attraverso progetti esterni ai Centri diurni;

Lo stesso Accordo Contrattuale, dedicato ai servizi semiresidenziali prevede l'attivazione di altri "progetti inclusivi e innovativi" che possono essere resi disponibili sia a persone già inserite, sia a persone "nuove", che si avvicinano a Magnolia.

Naturalmente in tutto questo fermento era indispensabile che l'organizzazione si ponesse in modo ancora più flessibile e versatile verso il cambiamento e la sperimentazione. Così la naturale conseguenza delle riflessioni e degli input ricevuti in questi anni ha condotto la Cooperativa alla forte consapevolezza di dover trasformare la sua natura giuridica, da Cooperativa di tipo A a Cooperativa di tipo plurimo (A + B) e quindi ampliare lo scopo sociale e le attività.

Cogliere il cambiamento per Magnolia significa:

- Accoglienza delle istanze provenienti da singoli cittadini e/o Enti pubblici: (ULSS in primis, Scuole ed Enti formativi, Comuni, Centro per l'impiego)
- Sviluppo di interventi sperimentali, diversi da quelli "standard" e attivazione di risposte individualizzate, calate sui bisogni specifici della persona/famiglia;
- Intercettazione di progetti e opportunità provenienti dal territorio;
- Avvio di collaborazioni con nuovi partner, pubblici e privati (Associazioni, Scuole, istituzioni, Aziende...)
- Collaborazione con scuole per progetti inclusivi;
- Revisione di assetti organizzativi e modalità operative interne;
- Investimento in nuove risorse professionali e/o nuove tecnologie;
- Investimento nella formazione dei lavoratori;
- Sviluppo di interazioni fra servizi esistenti e servizi innovativi;

Pertanto attraverso forme di finanziamento privato e/o alternative alla retta basata sui LEA (DGR 740/2015), Magnolia ha attivato supporti, servizi e risposte attraverso modalità diversificate e personalizzate, come erogazione di:

1. **Servizi di supporto extra, rivolto ad utenti spesso già inseriti nei Centri diurni, erogati in forma del tutto privata (tra queste si possono includere anche gli "inserimenti" nei CD in forma privata);**
2. **Attivazione di progetti personalizzati/domiciliari attraverso ICDP Servizi:** modalità prevista dall'Accordo contrattuale, ad integrazione dei servizi previsti dalla DGR 740/2015;

3. **Servizi domiciliari e progetti sperimentali semiresidenziali in riferimento alla DGR 1375/2020:** Trattasi di un fondo messo a disposizione dalla regione per l'attivazione di progetti "sperimentali" di carattere semiresidenziale, rivolti a PcD in età post-scolare, che non usufruiscono di alcun servizio e verso i quali è utile sperimentare le capacità operative prestazionali e di autonomia, per valutare se saranno collocabili o meno, nel mondo del lavoro. Tali percorsi sperimentali rappresentano il segnale concreto del cambiamento che si sta attuando nell'ambito dei servizi semiresidenziali per le persone con disabilità, che mirano a modelli progettuali integrati ed inclusivi, a 360 gradi.

4. **Progetto Autismo (DGR 778)** Nelle primissime settimane del 2025 Magnolia ha inoltre aderito alla Rete dedicata alla co-progettazione relativa alla DGR 778/2023 "realizzazione di interventi aggiuntivi dedicati alla promozione del benessere e della qualità di vita delle persone con disturbo dello spettro autistico". Si tratta di percorsi anche individuali dentro ad una gestione del tempo libero in cui la persona può sperimentare attività ludico-creative con una spinta alle autonomie di base e personali in contesti strutturati-protetti ma anche in situazioni socializzanti informali.

5. **Servizi per minori (adolescenti):** dal 2016 la Cooperativa si adopera per fornire servizi specifici per giovani:

- **Magnolia - Camp:** il centro estivo dedicato, detto anche CRE, è un servizio rivolto a giovani con disabilità, tra i 14 a 18 anni, realizzato negli spazi della Cooperativa in collaborazione con ULSS 6 e in sinergia con gli Istituti Superiori del territorio locale. Il servizio prevede attività educative, socializzanti e ricreative e nel contempo offre un sollievo alle famiglie.

- **Magnolia -Young:** durante i mesi scolastici viene realizzato un servizio di "doposcuola" rivolto sempre a studenti tra i 14 e i 18 anni. Il progetto è finalizzato a far vivere un tempo libero e di socializzazione con una particolare attenzione alle competenze di autonomia tra i giovani coinvolti, altrimenti esclusi dalle forme di aggregazione pomeridiane dedicate ai loro coetanei.

Tipo di progetti	2025
Totali	20
Accoglienza in CD in forma privata	3
progetti personalizzati extra CD – servizio individuale	5
DGR 1375	1
ICDP Servizi	1
DGR 778 (autismo)	4
Magnolia Camp	2
Magnolia Young	4

6. **Progetto Indipendenza:** Magnolia nel 2025 è entrata a far parte di una Rete di Enti del terzo settore, assieme a Fondazione Franchin Simon di Montagnana e a Fondazione IRPEA di Padova, con l'obiettivo di avviare un percorso sperimentale volto allo sviluppo di autonomie della PcD.

Nello specifico, l'obiettivo del progetto è facilitare un eventuale distacco della persona con disabilità dal proprio nucleo familiare, proponendo delle esperienze di autonomia da far vivere alle persone, con disabilità, per accrescere le loro abilità pratiche, ma soprattutto accompagnarle a renderle capaci di vivere serenamente al di fuori dell'ambiente familiare. L'intento infatti è supportare l'intero nucleo familiare dentro ad una consapevolezza proiettata a costruire un Progetto di Vita, quando la stessa rete familiare non sarà più sostenibile.

L'iniziativa progettuale è stata presentata, attraverso una Richiesta di contributo, a Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, al fine di poter ricevere appunto un contributo economico che potrebbe supportare parte dei costi per la realizzazione del servizio. I risultati attesi sono:

- Una maggiore autonomia delle pcd attraverso esperienze di vita quotidiana
- Sviluppo di competenze personali e sociali utili alla vita indipendente

- Riduzione del carico assistenziale delle famiglie.

In attesa che la Fondazione confermi il contributo, Magnolia rimane “attore” assieme alle altre realtà sociali coinvolte, dentro ad una sinergia di dialoghi e di azioni volte ad un futuro e possibile realizzazione del percorso stesso.

L'INNOVAZIONE: LE ATTIVITA' DI TIPO “B”

Magnolia, in quanto Cooperativa plurima, è oggi un'impresa sociale, dove al suo interno crea opportunità e spazi di lavoro per persone svantaggiate, superando una logica puramente assistenziale con l'intento di promuovere lo sviluppo e la crescita della persona stessa.

La sezione di tipo B è divenuta operativa dai primi mesi del 2025. Da diversi anni, infatti ci si è resi conto che, a fronte delle richieste provenienti dal territorio, le persone che vivono in una condizione di svantaggio non riescono ad accedere al mercato del lavoro ordinario. Per questo la cooperativa si è adoperata per avviare dei percorsi di inserimento in ambiti protetti, permettendo alle persone di iniziare un percorso di ingresso nel mondo del lavoro attraverso un periodo formativo/lavorativo.

Le attività che afferiscono alla sezione B sono:

- Magnolia Shop-punto vendita
- Ceramica-argilla
- Confezionamento
- Piante e fiori
- Assemblaggio
- Sfalcio e manutenzione del verde

Queste attività richiedono da parte di tutto il personale, soci e volontari, una forte vocazione sociale proiettata al raggiungimento dell'obiettivo fondamentale per le persone che hanno perso competenze e capacità lavorativa: l'inclusione sociale quale primo passo per tornare ad essere lavoratori e cittadini a pieno titolo.

Magnolia Shop

Particolare rilievo ha assunto nel corso del 2025 l'attività del Negozio, divenuto progetto strutturato dopo un percorso che negli anni si è evoluto: dapprima con banchetti poi con un temporary shop fino a trasformarsi in un concreto e stabile spazio di esposizione e vendita al pubblico.

Entrare in Magnolia Shop non significa solo scegliere un prodotto, ma diventare parte di una storia, di creatività e inclusione.

Ogni oggetto è il risultato di un viaggio iniziato nei laboratori dei Centri Diurni della cooperativa. Qui infatti le persone adulte con disabilità trasformano la materia prima in manufatti unici, mettendo in luce abilità, spesso invisibili agli occhi della frenesia quotidiana. Non si tratta di semplice "assistenza", ma di autodeterminazione: ogni creazione è il mezzo attraverso cui i nostri autori comunicano il proprio mondo interiore.

Il negozio è uno spazio vivo dove la fragilità si trasforma in risorsa, alcuni elementi che lo caratterizzano

Inclusione Attiva: Coinvolgiamo persone in stato di svantaggio in ogni fase, dalla produzione alla vendita.

Qualità Artigianale: Non acquistate un prodotto "per solidarietà", ma per la sua bellezza e l'attenzione ai dettagli che solo un lavoro lento e accurato può garantire.

Valore Etico: Ogni acquisto sostiene direttamente l'autonomia di persone con fragilità, alimentando un circolo

virtuoso di economia civile.

Progetto “Sfalcio”

L’attività di manutenzione del verde pubblico, svolta in collaborazione con l’Amministrazione Comunale, non rappresenta per la nostra Cooperativa una mera prestazione di servizi, bensì l’attuazione pratica della nostra mission. La gestione delle piccole aree verdi urbane diventa lo scenario in cui la cura del bene comune si intreccia con la cura della persona, trasformando lo spazio pubblico in un laboratorio di cittadinanza attiva. Nel 2025 sono stati svolti... interventi nei diversi appezzamenti

Attività di Assemblaggio

L’attività di assemblaggio conto terzi rappresenta il cuore pulsante della nostra area produttiva e il principale motore di inclusione lavorativa della Cooperativa. Non si tratta semplicemente di una lavorazione tecnica, ma di uno spazio in cui il mondo profit e il mondo non-profit si incontrano per generare valore condiviso.

Nel corso dell’anno 2025 sono state attivate 4 nuove collaborazioni con imprese del territorio per favorire l’attività lavorativa all’interno dei nostri.

Siamo certi che il lavoro è il più potente strumento di dignità e inclusione sociale e ringraziamo di cuore tutte le aziende che, scegliendoci come partner, hanno deciso di costruire insieme a noi una comunità più equa, coesa e accogliente.

7. L'IMPATTO SOCIALE

Premessa

Valutare e rendicontare l'impatto sociale delle attività - dirette ed indirette - della Cooperativa sulla collettività e il territorio è in realtà un compito arduo e assai complesso.

Se, infatti, per impatto sociale s'intende ciò che la Legge 106/2016 definisce *"l'insieme di conseguenze sulle persone e sulla comunità che risulta da un'azione, un'attività, un progetto, un programma"*, non è cosa semplice tracciare, identificare e valorizzare tutte le ricadute, le relazioni e le interconnessioni generate dalle attività svolte dalla Cooperativa, soprattutto perché nella maggior parte dei casi non è possibile rilevare degli indicatori oggettivi e concreti.

Le attività e i progetti realizzati da Magnolia mettono la persona e la comunità al centro, trasformando i valori e i principi teorici esposti nel capitolo 3, in una vera e concreta *"coesione sociale"*. **La coesione sociale si costruisce attraverso azioni concrete capaci di avvicinare le persone, ridurre le disuguaglianze e alimentare la fiducia reciproca come fondamento della vita collettiva.** Non si tratta di un obiettivo astratto, ma di un processo quotidiano che prende forma attraverso politiche pubbliche inclusive, la valorizzazione del Terzo Settore come soggetto attivo e corresponsabile del benessere comune, e la co-progettazione tra istituzioni e cittadini come pratica di partecipazione democratica.

È in questo orizzonte che si colloca l'azione di Magnolia: una presenza radicata nel territorio che ogni giorno, attraverso i propri servizi, le proprie reti e il coinvolgimento di persone diverse, contribuisce concretamente a tenere insieme il tessuto sociale, trasformando la coesione da principio enunciato a realtà vissuta.

LE PRESTAZIONI: SERVIZI ESSENZIALI E SPERIMENTAZIONE

Tra le attività di maggior rilievo spicca il ruolo centrale che la Cooperativa, in qualità di ETS accreditato, svolge nel sistema di welfare sociale locale, attraverso **l'erogazione di servizi e prestazioni sociali essenziali**. Questo impegno non rappresenta semplicemente una funzione operativa, ma costituisce una vera e propria missione: essere presenza stabile e affidabile per le persone più vulnerabili del territorio, garantendo continuità, qualità e umanità nella cura.

In primo luogo, va sottolineata l'attività garantita dai **servizi accreditati**, in un contesto sociale che si fa ogni anno più complesso e che richiede risposte articolate, competenti e non sempre immediate. Magnolia ha saputo capitalizzare l'esperienza maturata nel corso dei decenni e i percorsi di crescita professionale e formativa che ne hanno accompagnato lo sviluppo, costruendo un patrimonio di competenze difficilmente replicabile. Questo percorso ha portato la Cooperativa a orientare il proprio impegno in modo sempre più mirato verso le persone con disabilità complessa, ossia caratterizzata da bisogni elevati o molto elevati, che richiedono interventi personalizzati, multidisciplinari e ad alta intensità. Si tratta di una scelta precisa, che riflette una visione etica prima ancora che organizzativa: nessuno deve essere lasciato indietro, soprattutto chi ha più bisogno.

In secondo luogo, va evidenziato il lavoro costante — seppur graduale e paziente — dedicato allo sviluppo e alla **sperimentazione di progettualità "altre" rispetto a quelle offerte dai servizi accreditati**. In un panorama di welfare sociale sempre più articolato e in continua trasformazione, in cui le forme di disagio ed emarginazione assumono connotazioni sempre più ampie e diversificate, Magnolia non si è limitata a rispondere ai bisogni già noti, ma ha scelto di anticipare quelli emergenti. Questa capacità di lettura del territorio e di ascolto attivo delle comunità ha permesso di attivare azioni e strategie su più livelli, intercettando nuove fragilità spesso

invisibili ai radar dei servizi tradizionali: dalla solitudine degli anziani alla vulnerabilità delle famiglie in difficoltà economica, dalle nuove povertà ai bisogni delle persone con fragilità psico-sociale. La sperimentazione, in questo senso, non è fine a sé stessa, ma è lo strumento attraverso cui Magnolia rimane viva, reattiva e radicata nella realtà che abita.

In questo percorso, un passaggio determinante è stato il cambio di forma giuridica dalla cooperativa di tipo A alla forma Plurima: una scelta strategica e lungimirante, che ha profondamente ampliato le possibilità di azione della Cooperativa. La forma Plurima ha infatti permesso di superare i confini tradizionali dell'intervento sociale, consentendo a Magnolia di dialogare in modo più efficace con i diversi attori pubblici e privati del territorio e di partecipare attivamente alla co-progettazione delle politiche sociali. Non si tratta solo di un cambiamento formale: è il riflesso di una maturità organizzativa raggiunta nel tempo, di una capacità crescente di fare sistema, di costruire alleanze e di contribuire — insieme agli enti locali, alle istituzioni e al terzo settore — alla definizione di un welfare territoriale più equo, inclusivo e sostenibile.

LE RELAZIONI COME FONDAMENTO DEL WELFARE

Le relazioni tra persone e istituzioni rappresentano senza dubbio il cuore del sistema di Welfare contemporaneo.

Nessun altro settore è caratterizzato da una così profonda necessità di collaborazione e interazione: il futuro degli enti e delle organizzazioni che si occupano della vita delle persone è inscindibilmente legato a un approccio multidisciplinare e multifattoriale, fondato sulla collaborazione, lo scambio, la condivisione e la corresponsabilità di tutti i soggetti coinvolti.

Questa corresponsabilità si declina su più livelli e attraversa l'intera filiera del sistema: tra operatori e beneficiari dei servizi, tra i livelli operativi e chi ricopre ruoli di direzione e gestione all'interno delle organizzazioni, tra i singoli servizi e i loro interlocutori territoriali, con i quali è indispensabile mantenere un dialogo costante e costruttivo.

Costruire reti territoriali solide ed estese, promuovere azioni progettuali e interventi integrati, facilitare la collaborazione e la messa in comune di risorse — non solo economiche, ma anche conoscitive, organizzative e professionali — sono oggi tra le strategie trasformatrici più urgenti per chi opera nella cooperazione sociale. Solo attraverso questo approccio sarà possibile edificare un sistema di Welfare capace di rispondere alle nuove fragilità e alle crescenti problematiche socio-sanitarie della comunità.

La ricerca continua di risposte a bisogni sempre più complessi e in rapida evoluzione non interpella più soltanto l'amministrazione pubblica. Essa ci riguarda quotidianamente e trasversalmente: prima di tutto come singoli cittadini, e poi come comunità collettiva che condivide responsabilità e destini comuni.

Il rapporto con gli Enti pubblici — rappresentanti istituzionali e formali dei bisogni sociali del territorio — sta attraversando una trasformazione profonda e necessaria. Pur trattandosi di una relazione consolidata e per certi versi strutturalmente obbligata, essa si sta evolvendo verso forme di dialogo più ricco, di interscambio autentico e di co-progettazione capaci di intercettare i nuovi bisogni emergenti, sviluppare strategie condivise ed efficaci e ottimizzare risorse sempre più scarse.

L'interesse crescente attorno alla co-progettazione nasce da una consapevolezza comune: sia gli enti locali sia i soggetti del privato sociale riconoscono il valore aggiunto di un lavoro condiviso, che valorizza le rispettive identità, stimola idee innovative e favorisce la costruzione di un sistema coeso e sinergico.

È chiaro che ente pubblico e terzo settore si confrontano a partire da ruoli e identità molto diverse. Il primo detiene la titolarità delle politiche sociali pubbliche del territorio; il secondo svolge una funzione di advocacy

per le categorie di persone di cui si occupa, portando con sé anche precise esigenze di sostenibilità organizzativa. Proprio in questa diversità, tuttavia, risiede la ricchezza del rapporto.

Tra le relazioni di maggior rilievo con gli Enti pubblici di riferimento si segnalano quella con l'ULSS 6, quella con il Comune Capo fila dell'ATS, al momento ancora Padova, quella con il Comune di Piove di Sacco e in secondo luogo con tutte le Amministrazioni locali afferenti alla Cooperativa.

In conclusione, possiamo dire che la co-progettazione si sta affermando non solo come modalità privilegiata di relazione tra pubblico e terzo settore, ma anche come strumento concreto per superare i limiti di un sistema di welfare pubblico sempre più in difficoltà, spesso irrigidito nelle sue procedure e bisognoso di rinnovarsi. L'idea di fondo è che mettere insieme sguardi, risorse e competenze diverse permetta di aprire percorsi di lavoro inediti e di costruire risposte più efficaci e creative alle domande sociali del territorio.

Un altro legame essenziale è l'ormai consolidata **Rete con gli Enti del Terzo Settore**. In un contesto socio-economico così sfidante e in continua evoluzione, costruire e mantenere reti di collaborazione e scambio è strategicamente indispensabile: permette alla Cooperativa di restare aggiornata, informata e parte attiva del sistema. L'appartenenza a una realtà territoriale ampia come la ULSS 6 Euganea rende inoltre il lavoro di rete tra i soggetti del Terzo Settore non solo auspicabile, ma necessario.

Magnolia aderisce a diverse reti territoriali — alcune di carattere politico-rappresentativo, altre più operative e progettuali — con l'obiettivo di condividere buone prassi e know how, armonizzare procedure e modalità operative, ottimizzare le risorse e garantire equità nelle prestazioni erogate. Questo approccio si fonda su alcuni valori cardine, quali il riconoscimento reciproco, il rispetto delle rispettive differenze, la fiducia come elemento costitutivo della relazione e la costruzione di un linguaggio e di un'identità comuni.

Magnolia non si limita a "stare" nella rete, ma la **abita attivamente** (come dimostra la presenza nei consigli e nei gruppi di coordinamento). Questo trasforma la cooperativa da semplice erogatore di servizi ad **attore politico e sociale** capace di co-programmare il futuro del welfare nel territorio euganeo.

Si può dire che le adesioni di Magnolia coprono tre livelli essenziali della cooperazione sociale:

Livello	Ente/Rete	Ruolo di Magnolia	Obiettivo
Politico-Sindacale	Confcooperative Federsolidarietà	- Presenza nel Consiglio Provinciale	Rappresentanza degli interessi della cooperazione sociale a livello istituzionale
Organizzativo	Consorzio Veneto Insieme	Partecipazione ai tavoli sulla disabilità	Approfondimento tecnico, armonizzazione delle prassi e confronto operativo
Territoriale-Progettuale	Patto per lo Sviluppo	Membro del gruppo di coordinamento (10 rappresentanti)	Integrazione con il Terzo Settore locale e associazioni di tutela per un welfare generativo

IL COINVOLGIMENTO UMANO

Come evidenziato nell'analisi dei dati (Cap. 5), Magnolia si conferma un'impresa sociale capace di generare **occupazione di qualità**, con dimensioni che la pongono tra le realtà di media grandezza del nostro comprensorio. Tale posizionamento assume un rilievo ancora maggiore se rapportato al contesto locale, dove la Cooperativa agisce come un vero e proprio polmone economico e sociale.

Il valore generato non si esaurisce nel numero di addetti, ma risiede nella nostra natura di infrastruttura sociale: un motore a doppia trazione che genera reddito diretto per i propri lavoratori e, contemporaneamente, abilita nuove opportunità per l'intera comunità.

In un mercato del lavoro caratterizzato da frammentarietà e incertezza, Magnolia compie una scelta di campo precisa: la prevalenza di contratti a tempo indeterminato non è un semplice dato gestionale, ma un atto di responsabilità verso il territorio. Offrire sicurezza contrattuale significa permettere ai nostri collaboratori di pianificare il proprio futuro, accedere al credito e investire a loro volta nelle comunità locali. Per la Cooperativa, questo impegno si traduce in una drastica riduzione del turnover, garantendo agli utenti quella continuità e qualità del servizio che sono alla base del nostro patto di fiducia.

La forte presenza di lavoratrici rende la Cooperativa un punto di riferimento per l'autonomia economica delle donne nel territorio. La nostra sfida è promuovere una reale cultura della conciliazione, valorizzando quelle competenze di cura e gestione che sono il cuore del benessere sociale e contrastando attivamente il gender gap occupazionale.

Infine possiamo anche valorizzare come il sostegno e il supporto garantito ai caregiver delle persone accolte nei servizi della Cooperativa, generi indirettamente una possibilità occupazionale di persone altrimenti "vincolate" dal lavoro di cura, alimentando un circolo virtuoso di produttività e serenità sociale.

Accanto alla struttura professionale dei lavoratori, il **ruolo del volontario** rappresenta per Magnolia un pilastro identitario e una delle espressioni più alte del nostro legame con la comunità. Il volontariato non è solo un supporto operativo, ma un'opportunità concreta offerta ai cittadini per partecipare attivamente alla missione della Cooperativa, trasformando l'impegno individuale in valore collettivo.

Il numero di persone che prestano servizio in modo gratuito, così come il numero delle ore svolte è, per noi, un indicatore prezioso che va oltre la semplice statistica: è il termometro della fiducia e dell'appartenenza che i cittadini nutrono verso Magnolia. Ogni ora donata è una conferma del riconoscimento sociale della nostra attività.

Il volontariato è senza dubbio un generatore di benessere: per gli utenti, che godono di una presenza relazionale aggiuntiva e calorosa; per la comunità, che vede rafforzarsi i propri legami interni; e, non ultimo, per i volontari stessi. In Magnolia, chi dona il proprio tempo trova uno spazio di utilità, senso e gratificazione personale, contrastando l'isolamento e promuovendo l'invecchiamento attivo o la cittadinanza consapevole.

La presenza dei volontari permette a Magnolia di mantenere viva quella dimensione di "dono" e di spontaneità che caratterizza l'economia civile. È grazie a questa sinergia tra professionalità e gratuità che riusciamo a offrire servizi che non siano solo tecnicamente eccellenti, ma anche profondamente umani.

Da diverso tempo Magnolia collabora inoltre con enti pubblici e privati per l'attivazione di progetti rivolti al **recupero e al reinserimento di persone** che, per diverse ragioni, si trovano in situazioni di difficoltà e/o svantaggio. Attraverso queste iniziative, la Cooperativa persegue il suo obiettivo primario: rispondere a condizioni di fragilità e bisogno, contrastare le molteplici forme di marginalità ed esclusione sociale — comprese quelle legate all'abbandono scolastico — e restituire alle persone la possibilità di una piena partecipazione alla vita della comunità.

LA PROMOZIONE CULTURALE:

La collaborazione tra il mondo del sociale e quello dell'istruzione è il motore principale per abbattere i pregiudizi prima che diventino strutturali. È proprio per questo che da anni la Cooperativa promuove il valore

dell'educazione permanente, convinta che la sensibilizzazione ai temi della disabilità, e dello svantaggio, sia la chiave per una comunità, propensa a costruire una cultura sulla reale Inclusione. Concretamente, nel corso del 2025, sono stati consolidati numerosi percorsi formativi con i diversi istituti del territorio. Nello specifico durante l'anno si sono svolti 17 interventi in collaborazione con le scuole di ogni ordine e grado: dalla scuola dell'infanzia agli istituti superiori tecnici specializzati. Non solo, un incontro plenario si è svolto all'interno del liceo con studenti di diversi indirizzi formativi.

L'impegno della Cooperativa nelle scuole supera la semplice didattica per farsi testimonianza civile. Attraverso progettualità mirate, l'incontro tra studenti e realtà sociale rappresenta un'occasione di profonda maturazione etica. Il PCTO come

L'attivazione dei percorsi PCTO, non viene intesa solo come un primo contatto con il mondo del lavoro, ma come un'immersione nel lavoro sociale. Qui lo studente non apprende solo competenze tecniche, ma sperimenta l'etica della cura. Avvicinarsi alla fragilità permette ai giovani di ribaltare la prospettiva: l'altro non è più un "diverso" da assistere, ma una persona con cui relazionarsi, favorendo una crescita orientata alla solidarietà e alla responsabilità sociale e il percorso formativo si trasforma in un'occasione di Orientamento al Valore.

L'accoglienza di studenti in sanzione disciplinare è forse l'espressione più alta della nostra missione pedagogica. La Cooperativa intende trasformare il provvedimento disciplinare in un percorso di riflessione e riscatto. Infatti, attraverso l'impegno concreto a favore della comunità, lo studente ha l'opportunità di rielaborare l'errore, trasformandolo in una spinta consapevole verso il cambiamento e la maturità personale. In questa ottica, il lavoro sociale diventa lo specchio in cui i giovani possono riscoprire il proprio valore e il senso del bene comune. La nostra filosofia è che non si educa mai da soli, ma attraverso l'incontro autentico con l'altro e la bellezza di sentirsi parte di un progetto comune.

L'ALLEANZA CON IL TERRITORIO: IL VALORE DELLA COMUNITA'

Magnolia non si limita a erogare servizi: è una presenza viva e radicata, capace di generare relazioni, costruire comunità e promuovere quella coesione sociale che rappresenta uno degli ingredienti fondamentali del benessere collettivo. Tra le sue funzioni meno visibili ma non meno preziose, vi è proprio la capacità di creare occasioni di incontro, di aggregazione e di partecipazione aperte all'intera comunità.

Una cooperativa sociale non opera in isolamento. La sua mission — prendersi cura delle persone fragili e rispondere ai bisogni del territorio — la porta naturalmente a intrecciare relazioni con il mondo circostante: famiglie, associazioni, scuole, parrocchie, enti locali, commercianti, cittadini. È da questa rete di relazioni che nascono spesso le idee più fertili: eventi, iniziative, momenti pubblici capaci di coinvolgere persone diverse, abbattere barriere e restituire dignità e visibilità a chi troppo spesso rimane ai margini.

Gli eventi organizzati o co-promossi da Magnolia assumono così un significato che va ben oltre il momento celebrativo o aggregativo. Ciò che rende unici questi momenti è la loro capacità di trasformare l'inclusione da principio astratto a esperienza concreta e condivisa. Feste, banchetti, cene solidali, corse...ogni iniziativa diventa un pretesto per costruire ponti tra mondi che rischiano di rimanere "soli".

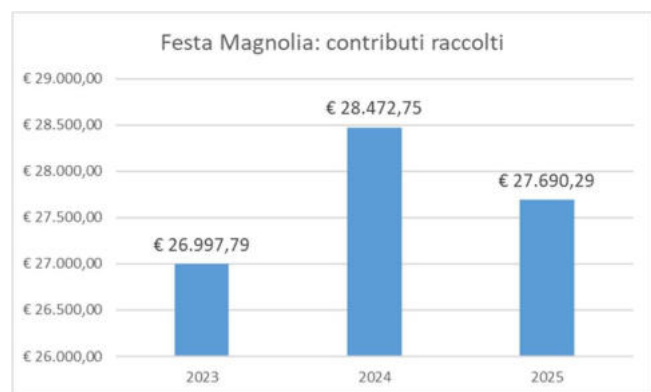
Quando una persona con disabilità partecipa ad un evento, quando un utente di un centro diurno recita su un palco davanti alla propria comunità, quando un gruppo di volontari e beneficiari lavorano fianco a fianco per

allestire una manifestazione, accade qualcosa di straordinario: le distanze si accorciano, i pregiudizi si allentano, e la comunità scopre risorse umane che non sapeva di avere.

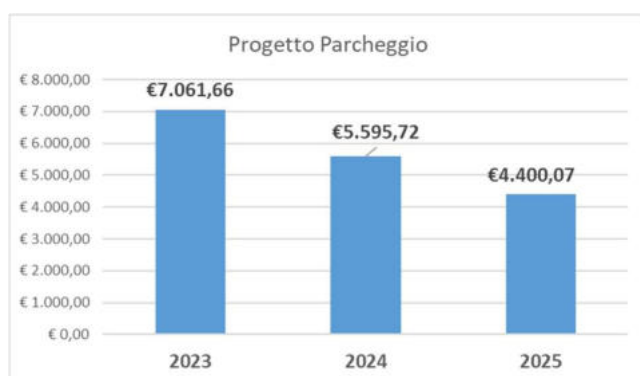
Le cooperative sociali, in questo senso, svolgono una funzione culturale oltre che sociale: educano alla diversità, promuovono una cultura della cura e della solidarietà, e dimostrano con i fatti che un altro modo di stare insieme è possibile. In un tempo segnato da crescente individualismo, fragilità delle reti relazionali e indebolimento del senso di appartenenza, il ruolo aggregante delle cooperative sociali acquista un valore strategico. Esse non si limitano a rispondere ai bisogni esistenti, ma contribuiscono attivamente a prevenire nuove forme di isolamento e marginalità, costruendo un tessuto sociale più resiliente e solidale. Investire nella capacità delle cooperative di promuovere eventi e occasioni di incontro significa dunque investire nella salute della comunità nel suo complesso: non solo nel benessere dei singoli beneficiari, ma nella qualità della vita di tutti.

Vi è un evento che, più di ogni altro, racchiude e restituisce il senso di tutto questo: **la Festa annuale** della Cooperativa, che da quasi trent'anni Magnolia organizza nei mesi estivi. La Festa si caratterizza per momenti conviviali, intrattenimenti musicali e artistici, laboratori e spazi ricreativi dedicati ai più piccoli, offrendo alla comunità l'opportunità di conoscere Magnolia e, a chi da sempre la sostiene, di collaborare attivamente alla sua realizzazione. È dunque molto più di un appuntamento celebrativo: è un momento in cui i legami e le

relazioni costruiti nella quotidianità, attraverso i progetti realizzati e consolidati nel tempo, trovano visibilità e si aprono al territorio in modo autentico e partecipato. Sebbene sia difficile quantificare con precisione il numero dei partecipanti, un indicatore oggettivo e significativo di questa iniziativa è rappresentato dai contributi raccolti nel corso delle giornate, che nonostante una leggera riduzione rispetto al 2024, rimane comunque un valore elevato e positivo.



Un ulteriore progetto che coniuga inclusione sociale, aggregazione comunitaria e cura dell'ambiente cittadino è la gestione del **Parcheggio di Viale degli Alpini**, che rappresenta al tempo stesso un'occasione concreta per raccogliere contributi a favore di Magnolia.

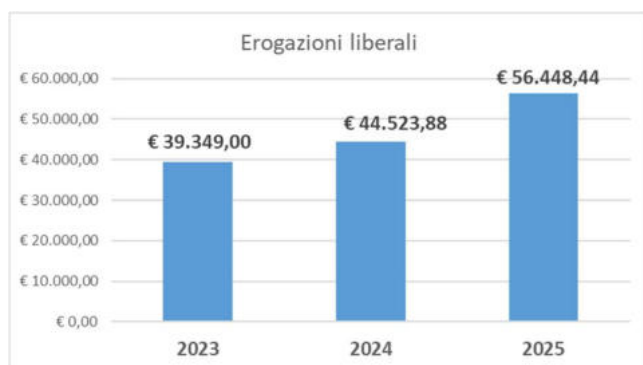


Purtroppo anche il 2025 ha registrato una riduzione dei contributi, che sono legati soprattutto alla riapertura del Piazzale Serenissima come parcheggio gratuito. Nonostante questo, la Cooperativa ha scelto di mantenere l'attività, convinta del suo valore socializzante e aggregante, che va ben oltre la dimensione economica.

Nel corso del 2025 è nata una nuova iniziativa, collegata alla Festa annuale della Cooperativa: un gruppo di lavoratori soci, animati dal desiderio di valorizzare gli spazi di Magnolia e aprirli al territorio, propone di estendere l'utilizzo del Casone oltre il tradizionale appuntamento estivo, trasformandolo in uno spazio di incontro aperto alla comunità per l'intera stagione. Il Casone, donato alla Cooperativa nel 2015 da un volontario che, ispirandosi alla forma tradizionale dei quattro Casoni della Saccisica, lo aveva progettato e realizzato, negli anni viene impiegato esclusivamente come punto ristoro durante la festa annuale, ma l'esperienza positiva maturata in quelle occasioni ha convinto il gruppo promotore a immaginarne un utilizzo più ampio e continuativo. È così che nasce il **Bar Sociale**: l'area esterna, attrezzata con tavolini, sedie e panchine, ospita diverse attività socio-culturali: workshop e laboratori creativi, serate musicali, eventi artistici e culturali, vendita di libri e di prodotti realizzati all'interno della Cooperativa, e momenti di aggregazione aperti al territorio. Il bar sociale non persegue finalità di lucro: gli eventuali ricavi sono integralmente reinvestiti nelle attività e nei progetti della Cooperativa, con l'obiettivo di promuovere l'inclusione sociale, valorizzare gli spazi del parco e creare occasioni concrete di incontro e partecipazione.

Numerosi sono inoltre gli **eventi ai quali Magnolia** partecipa nel corso dell'anno, talvolta come ospite, ma spesso in modo attivo, mettendo in campo risorse, competenze e persone. Tra questi si segnalano: Corri che Piove e Piove che Dona nel mese di maggio, la Fiera delle Associazioni e la Staffetta Avis a settembre, e la Cena di Solidarietà promossa dal Comune di Piove di Sacco nel mese di dicembre. Ogni partecipazione rappresenta un'occasione per rafforzare i legami con il territorio e rendere visibile la presenza e la missione della Cooperativa nella vita della comunità.

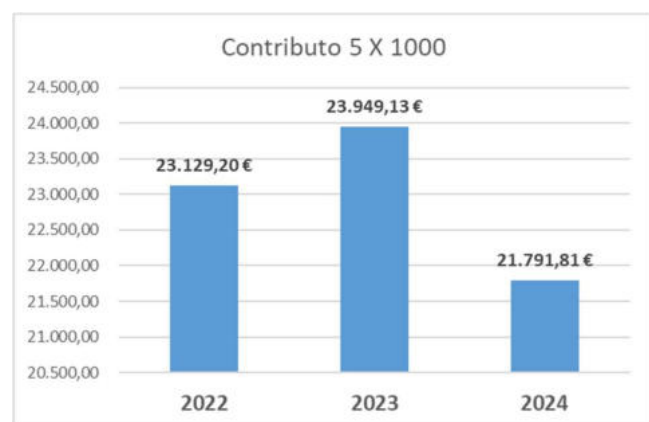
Tra i fattori di carattere economico che consentono di misurare l'attenzione e la sensibilità dei cittadini verso



Magnolia, un posto di rilievo spetta alle erogazioni liberali, intese come donazioni volontarie e spontanee che nel corso dell'anno giungono attraverso modalità diverse.

La loro costanza nel tempo conferma un interesse genuino e radicato verso la Cooperativa e la sua missione, al di là di qualsiasi logica di scambio o convenienza.

Analogamente, la partecipazione alla campagna del 5 per mille — strumento introdotto nel 2006 che consente anche agli enti non profit di ricevere una quota dell'imposta sul reddito delle persone fisiche in base alla libera scelta del contribuente — rappresenta un indicatore concreto e misurabile della fidelizzazione dei cittadini verso Magnolia. Si tratta di un dato che merita di essere monitorato con attenzione nel tempo, poiché riflette il livello di fiducia e di riconoscimento che la comunità attribuisce alla Cooperativa.



Un ulteriore elemento significativo è rappresentato dalla presenza di Magnolia sui canali social, strumenti ad alto impatto comunicativo e sociale. Attraverso questi canali vengono condivise le attività svolte dai servizi e

promosse le iniziative di apertura e inclusione rivolte alla comunità, raggiungendo in tempi rapidi un pubblico ampio e diversificato. Attualmente la pagina Facebook, attiva dal 2014, conta 3.394 follower, mentre il profilo Instagram, aperto nel 2020, ha raggiunto i 1.420 follower: numeri che testimoniano una presenza digitale in crescita e sempre più radicata nel tessuto sociale del territorio.

LA RIQUALIFICAZIONE E L'IMPATTO AMBIENTALE

Un aspetto che si ritiene opportuno evidenziare, considerata la crescente rilevanza che in questa epoca assume la responsabilità verso il territorio e l'ambiente, è il contributo concreto che Magnolia offre al mantenimento e alla salvaguardia di beni pubblici, attraverso investimenti ordinari e straordinari sulle strutture di cui si avvale.

Già nel 2008 la Cooperativa ha investito **nell'installazione di un ampio impianto fotovoltaico** presso la sede di Via G. Di Vittorio, sfruttando gli incentivi del Gestore dei Servizi Energetici, a testimonianza di una sensibilità ambientale maturata ben prima che diventasse una priorità diffusa.

In continuità con questo orientamento, tra il 2021 e il 2022, grazie all'opportunità offerta dal Bonus 110, Magnolia ha provveduto alla completa **ristrutturazione dell'immobile di Sampieri**, uno stabile che necessitava di interventi significativi di recupero. L'intervento ha perseguito un duplice obiettivo: la riqualificazione della struttura a beneficio dell'intera comunità circostante e la riduzione dei consumi energetici, con conseguente minor impatto ambientale.

Nel 2023 è stato avviato un secondo progetto di **riqualificazione** che ha coinvolto l'intera **Comunità Alloggio**. Gli interventi hanno riguardato, tra l'altro, la sostituzione degli infissi e l'installazione di un impianto fotovoltaico, con l'obiettivo di efficientare i sistemi di riscaldamento e refrigerazione e ottimizzare ulteriormente i consumi.

Nel corso del 2025 è stato avviato il progetto di **ristrutturazione di Casa Valerio**, lo stabile adiacente alla Comunità Alloggio, che prevede la realizzazione di quattro posti letto destinati a rispondere alle esigenze abitative delle persone con disabilità. L'intervento si inserisce in piena coerenza con la missione di Magnolia e con il percorso di riqualificazione e ampliamento delle proprie strutture, confermando l'impegno della Cooperativa nel garantire risposte concrete e dignitose ai bisogni abitativi delle persone più fragili, in un contesto accogliente e appositamente pensato per favorirne l'autonomia e la qualità della vita.

L'attenzione alla sostenibilità non si limita agli interventi sugli edifici: vengono costantemente monitorati sia i dati relativi ai consumi che quelli relativi alla spesa energetica, con analisi specifiche per ciascuna struttura, al fine di valutare l'efficacia delle azioni già intraprese e individuare ulteriori margini di miglioramento. In questa direzione si inserisce una scelta significativa compiuta nel corso del 2025: **l'adesione di Magnolia alla Comunità Energetica Rinnovabile promossa dal Comune di Piove di Sacco**. Si tratta di un ulteriore passo concreto verso un modello di autoconsumo collettivo da fonti rinnovabili, che unisce la riduzione dei costi e dell'impatto ambientale a una visione di comunità solidale e corresponsabile, in cui il beneficio energetico diventa anche beneficio sociale, condiviso tra soggetti pubblici, privati e del Terzo Settore.

L'impegno di Magnolia verso la cura del territorio si esprime inoltre attraverso progetti inclusivi che coniugano attività socialmente utili e tutela del bene pubblico: la gestione del parcheggio in Viale degli Alpini, il progetto Mi-Coltivo e il progetto Sfalcio. Iniziative che restituiscono valore agli spazi comuni e dimostrano come la responsabilità ambientale possa essere, al tempo stesso, un potente strumento di inclusione e partecipazione sociale.

Magnolia mette da tempo a disposizione di altri enti, per lo più appartenenti al Terzo Settore, spazi e strumenti — tra cui i mezzi di trasporto — in un'ottica di collaborazione e scambio reciproco. L'obiettivo primario è quello di ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili, valorizzandole al massimo attraverso una logica di condivisione che rafforza al contempo i legami con il tessuto associativo del territorio.

Nel corso del 2025 sono state confermate tutte le collaborazioni che consentono ad alcune associazioni di svolgere le proprie attività presso i locali in uso alla Cooperativa, tra cui le Associazioni Il Sentiero, Altre Parole e Shot Down.

A questo si aggiunge una crescita significativa delle richieste di utilizzo degli spazi per feste private, a testimonianza di una fiducia sempre più diffusa nei confronti della Cooperativa, percepita dalla comunità come soggetto affidabile e aperto, capace di mettere le proprie risorse al servizio di bisogni diversi e molteplici.

8. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Ovviamente per comprendere in modo più esaustivo la dimensione e l'impatto della Cooperativa nel contesto di riferimento, è necessario riflettere anche su alcuni dati di tipo strettamente economico, che sono comunque disponibili in modo dettagliato nel Bilancio d'esercizio.

Valore della produzione

Come si può evincere dai dati che seguiranno, il **valore della produzione relativo al 2025 è cresciuto, in virtù dell'adeguamento delle rette, necessariamente riconosciuto dalla Regione a fronte dell'aumento del costo del lavoro**. Nonostante tale aumento non sia adeguato alla crescita del costo del lavoro, ha sicuramente rappresentato un elemento positivo per la gestione economica e finanziaria della Cooperativa.

	2025	2024	2023
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	2.551.224,00	2.382.071,00	2.289.542,00

	2025	2024	2023
Contributi pubblici	51.472,53	41.491,06	41.794,80
Contributi privati	139.525,63	125.111,31	124.857,32
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	2.061.613,42	1.974.323,16	1.885.628,09
Ricavi da altri	60.530,63	65.510,48	81.775,30
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	0,00	0,00	0,00
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	195.807,46	152.436,86	137.477,16
Ricavi da Privati-Imprese	10.145,17	4.633,64	5.437,92
Ricavi da Privati-Non Profit	36.438,14	18.564,49	12.571,14
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	0,00	0,00	0,00

Capacità di diversificare i ricavi

Un dato che merita particolare attenzione è il confronto tra i ricavi convenzionati e quelli non convenzionati.

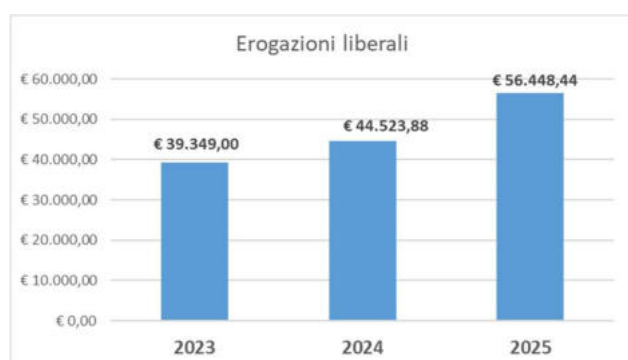
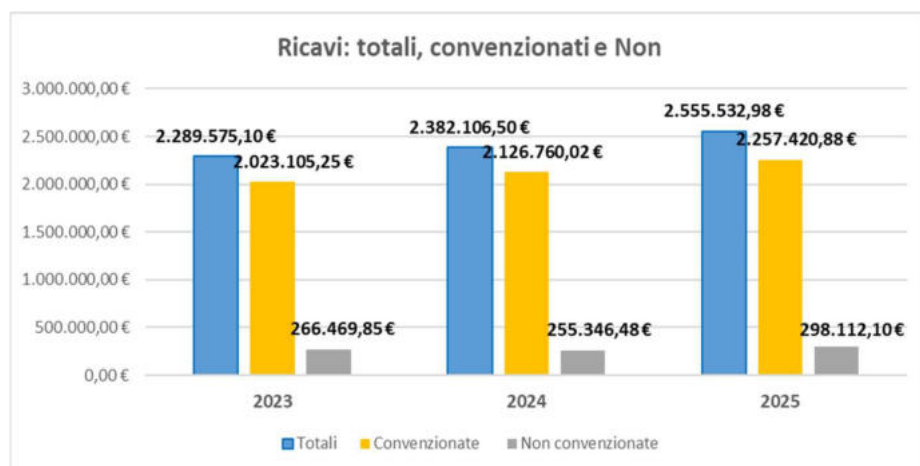
Da tempo si è consapevoli, considerata la contrazione delle risorse pubbliche destinate all'ambito socio – assistenziale, della necessità di intensificare strategie e progettualità in grado di generare ricavi alternativi a quelli convenzionati.

Fonti delle entrate 2025:	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00	36.438,14	36.438,14
Prestazioni di servizio	0,00	0,00	0,00
Lavorazione conto terzi	0,00	8.738,89	8.738,89
Rette utenti	2.061.613,42	195.807,46	2.257.420,88
Altri ricavi	0,00	0,00	0,00
Progetti e collaborazioni	0,00	50.268,45	50.268,45
Contributi e offerte	51.472,53	139.525,63	190.998,16
sovvenzioni e progettazione	0,00	0,00	0,00
Altro	0,00	11.668,46	11.668,46

Anche nel corso del 2025 si è lavorato assiduamente per generare ricavi non convenzionati.

Tra le voci “non convenzionate” è doveroso evidenziare come negli ultimi anni il valore “altri ricavi”, pur rappresentando una quota minima nel complesso dei “ricavi”, sia decisamente cresciuto in termini di percentuale dal 2023 ad oggi.

Alla voce corrispondono le entrate relative alle prestazioni extra convenzioni, ossia il frutto di una parte dei progetti sperimentali ed innovativi, che sono stati attivati su iniziativa della Cooperativa allo scopo di rispondere ai bisogni emergenti e alle richieste che non vengono intercettate dalle istituzioni o dall’ente pubblico.



In questa sede riteniamo opportuno valorizzare anche il dato relativo alle donazioni, intese come erogazioni liberali e/o raccolte fondi di vario genere, di cui si è già parlato anche nel capitolo precedente per ciò che concerne l’impatto sociale che tale indicatore ci permette di misurare.

Si rileva come questa voce rappresenti per Magnolia sempre un elemento fondamentale ed indispensabile per il perseguimento delle proprie attività.

Magnolia, radicata nel territorio da più di 40 anni, ha sempre potuto contare sull’attenzione e sensibilità di cittadini, associazioni ed aziende, pronte a devolvere piccole e grandi cifre, a supporto delle attività e dei progetti della Cooperativa, che non sarebbero completamente sostenibili senza questo tipo di contributi.

Costo del lavoro

È noto che la spesa per il personale rappresenta la voce di costo con il maggior impatto sul valore della produzione della Cooperativa. Nel 2025 tale costo ha registrato un ulteriore incremento, riconducibile all'aggiornamento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento, che ha comportato una revisione dei trattamenti economici applicati al personale dipendente. La Regione Veneto ha provveduto a definire l'adeguamento delle rette, che in realtà rispondono solo in modo parziale agli aumenti contrattuali avvenuti per effetto della ricontrattazione.

	2025	2024	2023
Costo del lavoro (Totale voce B.9 – C.E. bilancio CEE)	1.719.266,00	1.679.136,00	1.643.469,00
Peso su totale valore di produzione (%)	67%	70%	72%

Patrimonio e Conto economico

Il patrimonio netto della Cooperativa ha registrato un significativo incremento nel triennio considerato, passando da 562.346,17 euro nel 2023 a 702.157,00 euro nel 2025, a testimonianza di un percorso di consolidamento economico e finanziario. Tale crescita è sostenuta dal risultato d'esercizio 2025, che si attesta a 126.510,00 euro, in netta inversione di tendenza rispetto alla perdita registrata nel 2023, e riflette la solidità e la capacità della Cooperativa di generare valore nel tempo a beneficio dei propri soci e della comunità di riferimento.

Patrimonio

	2025	2024	2023
Capitale sociale	26.650,00	27.575,00	28.150,00
Totale riserve	548.996,43	534.196,40	539.814,17
Utile/perdita dell'esercizio	126.510,00	15.257,77	-5.618,00
Totale Patrimonio netto	702.157,00	577.029,17	562.346,17

Conto economico

	2025	2024	2023
Differenza fra valore e costi di produzione	141.240,00	57.622,00	19.613,00
Proventi e oneri finanziari	-4.773,00	-30.370,00	-12.771,00
Risultato prima delle imposte	136.467,00	27.252,00	6.842,00
Imposte d'esercizio	-9.957,00	-11.994,00	-12.460,00
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00	0,00	0,00
Risultato d'esercizio (perdita/utile)	126.510,00	15.258,00	-5.618,00

Composizione Capitale Sociale

Capitale sociale	2025	2024	2023
capitale versato da soci operatori lavoratori	13.025,00	12.750,00	13.200,00
capitale versato da soci operatori volontari	2.000,00	2.150,00	1.650,00
capitale versato da soci operatori fruitori	11.625,00	12.675,00	13.300,00
capitale versato da soci persone giuridiche	0,00	0,00	0,00
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	0,00	0,00	0,00

9. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE

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

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

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

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