



# Bilancio Sociale 2021



# **Indice**

- Lettera del presidente
- Nota metodologica
- Identità
- Governance
- Risorse Umane
- Reti e Stakeholders
- Strategia
- I Balcani
- Zimbabwe
- Europa
- Medioriente
- Mozambico
- La Privacy
- La Sicurezza
- L'Anticorruzione

# Dati 2021

# 127

operatori  
tra espatriati e  
personale locale

# 7

Paesi

# 21

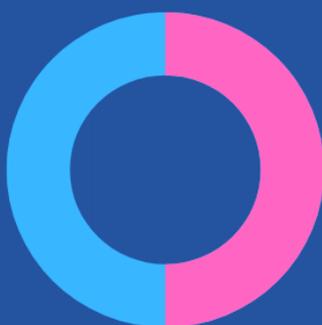
Progetti



Siamo in Aufrica Australe,  
nei Balcani, in Medio  
Oriente e in Europa

## STAFF PER GENERE

50 %  
uomini

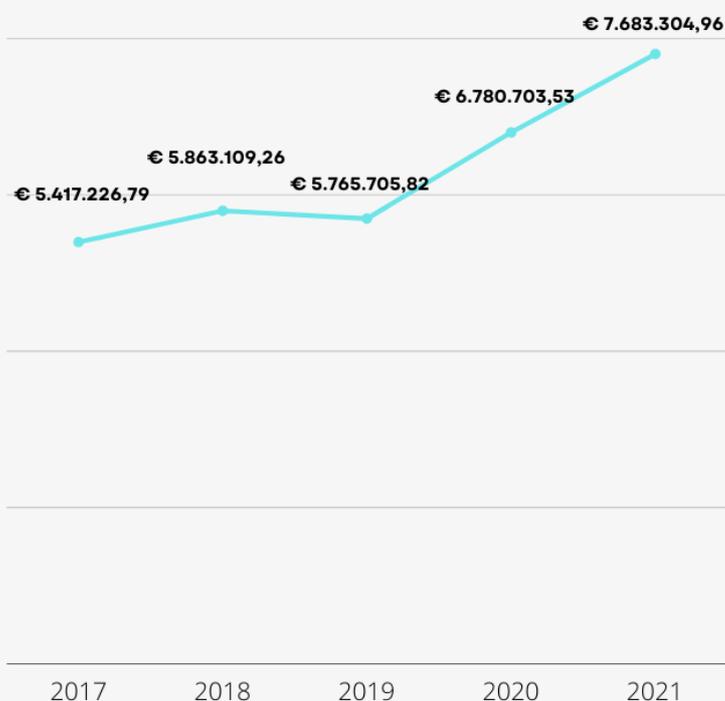


50 %  
donne

Nel 2021 sono 64 le donne  
e 63 gli uomini in servizio

## ANDAMENTO RISORSE ECONOMICHE

Le risorse economiche gestite negli ultimi 5 anni



# Lettera del Presidente

Qualcuno ha detto che il 2021 è stato un anno di passaggio ed a cinque mesi dalla sua fine sembra che ciò che sta passando sulle nostre teste sia una tempesta perfetta. Ci troviamo, infatti, nel bel mezzo di un terribile periodo, con trascinalenti della pandemia da Covid-19 e l'inizio della guerra in Ucraina con tutte le sue possibili conseguenze a livello globale. Se quello che si è concluso è stato ancora un anno drammatico e difficile, ne abbiamo iniziato un altro altrettanto complesso e sfidante.

Se la pandemia ha messo in luce le profonde disuguaglianze a livello globale nell'accesso ai diritti di base, in particolare quello della salute, le ONG e tutto il Terzo settore le hanno affrontate con perseveranza e incisività, a fianco delle comunità con cui lavorano in ogni parte del mondo. L'emergenza è stata affrontata anche nelle nostre sedi COSV e nei progetti in corso nei Paesi di intervento e questo ha richiesto una grande flessibilità e reattività. Uno sforzo e un risultato portati avanti grazie al valore, alla collaborazione e alla dedizione dei nostri operatori, collaboratori e partner in Italia e nei Paesi.

La pandemia, insegnandoci che siamo tutti vulnerabili e mostrandoci come la salute degli altri ci riguarda tutti, ha suscitato un'ampia mobilitazione di pubblico e acceso la solidarietà in molta parte della società civile. La crisi pandemica ci ha resi ancora più consapevoli della necessità di un'azione sinergica nella lotta alla disuguaglianza e dell'esigenza di mettere in campo strumenti nuovi, più efficaci ed efficienti.

D'altra parte, la guerra iniziata con l'invasione della Ucraina sta ostentando ormai da mesi gli orrori che, come ogni guerra, esercita sulla popolazione civile e sull'ambiente. E già mostra le sue terribili conseguenze non solo in Europa ma in tutto il mondo, paventando una gigantesca crisi alimentare che potrà colpire soprattutto i paesi più poveri dell'Africa, Medio-Oriente e America Latina, ingenerando instabilità socio-politiche e ambientali.

I milioni di profughi accolti nei paesi dell'Unione Europea ci ricordano che in tutto il mondo i conflitti, le persecuzioni e la violenza continuano ad essere la principale causa che costringe le persone a fuggire dalle proprie case in cerca di una vita migliore. Fortunatamente, anche in questo caso in Italia è divampata un'ampia mobilitazione delle organizzazioni della società civile, mostrando una concreta e straordinaria solidarietà internazionale. Cambiamenti nella opinione pubblica e nell'impegno civile nel nostro Paese che dovrebbero essere visti anche da noi ong come opportunità per evolverci e guardare con nuovi occhi anche al nostro lavoro.

Peraltro, va ricordato che i conflitti continuano anche in altre situazioni oggi meno evidenti sul palcoscenico mediatico, e che hanno spinto molti a tornare o rimanere in patria per contribuire a ricostruire un paese nel cosiddetto post-conflitto, come nei Balcani e in Medio-Oriente, dove anche il COSV da tempo è impegnato a sostenere lo sforzo collettivo.

Ma c'è un'altra questione importantissima che anche nel mezzo dei tragici eventi non si può in alcun modo offuscare, ossia quella dell'emergenza climatica: è nostro dovere prevedere le conseguenze che l'instabilità ambientale avrà sugli esseri umani nelle regioni più vulnerabili del pianeta, conseguenze presto irreversibili. Il progressivo deterioramento delle condizioni climatiche che priva le persone dei mezzi di sussistenza e diminuisce le loro possibilità di sopravvivenza, sta ponendo sfide significative a livello globale.

E come i temi precedenti, anche il cambiamento climatico ha avuto un forte impatto sulla resilienza delle persone ed è diventato un ulteriore importante motore di mobilitazione e di impegno collettivo. Anche per il COSV lo sviluppo sostenibile e la tutela dell'ambiente sono stati e restano punti chiave della sua progettualità, con interventi concreti nelle più diverse regioni del pianeta, come testimoniano i progetti in Albania e in Mozambico. Situazioni differenti che richiedono interventi diversi con obiettivi e metodologie diverse da ideare sempre insieme ai nostri partner locali. Insomma, il lascito del 2021 è un anno ancora più complesso che ci mette di fronte a nuove sfide dal punto di vista progettuale e organizzativo.

Quanto finora siamo riusciti a fare viene riportato nelle pagine seguenti del nostro Bilancio Sociale 2021 che vuole ripercorrere insieme a voi i risultati raggiunti nell'ultimo anno e accompagnarvi verso le nuove idee, strategie e modalità di lavoro che il COSV intende perseguire. Riteniamo di grande importanza condividere le nostre esperienze di lavoro e le nostre prospettive strategiche con i nostri partner, collaboratori e sostenitori per confrontarci e favorire lo sviluppo di sinergie tra i vari attori dentro e fuori la cooperazione internazionale.

Se oggi, infatti, ci troviamo a operare in un nuovo e più complesso scenario, è necessaria una risposta forte e sistemica e per questo abbiamo bisogno di impegnarci nella costruzione di partnership e alleanze strategiche, sia per rispondere alle crisi ma anche per portare avanti attività di advocacy sui temi chiave del mondo umanitario e della cooperazione internazionale.

**- Il Presidente, Mario Brambilla**

Come tutti gli anni, COSV pubblica il proprio Bilancio Sociale per dare un seguito concreto alla volontà di essere accountable nei confronti dei propri partner e stakeholders.

La trasparenza è un valore fondante del COSV e si applica sia alla gestione delle risorse, sia all'esposizione dei risultati ottenuti dai progetti. Essere trasparenti significa impegnarsi costantemente per rendere pubblicamente conto della gestione, delle attività realizzate, delle metodologie adottate e dei risultati raggiunti. Il Bilancio Sociale 2021 nasce dall'esigenza di essere sempre più trasparenti e di fornire una visione concreta di come si può realizzare la cooperazione internazionale, oltre che per adattare la struttura di questo documento al Codice del Terzo Settore, al fine di iscrivere COSV al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore. COSV interpreta tale strumento in ottica non solo partecipativa, attraverso il coinvolgimento dei propri stakeholders, ma anche comunicativa. Il Bilancio Sociale è fondamentale per il COSV per offrire un'idea chiara del funzionamento della cooperazione internazionale che sia basata su dati concreti e risultati effettivi raggiunti.

I dati inclusi nel Bilancio Sociale sono di assoluta rilevanza per tutte le parti coinvolte e ispirati ai principi di completezza, al fine di fornire un quadro complessivo delle specificità dell'ente nelle sue diverse articolazioni. Per fare fronte all'esigenza di trasparenza, completezza e semplicità di lettura, COSV ha adottato lo standard di rendicontazione internazionale conosciuto come "GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)", sviluppato dall'organizzazione Global Reporting Initiative (GRI), ideale per aiutare sia il settore pubblico sia il settore privato a comprendere, misurare e comunicare gli impatti delle proprie attività sulle dimensioni economiche, sociali e ambientali. La versione GRI Standards è aggiornata alla versione lanciata dall'organizzazione GRI nell'ottobre 2016.

Il Bilancio Sociale 2021 adotta inoltre le Linee Guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo Settore, pubblicate nel decreto del 4 luglio 2019. I dati sono comunicati con trasparenza, riportando alle fonti laddove necessario. I dati raccolti sono commentati nei testi, al fine di offrire una maggiore chiarezza anche a chi non conosce il settore della cooperazione internazionale.

Nel processo di redazione del Bilancio Sociale del 2021, COSV si è avvalso del supporto e della conoscenza di Cinzia Giudici, precedente presidente e ora consulente esterna, al fine di dare piena attuazione al principio di completezza richiesto per la rendicontazione. Il Bilancio Sociale del 2021 è un ulteriore passo verso la completa adozione degli standard GRI e dell'adozione delle linee guida.

Per completezza di rendicontazione COSV ha aggiunto alla propria raccolta dati due nuove categorie di stakeholder, ovvero i partner e i beneficiari. Per quest'ultime categorie è stato scelto un campione di riferimento che è stato intervistato con domande volte a comprendere il livello di soddisfazione nei confronti delle attività svolte dall'organizzazione. A queste due categorie si sommano inoltre gli operatori di COSV, che come l'anno scorso, sono stati intervistati attraverso un questionario completamente anonimo e rispettoso della privacy.

Il Bilancio Sociale 2021 è stato inoltre sottoposto all'approvazione dell'organo statutariamente competente, dopo essere stato esaminato dall'organo di controllo che ne ha integrato le informazioni sul monitoraggio e attestato la conformità alle Linee Guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo Settore.

L'obiettivo per il Bilancio Sociale 2022 è quello di riuscire a fornire tutte le indicazioni richieste dai GRI, coinvolgendo ogni categoria di stakeholder, e avvicinandosi sempre di più agli ideali di trasparenza, completezza, semplicità, neutralità, autonomia e attendibilità. Il Bilancio Sociale 2021 inoltre, riprende la struttura del Bilancio Sociale 2020, approvato dall'assemblea il 23 giugno 2021, per permettere la comparazione dei dati e dei risultati raggiunti di anno in anno.

Per ogni chiarimento, curiosità o indicazione relativa al Bilancio Sociale 2021, vi invitiamo a contattare Marco Schiavini, Communication Officer di COSV, tramite i seguenti indirizzi email:

[comunicazione@cosv.org](mailto:comunicazione@cosv.org)

[marco.schiavini@cosv.org](mailto:marco.schiavini@cosv.org)



# Sezione Identità

## - Il motto: **“Cooperazione per lo Sviluppo”**

Un motto che non è fine a sé stesso, ma è un modo d'intendere la cooperazione e una forma di agire.

## - I Valori

I valori del COSV nascono da lontano, quando la cooperazione internazionale in Italia avviava i primi passi.

## - La Storia: dal 1968 al 2021

COSV è un'associazione non-profit fondata nel 1968, che opera senza finalità di lucro nell'ambito di iniziative di cooperazione allo sviluppo.

## - La Mission

Il COSV orienta il proprio lavoro alla ricostruzione del capitale sociale e all'intreccio, tra e nelle comunità, di relazioni e strutture solide.

## - La Vision

Lo scenario della cooperazione internazionale è per sua natura in costante cambiamento e definire un piano d'azione per il medio e lungo periodo risulta difficile, data l'imprevedibilità del contesto.

# Cooperazione per lo Sviluppo

***“Cooperazione per lo Sviluppo” è un motto che non è fine a sé stesso, ma è un modo d’intendere la cooperazione e una forma di agire***

L’attività di COSV coinvolge le popolazioni e le comunità locali all’interno del processo di sviluppo economico e culturale del loro territorio. Collaborare insieme ai beneficiari per la realizzazione di progetti permette di trasferire loro le nostre stesse conoscenze e metodologie, con lo scopo di renderli indipendenti e autonomi nel lungo periodo. COSV intende la cooperazione come la creazione di condizioni che producano ricchezza, posti di lavoro e nuove possibilità, attraverso uno sviluppo inclusivo e una valorizzazione delle realtà e dei territori locali. Le modalità di intervento del COSV trovano nel partenariato con le realtà locali un elemento imprescindibile, frutto della collaborazione tra comunità e organizzazioni della società civile. Il modello di sviluppo che il COSV promuove in ogni progetto si fonda infatti sulla diretta collaborazione con gli interlocutori locali, pubblici o privati, coinvolti nei progetti a partire dalla fase di ideazione fino a quella di realizzazione. In tutti gli anni di attività, dal 1968 ad oggi, durante i quali abbiamo collaborato con centinaia di partner, abbiamo cercato di concretizzare una cooperazione progettata sul campo, non “calata dall’alto”, bensì frutto del confronto con le realtà del territorio, che meglio di noi conoscono i bisogni e le necessità delle comunità con cui lavoriamo. Attraverso meccanismi di co-progettazione come il subgranting, siamo in grado di coinvolgere le comunità e le organizzazioni non profit locali

## Cooperare:

Significa organizzare un lavoro insieme a partner, stakeholders e comunità, per raggiungere un fine comune

## Sviluppare:

Significa progredire, far crescere e aumentare le capacità di partner, stakeholders e comunità locali.



I valori del COSV nascono da lontano, quando la cooperazione internazionale in Italia avviava i primi passi. Attraverso le generazioni di operatori e operatrici, di soci e di socie che si sono susseguiti, il COSV ha maturato maggiori consapevolezze e capacità operative, in grado di affrontare situazioni sempre più complesse, in un mondo in continua evoluzione, che impone scelte e operatività coerenti e innovative. Nel corso del 2020 si è provveduto ad una revisione della Carta dei Valori, per renderla maggiormente aderente alle nuove esigenze, senza tradire i valori che ci hanno accompagnato per 52 anni.

## Un estratto dalla nostra carta dei Valori

- **Trasparenza**

Il COSV è tra i firmatari della Carta dell'Accountability della rete Link2007, di cui fa parte. Opera essenzialmente con finanziamenti di donatori privati e pubblici. I bilanci annuali sono certificati da una società di revisione esterna e pubblicati sul sito.

- **Terzietà**

In contesti schiacciati tra interessi contrapposti, il ruolo del COSV è quello di essere “terza parte”, al fianco della società civile e dei suoi valori, che rappresenta anche di fronte alle istituzioni italiane e europee. Un valore particolare assume, in questi tempi travagliati, il ruolo che assumiamo per sostenere i percorsi di pace. Ancora una volta lavorare con le società civili, più o meno organizzate, significa aiutare a consolidarsi realtà che possono influire sempre di più nelle decisioni pubbliche. Anche e soprattutto in questi casi, il ruolo del COSV deve essere di “terza parte”, che sostiene, offre mezzi, ma certamente non si sostituisce a chi vuole far sentire la propria voce nel proprio paese e oltre.

- **Cooperazione, non carità**

Crediamo nella “cultura della cooperazione”, intesa come solidarietà tra i popoli e lotta contro meccanismi che creano disuguaglianze. Siamo promotori di una cultura di rispetto, che rifiuta ogni forma di razzismo, che favorisce la partecipazione attiva di uomini e donne liberi, contribuendo allo sviluppo umano, materiale e culturale. Cooperazione come sostegno allo sviluppo, non come carità.

- **Imparzialità**

Il COSV opera in coerenza con i principi della Dichiarazione Universale e della Convenzione Europea dei Diritti Umani: non applica alcuna distinzione o discriminazione di genere, fede religiosa, nazionalità, colore della pelle, appartenenza etnica o di classe delle persone.

***Per leggere la carta dei Valori***

## **Cambiamenti significativi rispetto al 2020**

I cambiamenti istituzionali più significativi sono avvenuti nel corso del 2020: il COSV, come gran parte delle associazioni non profit, ha dovuto adeguare il proprio statuto per essere pronto all'iscrizione al Registro Unico Nazionale del Terzo settore (RUNTS), previsto dalla nuova normativa che interessa tutto il settore (Codice del Terzo Settore). Nel 2021 il Registro avrebbe dovuto essere operativo: in realtà varie proroghe hanno portato l'iscrizione ai primi mesi del 2023. Pertanto, seppure sia già pronto il nuovo statuto, redatto secondo le regole previste nel Codice del



## Nasce il COSV

come Coordinamento  
delle Organizzazioni per  
il Servizio Volontario

1968

Primo progetto gestito  
autonomamente in Guinea Bissau e  
inizio passaggio a

## Organizzazione Non Governativa

1978

## Mozambico

Primi progetti in  
Mozambico, dove siamo  
rimasti fino ad oggi

1979

1980

Inizio delle attività in  
**Nicaragua**

Si conclude l'attività di federazione  
per dedicarsi interamente all'attività  
di Organizzazione Non Governativa,  
con la redazione dello

## Statuto del COSV

1984

2010

COSV cambia radicalmente la propria  
strategia e si concentra sullo

## Sviluppo Socio-Economico

## Nel 2019

COSV crea l'unità interna di  
**Monitoraggio e Valutazione**

2019

2020

## Nel 2020

COSV crea l'unità interna per  
l'**Economia Sociale**

2022

**18 progetti attivi nel mondo**

“COSV – Coordinamento delle Organizzazioni per il Servizio Volontario” è un’associazione non-profit fondata nel 1968, che opera senza finalità di lucro nell’ambito di attività d’identificazione, progettazione e realizzazione di progetti destinati a sostenere, attraverso la stretta collaborazione con i partner locali, iniziative di cooperazione per promuovere uno sviluppo sostenibile nei Paesi meno avanzati o colpiti da gravi emergenze ambientali, umanitarie, o da conflitti.

Godiamo del riconoscimento da parte del Ministero degli Affari Esteri italiano sia per la progettazione e la realizzazione di progetti e programmi di cooperazione, sia per la formazione, sia per l’attività di educazione allo sviluppo e di sensibilizzazione. Siamo un’Organizzazione Non Governativa (ONG), che fin dagli anni ’80 collabora con le principali Agenzie delle Nazioni Unite e le linee di finanziamento della Commissione Europea nella realizzazione d’interventi di sviluppo e di aiuto umanitario, svolgendo le proprie attività in completa autonomia da altre organizzazioni, partiti, governi o apparati statali.

Da sempre difendiamo la nostra autonomia e indipendenza. Il COSV infatti appartiene a sé stesso, non è proprietà di partiti o di gruppi di interesse particolari. Siamo promotori di una cultura di solidarietà, che rifiuta ogni forma di razzismo, che favorisce la partecipazione attiva di uomini e donne liberi, lo sviluppo umano, materiale e culturale. L’associazione è riconosciuta in base alla legge regionale sulla cooperazione allo sviluppo della Lombardia e collabora, abitualmente, con diversi Enti Pubblici e Locali che sostengono ed integrano i suoi progetti con iniziative di cooperazione decentrata.

In tutti i suoi anni di attività, il COSV ha realizzato oltre 400 progetti in 32 paesi nel Mondo. Il COVID-19 ha comportato un rallentamento delle attività negli ultimi anni, ma COSV non si è mai fermato e ha trasformato una situazione difficile in una possibile risorsa, avviando la transizione digitale dei propri processi interni.

Attualmente COSV è attivo in Zimbabwe, Mozambico, Medio Oriente e Balcani con 18 progetti attivi in 8 paesi coinvolti e opera nei seguenti settori:

- advocacy/awareness raising;
- ambiente/energia;
- aiuto umanitario/emergenza;
- capacity building e formazione;
- diritti umani e governance/accountability;
- educazione/istruzione;
- migrazioni;
- sicurezza alimentare/agricoltura/acqua;
- sviluppo rurale e comunitario;
- sviluppo socio-economico;
- salute/sanità

## *Il nostro Ruolo*

Promuoviamo il rispetto delle libertà fondamentali, dei diritti, dell'indipendenza politica ed economica, dello sviluppo equo e sostenibile e dell'autodeterminazione dei popoli e degli individui, uniformandoci ai principi esposti nella Carta delle Nazioni Unite.

Realizziamo iniziative di cooperazione allo sviluppo, di aiuto umanitario, di educazione multiculturale, di formazione e informazione in Italia e all'estero e ogni altra iniziativa idonea a raggiungere tali obiettivi. La realizzazione di progetti finanziati o co-finanziati da donatori pubblici e privati è l'attività principale del COSV. Le partecipazioni a bandi e la presentazione di proposte di progetto viene definita in base alle previsioni economiche e finanziarie, oltre che gestionali che il progetto richiederà, sulla base degli impegni già assunti. Si tratta di una valutazione complessiva del rischio non legata alle attività previste nella singola proposta. Tale valutazione serve ad inquadrare le situazioni di rischio a cui il COSV si può esporre presentando la proposta: pertanto vengono valutate le disponibilità/necessità di risorse in relazione agli obiettivi e di conseguenza orientate le vie di reperimento delle risorse. Per quanto riguarda gli aspetti economici la valutazione viene fatta dal Direttore Generale in collaborazione con l'amministrazione.

Favoriamo l'operato di organizzazioni, enti e persone che, in Italia e all'estero, lavorano nel campo della cooperazione allo sviluppo e per la solidarietà tra i popoli, allo scopo di attuare una migliore e sempre più efficace cooperazione, promuovendo rapporti di equo scambio e reciproco vantaggio tra i popoli in campo culturale, sociale ed economico. I nostri progetti favoriscono l'autosviluppo dei popoli dei paesi in via di sviluppo, nel rispetto della loro autonomia politica, economica e culturale; intervengono nei casi di catastrofe di origine naturale o umana ed in altre situazioni di



## La Mission

Rifacendosi anche ai Sustainable Development Goals (SDGs) e per tendere ad obiettivi concreti di sviluppo, il COSV orienta il proprio lavoro alla ricostruzione del capitale sociale e all'intreccio, tra e nelle comunità, di relazioni e strutture solide in grado di sostenere le importanti trasformazioni politiche ed economiche sottese dal progresso. Il programma portato avanti da COSV negli ultimi anni, si articola in svariati progetti che, seppur realizzati in aree diverse, sono strettamente interconnessi tra loro e affondano le radici nel sustainable community approach, un approccio che parte e si sviluppa attorno alla comunità come attore di un cambiamento sostenibile in termini economici, strutturali ed ecologici.

## Il Programma

### Lavorare in rete

Sostenere partner locali, pubblici o privati, e lavorare all'interno di reti multistakeholder

### Costruzione di competenze

Sostenere partner locali, pubblici o privati, e lavorare all'interno di reti multistakeholder

### Inclusione e Innovazione

Coinvolgere le comunità dei paesi di intervento in percorsi di sviluppo innovativi, stimolando multiculturalismo e dialogo

### Progresso

Rincorrere il progresso inclusivo e durevole, puntando su modelli di impresa sociale e networking

### Governance

Accompagnare le istituzioni e le comunità nella comprensione del proprio ruolo, incoraggiandone la partecipazione ai processi di sviluppo

### Biodiversità

Lavorare per la sostenibilità ambientale, mediando tra le possibilità di crescita economica e la salvaguardia delle risorse naturali

## Linee guida per il futuro

Lo scenario mondiale e della cooperazione internazionale è in costante e turbolento cambiamento e definire un piano d'azione per il medio e lungo periodo risulta difficile, data l'imprevedibilità del contesto. Tuttavia, abbiamo elaborato delle linee guida da seguire, affinché la crescita del COSV possa essere costante, così come l'espansione dei suoi ideali di cooperazione. I punti salienti della nostra programmazione:

- Partecipare attivamente, anche con la disponibilità verso la copertura di ruoli istituzionali, alle principali aggregazioni di secondo livello presenti in Italia e in Europa, mantenendo un rapporto e un dialogo costante con le istituzioni, ai fini di partecipare attivamente nello sviluppo della cooperazione allo sviluppo.
- Approfondire tematiche che abbiano particolare attinenza con le attività svolte nei progetti, attraverso programmi di informazione e di educazione sviluppo
- Aumentare il livello di partecipazione dei partner dei paesi d'intervento, all'elaborazione delle politiche di cooperazione allo sviluppo, da presentare e sostenere sia a livello italiano, sia europeo
- Portare all'interno dei luoghi di coordinamento l'attenzione verso i problemi della povertà, della pace e dell'ambiente, mantenendo alta la presenza del COSV nei luoghi di coordinamento delle ONG italiane e internazionali.
- Partecipare in modo attivo alle più importanti campagne organizzate all'interno degli ambiti non governativi e politici più significativi.
- Garantire un corretto flusso di informazioni e un'adeguata comunicazione sia verso l'esterno che all'interno dell'organismo, con particolare riferimento alla comunicazione bi-direzionale sede centrale/sedi periferiche, anche per dare coerenza alle modalità di gestione delle attività dell'organismo, evitando in ogni caso il sovraccollamento delle informazioni
- Intensificare le attività formative verso gli operatori anche della sede centrale, per intervenire sul superamento dei punti critici individuati nella fase d'analisi dell'organizzazione
- Identificare l'educazione alla cittadinanza globale come mezzo di comunicazione fra culture, per favorirne la conoscenza, per creare le condizioni di una convivenza pacifica e rispettosa





# | Sezione Governance

## - **Gli organi di Governo**

- La regolamentazione
- Il ruolo del Direttore Generale
- Il ruolo del Consiglio Direttivo
- I metodi decisionali del Consiglio Direttivo

## - **La Governance**

- I membri della Presidenza
- Il Consiglio Direttivo

## - **Organigramma**

- L'organigramma dell'organizzazione

## La Regolamentazione

L'assemblea dei soci è l'organo sovrano per tutte le decisioni programmatiche, che vengono prese a maggioranza, secondo le regole previste dal codice civile. In particolare approva il bilancio e la relazione annuale. L'organo incaricato di compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli riservati dalla legge o dallo statuto ad altri organi, è il Consiglio Direttivo, i cui componenti svolgono il loro ruolo a titolo gratuito.

### Il ruolo del Direttore Generale

Il Direttore Generale ha la rappresentanza legale dell'Associazione e dirige e coordina nel quadro dei programmi approvati e con vincolo di bilancio l'attività dell'Associazione. Pertanto al COSV la legale rappresentanza non spetta al presidente ma al Direttore Generale. A differenza dei Consiglieri, il Direttore Generale percepisce un regolare stipendio, secondo quanto previsto dagli accordi sindacali di categoria e dalle leggi italiane. Per svolgere in modo adeguato il proprio lavoro, il Direttore Generale può a sua volta delegare ad altri parte delle responsabilità e dell'andamento di specifici settori. È il caso dei Rappresentanti Paese, che svolgono localmente le funzioni di legale rappresentanza e di controllo/coordinamento sull'andamento dei progetti che si stanno gestendo.

Il ruolo del Direttore Generale è definito in modo preciso nello statuto, oltre alla rappresentanza legale dell'associazione:

- Dirige e coordina nel quadro dei programmi approvati e con vincolo di bilancio l'attività dell'Associazione;
- Partecipa, senza diritto di voto, alle riunioni del Consiglio Direttivo qualora non sia un componente dello stesso;
- Assicura la corretta gestione amministrativa ed economico-contabile;
- Predispone la proposta di bilancio preventivo e consuntivo;
- Cura, con il Presidente, i rapporti con le istituzioni, gli enti e le organizzazioni nazionali e internazionali

Il Direttore Generale svolge un ruolo importante nella definizione dei valori, della mission, delle strategie, delle policies e degli obiettivi economici, sociali e ambientali: il risultato è frutto della stretta collaborazione con le Unit e i relativi operatori. Il Dg riunisce i collaboratori (responsabili di paese e di area), almeno una volta al mese, per l'analisi dello stato delle attività e delle relative decisioni da prendere.



## Il ruolo del Consiglio Direttivo

I membri del Consiglio vengono normalmente scelti tra i soci e tra coloro che posseggono specifici requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza. Ai membri del consiglio è richiesto che abbiano competenze nella cooperazione internazionale, pur non avendo durante il loro mandato nessuna relazione lavorativa con il COSV. Pertanto, nel Consiglio Direttivo non vi sono stakeholder e questa è una forma di garanzia utile ad evitare conflitti di interesse.

La scelta del Direttore Generale spetta al Consiglio Direttivo, che valuta attentamente i possibili candidati: fino a questo momento la preferenza è caduta su una persona cresciuta all'interno dell'organizzazione, che ha ricoperto ruoli sempre più di responsabilità, nei quali ha raggiunto la conoscenza totale dell'organizzazione, delle sue dinamiche e delle decisioni necessarie per il buon andamento del COSV. Le proposte del Direttore vengono sempre presentate al Consiglio Direttivo per l'approvazione. La valutazione delle performance del Direttore Generale è affidata al Consiglio Direttivo, che una volta all'anno compara gli obiettivi e i risultati ottenuti.

## Metodi decisionali del Consiglio Direttivo

Di regola, come previsto dallo Statuto, il Consiglio Direttivo si riunisce quattro volte all'anno. Durante il 2021, anche attraverso strumenti web, il CD si è regolarmente riunito, per prendere decisione anche formali, per la gestione dei progetti.



## Presidenza e Consiglio Direttivo



### Presidente – Mario Brambilla

Dopo aver lavorato come desk officer COSV per il Mozambico, ha collaborato dal 1995 con il Ministero del Lavoro come sociologo e dal 1999 con la Provincia di Milano per l'Osservatorio Mercato del Lavoro e per l'Area Tutela e valorizzazione ambientale. Presidente dal 2020, dopo essere subentrato a Cinzia Giudici.



### Vicepresidente – Roberto Faccincani

Chirurgo d'urgenza del Pronto Soccorso dell'ospedale San Raffaele di Milano, ha una lunga esperienza in zone a rischio come Sudan, Iraq, India del Nord e specializzazione in disaster management e didattica nella gestione delle grandi emergenze.



### Consiglio Direttivo - Consigliere – Maria Cristina Negro

Da settembre 2016 Programme Officer Area Servizi alla Persona per Fondazione Cariplo, dopo 9 anni presso la Fondazione Giordano Dell'Amore come segretario generale. Nel suo curriculum una lunga esperienza nella cooperazione internazionale in America Latina.



### Collegio dei Garanti – Garante - Paolo Martinello

Avvocato civilista specializzato in diritto delle assicurazioni, commerciale, antitrust, e consumer law. È Presidente dell'associazione Altroconsumo dal 1995 e Presidente del B.E.U.C. (Bureau Européen des Unions de Consommateurs) di Bruxelles dal 2008.



### Collegio dei Garanti - Garante – Piero Pedralli

Dopo 38 anni di lavoro da dirigente in una multinazionale, è Consulente volontario per Fondazione Sodalitas. Da molti anni supporta il COSV nella elaborazione dei documenti istituzionali.

**Garante – Cristina Ciceri**

## Collegio dei Revisori

**Presidente**

**Maurizio Biraghi**

**Membro effettivo**

**Gianluca Gattinoni**

**Membro effettivo**

**Massimo Angelo Cazzaniga**

**Membro supplente**

**Carolina Giardini**

**Membro supplente**

**Marco Antonio Bozzoli**

## Direzione



### **Direttore Generale e Legale Rappresentante – Paolo Comoglio**

Direttore Generale del COSV da aprile 2012, ne è anche il legale rappresentante. Inoltre è Rappresentante del COSV per il Mediterraneo e il Medio Oriente. È stato Direttore del COSV dal 2004 al 2012, dopo una precedente esperienza nell'associazione come Desk Officer e Project Assistant.



### **Responsabile Amministrazione e Finanza – Elena Sironi**

Al COSV dal 2003, gestisce il team amministrazione a Milano e coordina tutto il personale amministrativo sui progetti.



### **Direttore Operativo – Federica Besana**

Direttore Operativo dal 2017, attualmente si occupa anche del Programma COSV Mozambico nel ruolo di Focal Point. Dal 2012 al 2016 ha coordinato progetti Erasmus+ e EU-ACP Cultura ed ha gestito il settore Comunicazione.

## La struttura



### **M&E Coordinator – Tommaso Cassiani**

Design & M&E Coordinator, si occupa di definire, armonizzare e vagliare i sistemi di Monitoraggio e Valutazione di progetto nelle differenti aree di intervento COSV. È inoltre ideatore e responsabile del Framework M&E di Programma COSV 2018-2020, e della conseguente valutazione d'Impatto.



### **Impiegata Amministrativa Contabile – Barbara Magni**

Al COSV dal 2009 si occupa della gestione contabile, di paghe e contributi e dei rapporti con le banche.

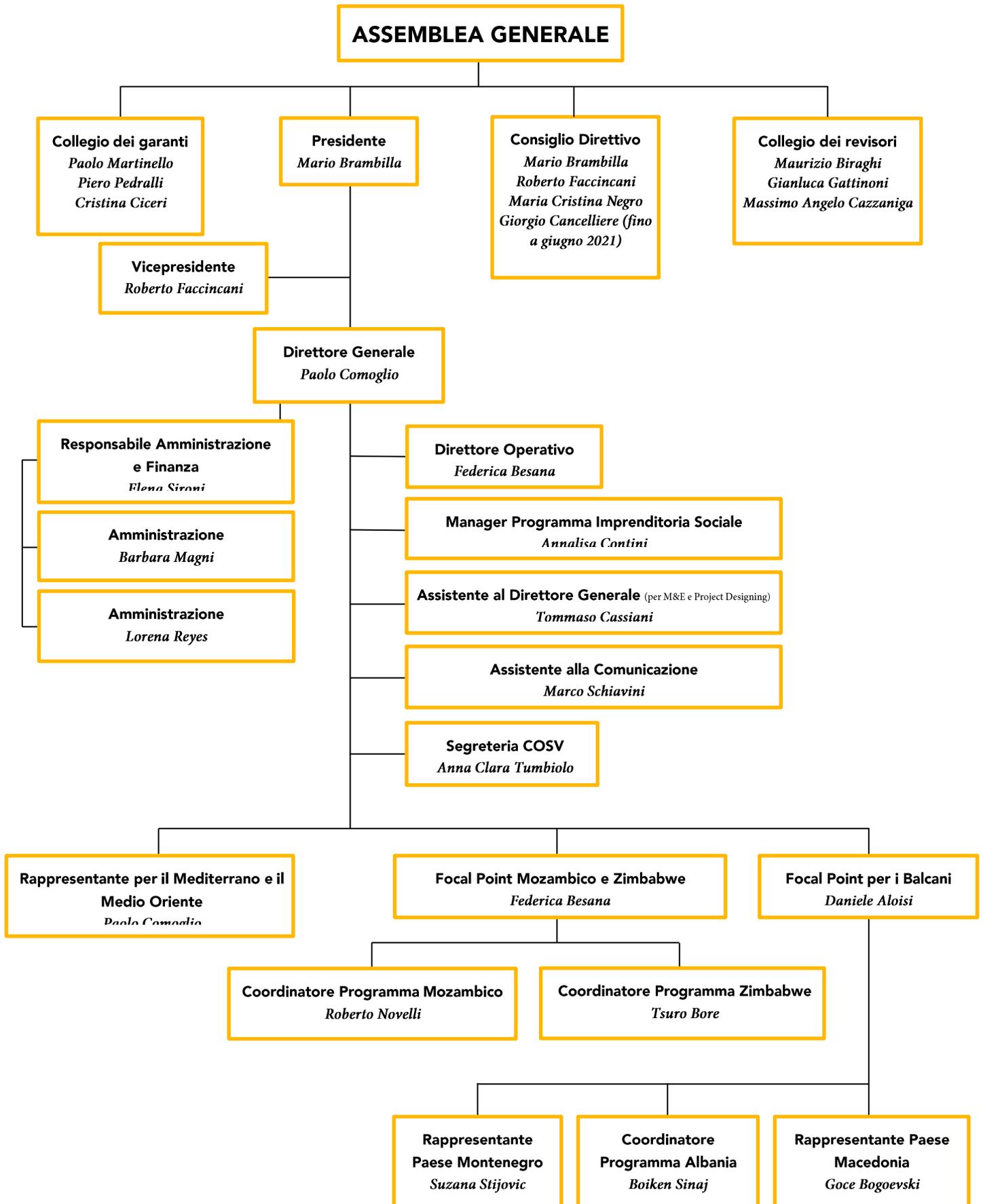


### **Segreteria Generale – Anna Clara Tumbiolo**

Coordina la segreteria del COSV dal 2009, collaborando con le sedi locali. Si occupa delle candidature e della gestione della modulistica relativa ai contratti e i viaggi.

**Per conoscere la struttura completa**

# Organigramma





# | Sezione Risorse Umane

## - *La Formazione*

- Investire nella formazione
- Innovazioni strutturali e Crescita organizzativa
- La Formazione come metodo di Coinvolgimento

## - *Le Risorse Umane in Cifre: Staff Locale*

- Staff Locale per Genere
- Staff Locale per Livello di Qualifica
- Staff Locale per Livello di Qualifica/Genere
- Staff Locale per Paese
- Sequenza storica del Personale Locale per Genere

## - *Le Risorse Umane in Cifre: gli Espatriati*

- Statistiche del Personale di Sede + Espatriato
- Staff suddiviso per Genere
- Staff suddiviso per Livello di Qualifica

## - *Assunzioni e compensi*

- Politiche dei compensi
- I contratti di lavoro

## Investire nella formazione

Le risorse umane sono il patrimonio più importante delle organizzazioni non profit e quindi delle organizzazioni non governative che lavorano nella cooperazione internazionale. Decidere di diventare un operatore della cooperazione internazionale non governativa non è una scelta banale e richiede un impegno costante, sia in termini di continuo aggiornamento, sia per ciò che riguarda la capacità di adeguare le proprie scelte di vita alle opportunità professionali.

Le risorse umane della cooperazione richiedono competenze tecniche importanti oltre ad una forte motivazione e un atteggiamento maturo nei confronti dell'agire. Per questo motivo, le risorse umane sono al centro della strategia della nostra organizzazione. Al di là delle risorse finanziarie o degli strumenti metodologici utilizzati, uno degli aspetti fondamentali, se non addirittura il più importante per la realizzazione del nostro ideale di cooperazione, è il fattore umano. Da anni ormai investiamo nella continua formazione del nostro staff, in Italia e all'estero, perché è la formazione che ci permette di crescere.

## Innovazioni strutturali e Crescita organizzativa

I programmi di formazione hanno per noi un senso di crescita, sia dal punto di vista delle risorse umane che dal punto di vista organizzativo. Per questo motivo non ci limitiamo a sviluppare programmi di formazione per il personale appena inserito, ma anche percorsi di crescita professionale all'interno della nostra organizzazione. Percorsi di valutazione condivisa che ci permettono di crescere come singoli operatori della cooperazione, ma anche di discutere insieme su evoluzioni organizzative che ci interessano.

Dal 2020 abbiamo adottato delle innovazioni dal punto di vista strutturale, con l'introduzione delle Technical Units, ovvero figure specializzate per settori di competenza, trasversali o interne ai Paesi in cui operiamo e che risultano essere figure chiave per tutti i colleghi del mondo.

Nello specifico, si tratta di figure legate all'Economia Sociale e al Monitoring&Evaluation, oltre che dei responsabili di settore, specifici per ciascun paese e il contesto attuale di lavoro. Questo perché lavorando su aspetti tecnici e settoriali, possiamo essere più efficaci, comprendendo il contesto e interagendo con i diversi stakeholder in maniera più approfondita, nella continua ricerca di un impatto concreto.

## La Formazione come metodo di Coinvolgimento

Per quanto riguarda il proprio personale e i partner da sempre COSV ritiene che una formazione adeguata sia lo strumento migliore di coinvolgimento, indispensabile per garantire il più possibile le migliori performance nella gestione delle attività di progetto. Si tratta di una formazione periodica, sistematica, che coinvolge gli operatori in Italia o nei paesi dove lavorano, con la partecipazione anche di formatori esterni.

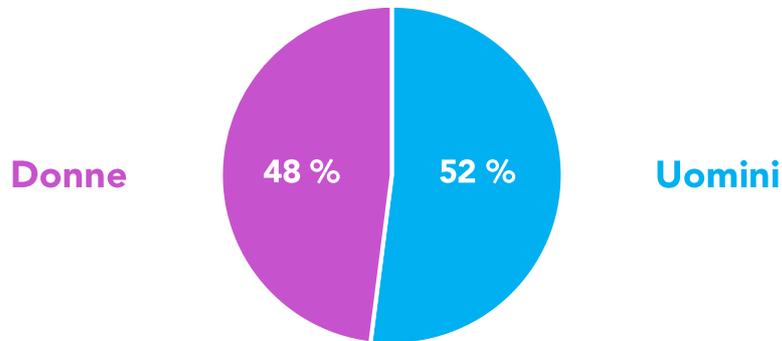
Nel 2021 sono state realizzate le consuete sessioni formative pre-partenza, che prevedono una approfondita informazione sul paese di intervento, sul ruolo che l'operatore andrà a svolgere e sulle attività di progetto. Una formazione specifica viene fornita a chi deve assumere un ruolo amministrativo.

Anche in loco, nonostante le restrizioni e utilizzando anche strumenti online, quando la presenza non era possibile, nel 2021 sono state realizzate varie attività formative, come quella organizzata nel mese di dicembre in Mozambico con una formazione specifica per i tecnici locali sulla riforestazione. Nel corso dell'ultimo anno le attività formative in Libano sono riprese, in particolare su alcuni aspetti strategici, sulla crescita organizzativa e sullo sviluppo locale. Si è trattato di varie sessioni che hanno coinvolto una media di 20 persone ciascuna.

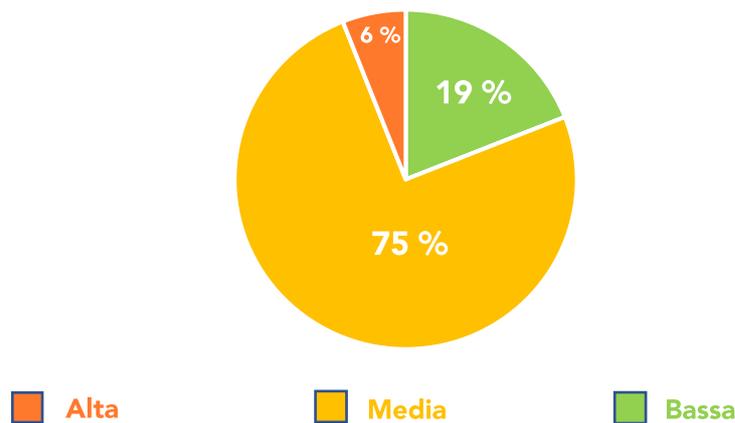


# Le Risorse Umane in Cifre: Staff Locale

## Staff Locale per Genere



## Staff Locale per Livello di Qualifica



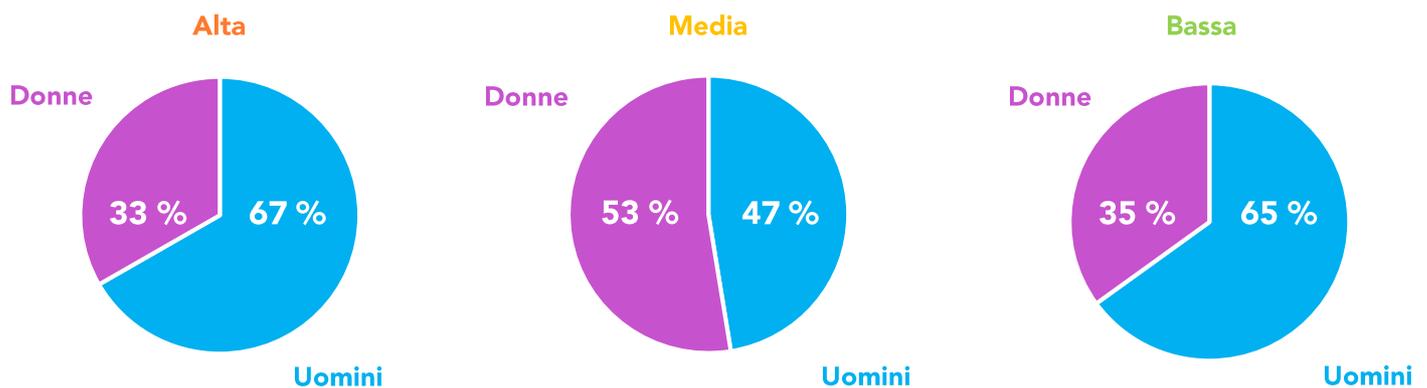
### Legenda:

Alta = Direttore, Supervisore, Dottore, Farmacista

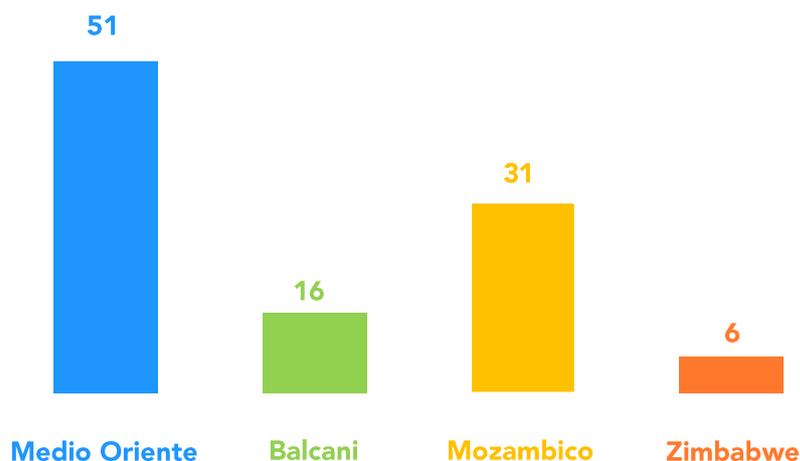
Media = Insegnante, Infermiere, Amministratore, Interprete, Logista, Segretario, Tecnico, Operatore sanitario, Promotore

Bassa = Autista, Addetto alle pulizie, Guardiano, Cuoco, Personale ausiliario e di supporto

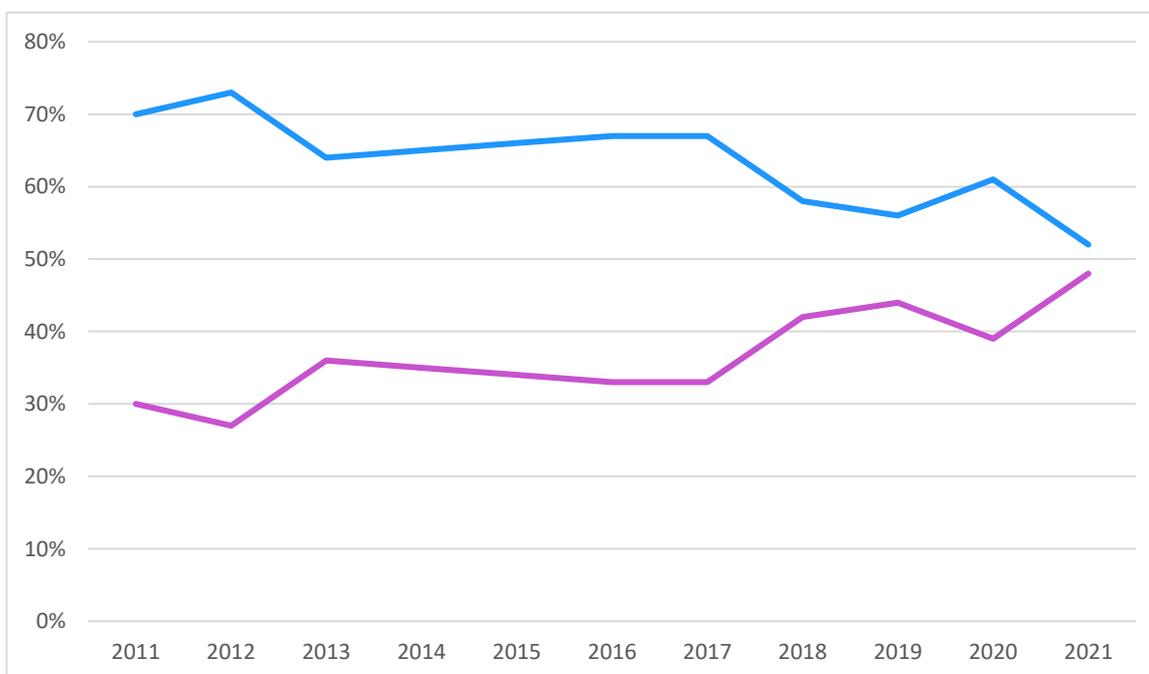
## Staff Locale per Livello di Qualifica/Genere



## Staff Locale per Paese



## Sequenza storica del Personale Locale per Genere



### Legenda:

— = % di donne nel personale locale

— = % di uomini nel personale locale

Come si può notare nell'ultimo grafico, la composizione del personale locale nel 2011 era suddivisa nel 30 % donne e 70 % uomini. Con il passare degli anni, la % di donne è aumentata significativamente, arrivando ad essere quasi alla pari con la % maschile. Nel 2020, a causa del COVID-19, alcuni contratti sono arrivati a scadenza e la % di donne è diminuita rispetto al 2019, a favore della % maschile. Con l'anno 2021 però la percentuale di donne nel personale locale è aumentata fino al 48 %.

# Le Risorse Umane in Cifre: gli Espatriati

## Il Personale Espatriato

Le risorse umane della cooperazione richiedono competenze tecniche importanti oltre ad una forte motivazione e un atteggiamento maturo nei confronti dell'agire. Ciò significa, per i cooperanti del COSV, consapevolezza dei motivi per i quali realizzano il loro compito, ma anche responsabilità e attenzione nell'intervenire in contesti e situazioni che non dipenderanno in futuro da noi.

La maggior parte dei nostri cooperanti è impegnata in ruoli di rappresentanza, che si concretizzano essenzialmente in attività di coordinamento, piuttosto che in azioni dirette che sono affidate a personale locale specializzato. Il numero degli espatriati è relativamente basso rispetto al personale in loco, a riprova della preferenza data, a parità di competenze, al personale locale.

**N. Personale Espatriato**



**23**

**N. Personale Locale**

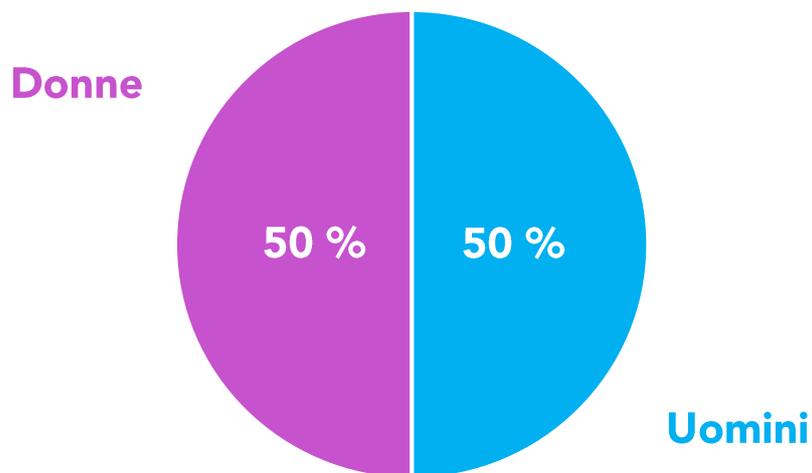


**104**

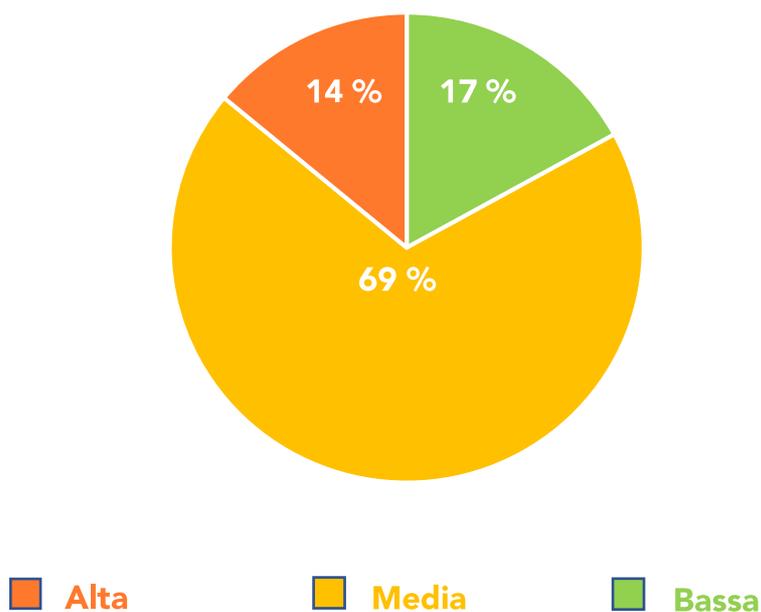


# Statistiche del Personale di Sede + Espatriato

## Staff suddiviso per Genere



## Staff suddiviso per Livello di Qualifica



### Legenda:

Alta = Direttore, Supervisore, Dottore, Farmacista

Media = Insegnante, Infermiere, Amministratore, Interprete, Logista, Segretario, Tecnico, Operatore sanitario, Promotore

Bassa = Autista, Addetto alle pulizie, Guardiano, Cuoco, Personale ausiliario e di supporto

## Politiche dei compensi

La politica dei compensi, per le ONLUS, è fortemente condizionata dalla legge. In particolare dal Codice del Terzo Settore (DECRETO LEGISLATIVO 3 luglio 2017, n. 117), che all'art 8 prevede il divieto alla "corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti (di lavoro) collettivi". Grande importanza riveste quindi l'applicazione dei contratti di lavoro che le principali categorie sindacati firmano con i datori di lavoro. Per quanto concerne i dipendenti il contratto che il COSV applica è quello relativo al settore "commercio" che regola tutti gli aspetti della vita lavorativa dei dipendenti. I consulenti del lavoro che sono esterni, garantiscono una applicazione corretta del contratto e di tutte le normative relative. Pertanto, anche il Direttore Generale percepisce un compenso in linea con questo dispositivo, con poche o nulle possibilità di politiche differenti. Le stesse regole valgono per il personale italiano a qualsiasi titolo impiegato e con qualsiasi tipo di contratto previsto dalla legislazione italiana. La politica interna su cui si basa la differenziazione tra i diversi livelli di dipendenti e collaboratori, tende a contenere al massimo dislivelli eccessivi. Competenza e anzianità sono i criteri su cui si basa tutto l'impianto salariale del COSV.

## I contratti di lavoro

Tutti i contratti di lavoro dei dipendenti del COSV sono regolati dal contratto collettivo nazionale del commercio. Mentre tutti i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co), stipulati soprattutto con tutto il personale espatriato all'estero, sono regolati da un apposito [contratto collettivo nazionale siglato](#) ogni tre anni tra i sindacati CGIL-CISL-UIL e le reti di ONG AOI e Link2007. Va sottolineato che il COSV applica per il proprio personale locale le leggi e le regole previste dal governo dove sono in corso i progetti. In talune situazioni specifiche vengono aggiunte ulteriori assicurazioni, anche se non obbligatorie. Tutte le previdenze previste dai contratti sono applicate sia ai dipendenti che ai co.co.co. Agli espatriati (italiani e non) vengono fornite tutte le coperture assicurative in grado di garantire gli operatori in caso di infortunio, malattia e situazioni di emergenza, con [le polizze SISCOS](#), appositamente studiate. Durante la formazione pre-partenza tutte le polizze vengono debitamente descritte, sia per quanto riguarda le coperture, che le aperture dei sinistri.

Durante la formazione viene poi consigliato l'accesso al [Manuale per l'utente](#), predisposto da SISCOS con ogni informazione utile.

Un'attenzione particolare, anche nell'accordo sindacale relativo ai co.co.co. viene data alla maternità e ai suoi diritti, che vengono praticamente equiparati ai diritti previsti nell'accordo per i dipendenti.

Nel 2020 si sono verificati i seguenti episodi:

- due operatrici hanno goduto del congedo di maternità e sono rientrate al loro posto di lavoro.
- sono state assunte 4 nuove persone nel personale di sede, di cui 2 donne e 2 uomini
- sono stati assunti 3 nuove persone con contratto da espatriato, tra cui 2 donne e 1 uomo.



# | Sezione Reti

## - *Il Valore delle Reti*

La collaborazione con interlocutori locali, internazionali e italiani è per noi linfa vitale, che ci permette di realizzare la nostra visione di inclusione e riconnessione.

## - *I nostri network*

- LINK2007
- SISCOS
- COLOMBA - Cooperazione Lombardia
- Fairtrade
- Diesis Network
- ANRD

## - *I nostri Partner e Stakeholders*

Occorre relazionarsi sempre di più con partner e stakeholders, nell'ottica di individuare un processo di sviluppo organizzativo che sia nell'interesse di tutti.

## - *Le imprese sociali*

- In rete con le Imprese Sociali
- Diesis Network
- La mappa degli Stakeholders

# Il Valore delle Reti

La collaborazione con interlocutori locali, internazionali e italiani è per noi linfa vitale, che ci permette di realizzare la nostra visione di inclusione. COSV ha gli strumenti per mettere in connessione realtà di diversa astrazione, settore o contesto geografico, perché attraverso lo scambio in rete si costituiscano metodologie innovative, attività e imprese.

L'attività che svolgiamo in rete, in Italia così come a livello internazionale, nasce dalla profonda convinzione che legami tra partner differenziati siano indispensabili per migliorare la qualità delle iniziative di cooperazione e fronteggiare problemi e bisogni complessi. Buona parte del nostro lavoro in rete avviene in relazione alle altre ONG di Link 2007, e con i nostri partner locali.

Il COSV aderisce a numerosi coordinamenti (di cui spesso è tra i promotori) tra attori e soggetti diversi tra loro anche per identità e scopi. Siamo infatti convinti che forme d'aggregazione e collaborazione, che consentano di condividere capacità e competenze, siano indispensabili per migliorare la qualità delle iniziative di cooperazione e affrontare i complessi problemi rappresentati dai bisogni dei partner e dei beneficiari. Nei contesti in cui operiamo, adottiamo un approccio multi-stakeholder, facendoci promotori del pluralismo e della valorizzazione dell'apporto di diversi attori alle strategie di lotta alla povertà.

Riteniamo che per rispondere in modo adeguato agli obiettivi della Cooperazione Internazionale, strumento preferenziale per il raggiungimento degli SDGs, la partnership tra attori diversi diventa un elemento indispensabile, per creare un impatto concreto e comune a livello locale. Per questo,



# I nostri Network



LINK2007 è un'associazione di coordinamento consortile che raggruppa 14 importanti Organizzazioni Non Governative italiane, tra cui il COSV. LINK 2007 è un impegno per la valorizzazione, l'ampliamento delle opportunità operative ed il miglioramento qualitativo della cooperazione allo sviluppo, attività che richiede competenze, professionalità, capacità di relazione con le popolazioni e tensione permanente a far crescere autonome soggettività, capacità locali e partnership. Si tratta inoltre di uno strumento per partecipare al dibattito sulla cooperazione internazionale, valorizzare la "cooperazione realizzata" e salvaguardare e rafforzare il patrimonio di valori, conoscenze, professionalità e competenze che viene espresso quotidianamente dalle ONG. Essere parte di LINK 2007 significa fare "Cooperazione in rete", mettendo in comune il patrimonio di organizzazioni che da decenni si impegnano contro la povertà e per lo sviluppo dei popoli, per



Consiglio Nazionale  
Cooperazione allo  
Sviluppo



Social Value Italia



IAP - Istituto di  
Autodisciplina  
Pubblicitaria



Forum del  
Terzo Settore



ASVIS - Alleanza Italiana per lo  
Sviluppo Sostenibile



Nel 1982 le federazioni rappresentative delle ONG costituiscono la SISCOS, ente senza finalità di lucro, tramite il quale l'iniziale attività di segreteria comune si struttura in un vero e proprio servizio di affiancamento degli organismi, con servizi informativi, assistenziali e assicurativi. Rispondendo alle esigenze pratiche emerse nel corso degli anni e grazie all'esperienza acquisita, la SISCOS è andata specializzandosi nell'assistenza assicurativa. I servizi sono rivolti a ONG, Onlus e Associazioni che svolgono attività di cooperazione internazionale e che hanno necessità di tutelare con adeguate coperture assicurative il personale impiegato in progetti di sviluppo. La SISCOS, associazione senza finalità di lucro, mette a disposizione delle organizzazioni un pacchetto di polizze assicurative studiate appositamente per dare la massima tutela a quanti operano in condizioni ambientali, climatiche e sociali difficili e una struttura operativa per l'assistenza ai singoli assicurati. COSV si affida a SISCOS per le polizze assicurative dei suoi dipendenti.



CoLomba – COoperazione LOMBARDia – è l'Associazione delle Organizzazioni di Cooperazione e Solidarietà Internazionale della Lombardia che riunisce più di 100 organizzazioni di cooperazione allo sviluppo e aiuto umanitario con sede in Lombardia, tra cui anche il COSV, rappresentato dal presidente Cinzia Giudici che occupa la posizione di membro del collegio dei garanti di CoLomba. Nata nel 2007, l'Associazione eredita l'esperienza di collaborazione nell'Assemblea della Lombardia che già riuniva, dal 1989, le ONG riconosciute dal Ministero Affari Esteri sulla base della Legge 49/87. Con il nuovo Statuto e la costituzione dell'Associazione, possono far parte dell'Organizzazione tutte le ONG ed ONLUS con sede legale in Lombardia che, prevalentemente, svolgono attività di cooperazione internazionale e/o aiuto allo sviluppo e/o educazione allo sviluppo.



Fairtrade è un'organizzazione internazionale che lavora ogni giorno per migliorare le condizioni dei produttori agricoli dei Paesi in via di sviluppo. Lo fa attraverso precisi Standard che permettono agli agricoltori e ai lavoratori di poter contare su un reddito più stabile e di guardare con fiducia al loro futuro. COSV è tra i soci di FAIRTRADE Italia.



Diesis è una delle più vaste reti europee specializzate nel sostegno all'economia sociale e allo sviluppo dell'impresa sociale. Diesis Network copre 20 paesi europei attraverso le principali federazioni nazionali e reti nazionali di supporto. Sostiene lo sviluppo dell'economia sociale, dell'imprenditoria sociale e dell'innovazione sociale in Europa attraverso l'implementazione di attività basate sulla conoscenza, come formazione, progettazione, servizi di consulenza, assistenza tecnica e ricerca. Diesis è una delle più ampie reti dell'UE specializzate nel sostegno all'economia sociale e allo sviluppo dell'impresa sociale, coprendo 20 paesi attraverso le principali federazioni nazionali e reti nazionali di sostegno che associano più di 80.000 organizzazioni e 1,2 milioni di lavoratori.



L'11 dicembre 2015 è stata formalizzata la Rete Albanese per lo Sviluppo Rurale (ANRD), un'autentica iniziativa della società civile per il miglioramento del benessere delle comunità rurali, a coronamento di una serie di sforzi nel corso degli anni in questo senso. Gli sforzi finora hanno rispecchiato la volontà di sostenere e contribuire all'efficace attuazione di politiche e strumenti di sviluppo rurale sostenibile. In linea con la politica di sviluppo locale di tipo partecipativo dell'UE, la rete adotta una prospettiva partecipativa dal basso verso l'alto per portare avanti l'agenda rurale nazionale. Attualmente, la rete è membro sia di Balkan Network for Rural Development che di PREPARE (Partnership for Rural Europe). COSV è entrata a far parte ufficialmente dell'ANRD a partire dagli inizi del 2021.

## Altri Network

COSV è tra i soci di Banca Etica. Aderisce inoltre a GONG, rete di ONG italiane in Mozambico, ricoprendo il ruolo di presidenza, alla Piattaforma Mediterraneo e Medio Oriente, nata 26 anni fa per iniziativa di alcune ONG italiane attive nell'aiuto umanitario alle popolazioni vittime del conflitto israelo-palestinese, e al Gruppo lavoro Link2007-Cassa Depositi e Prestiti.



# I nostri Partner e Stakeholders

Negli ultimi anni, l'emergere di sfide globali sociali ed ambientali e la crescente influenza delle organizzazioni della società civile, hanno prodotto un aumento della complessità e del dinamismo dell'ambiente operativo per tutti i tipi di organizzazioni. Per comprendere e avvicinare le problematiche emergenti da questa complessità in evoluzione, attori individuali quali le organizzazioni sociali, diventano sempre più dipendenti dal condividere la conoscenza e dal lavorare sinergicamente per raggiungere obiettivi condivisi. Pertanto, occorre relazionarsi sempre di più con partner e stakeholders, nell'ottica di individuare un processo di sviluppo organizzativo che sia nell'interesse di tutti.



## In Rete con il mondo dell'Economia Sociale Italiano ed Europeo

La Strategia COSV per l'economia sociale si basa sulla contaminazione tra il sapere generato dal mondo dell'economia sociale italiano ed Europeo e la cooperazione allo sviluppo mettendo in pratica la capacità di facilitazione interculturale che la nostra organizzazione ha maturato in tanti anni di attività in diversi continenti del mondo. Per questo siamo in costante relazione di partnership, studio, osservazione con diversi attori. Per quanto riguarda il Libano, siamo partiti con l'analisi degli attori del mercato e della società libanese e poi di altre realtà in cui operiamo, dove abbiamo visto e colto l'opportunità di poter contribuire alla costruzione di un ecosistema che agevoli il consolidamento e la regolamentazione di un'economia sociale. Si tratta di contesti con un alto potenziale, che ad oggi devono affrontare sfide di sviluppo molto simili a quelle del sistema Italia, ad esempio il futuro dell'impiego giovanile, con una differenza: l'assenza di un quadro normativo precostituito. Questo elemento, che da un lato può senz'altro essere letto come un ostacolo o un'incognita, ha rappresentato per noi l'occasione di introdurre pratiche innovative, all'ordine del giorno anche per i più evoluti sistemi occidentali. L'azione in rete e l'investimento sul partenariato e l'impresa sociale, sono ad oggi per noi fattori imprescindibili, per innescare processi di innovazione sociale e raggiungere obiettivi di lotta alla povertà e alle iniquità, per uno sviluppo umano, sostenibile e diffuso.

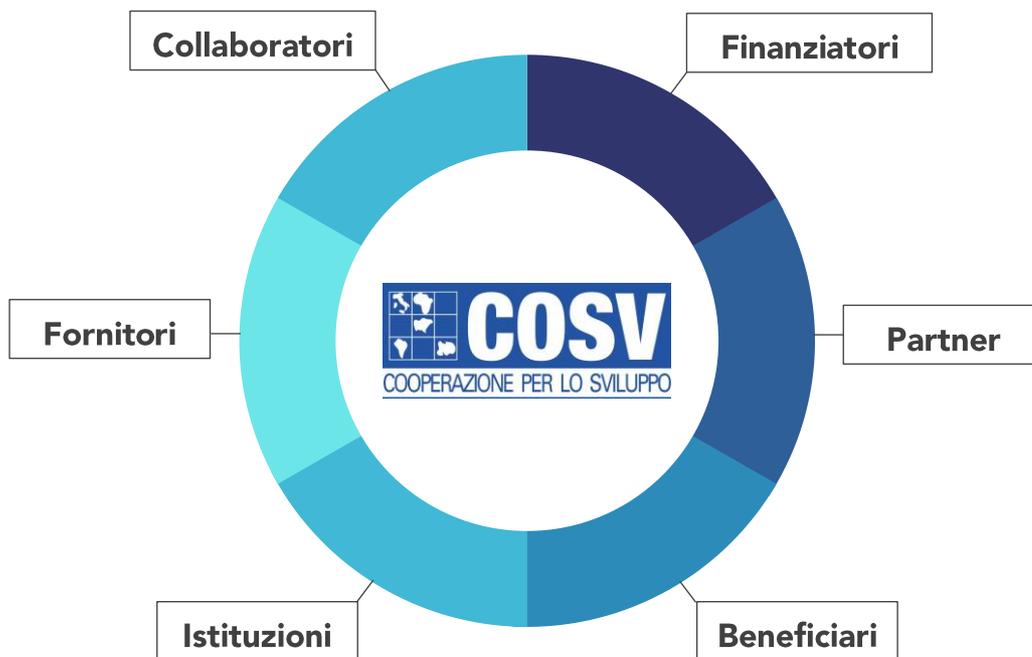
## Diesis Network

Nel 2019 COSV è entrato a far parte di Diesis Network, uno dei più ampi network nell'Unione Europa specializzato nel supportare l'economia sociale e lo sviluppo dell'imprenditoria sociale. Il Network è costituito da 32 organizzazioni provenienti da 18 paesi europei, in rappresentanza di oltre 80.000 organizzazioni e 1,2 milioni di lavoratori. La missione di Diesis Network è sostenere lo sviluppo dell'economia sociale in Europa e nel mondo. Insieme a Diesis Network abbiamo organizzato il Regional Workshop di Co-Design, tenutosi a Tirana, in Albania, per creare un programma di sviluppo sostenibile e inclusivo per Albania, Macedonia e Montenegro. All'evento hanno partecipato diverse ONG locali e internazionali, permettendo così di definire delle linee guida per lo sviluppo dell'imprenditoria sociale in questi paesi. Da questo workshop è nata l'idea di promuovere un'alleanza Balcanica per l'economia sociale, che è oggi finanziata dal progetto Erasmus+ "WB SEA Western Balkans social Economy Alliance"



# La mappa degli stakeholders

In un mondo sempre più frammentato, gestire le relazioni con i propri stakeholders è fondamentale per poter avviare una discussione costruttiva attorno alle politiche e alle strategie dell'organizzazione. Creare momenti di dialogo con gli stakeholders permette di comprendere l'evoluzione dei valori sociali, delle aspirazioni, delle attese che le persone e le altre organizzazioni hanno nei confronti del COSV. Per poter avere un confronto diretto con loro però, è necessario prima di tutto individuarli: motivo per cui abbiamo creato la Mappa degli Stakeholders del COSV.



L'elenco degli stakeholders di COSV deriva dal “Codice etico e di Comportamento”, dove sono indicate le modalità con cui l'organizzazione mette in pratica i propri valori di riferimento nella gestione delle attività e delle relazioni con i suoi stakeholders. Il Codice descrive l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo o accordo contrattuale, collaborano con il COSV e ha lo scopo di tutelare tanto la sua reputazione quanto quella delle persone che lavorano al suo interno, siano esse impegnate in Italia o all'estero. Nel Codice vengono descritti diritti e obblighi dei nostri stakeholder, che sono:

- Collaboratori (dipendenti, espatriati, personale e collaboratori locali, volontari, soci...)
- Donatori e finanziatori, siano essi privati o istituzionali
- Partner
- Beneficiari
- Istituzioni nazionali, internazionali, locali
- Fornitori

Il Codice descrive l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo o accordo contrattuale, collaborano con il COSV e ha lo scopo di tutelare tanto la sua reputazione quanto quella delle persone che lavorano al suo interno, siano esse impegnate in Italia o all'estero.

**Il nostro Codice etico e di Comportamento**



Nell'assemblea del 27 ottobre 2020, i soci del COSV hanno approvato una nuova versione sia della Carta dei Valori, che del Codice Etico e di Comportamento, in linea con le nuove disposizioni della normativa italiana. La scelta degli stakeholder avviene secondo criteri precisi. Ad esempio, gli operatori vengono selezionati senza alcuna discriminazione di nazionalità, genere, credo religioso e con procedure trasparenti, attraverso vacancy pubbliche. La scelta di stakeholder fondamentali come i partner (soprattutto locali) avviene sulla base delle loro competenze e affidabilità e viene richiesto, come prerequisito di ogni forma di collaborazione, la condivisione dei principi esposti nella Carta dei Valori, delle metodologie operative e della finalità dell'organizzazione. Il codice etico prevede anche quali sono gli obblighi delle singole categorie di stakeholder. Una attenzione particolare viene posta nella scelta dei fornitori: il COSV attua politiche non discriminatorie nella scelta dei fornitori, avendo come criterio gli standard di qualità, servizio, economicità. Richiede inoltre garanzie specifiche in merito al rispetto delle condizioni di lavoro, secondo di standard internazionali ILO (Organizzazione internazionale del Lavoro) e alla qualità documentabile da certificazioni di prodotto. Nello specifico, nell'organizzazione delle forniture il COSV segue, nella gran parte dei casi, le regole previste dalle PRAG (Procurement And Grants for European Union external actions). Nel caso di progetti della cooperazione italiana occorre obbligatoriamente applicare le regole previste del Codice degli Appalti (Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50)

## I principi dell'UE e della Cooperazione Internazionale

Il COSV fa riferimento a codici e principi in ambito economico, sociale e ambientale. In particolare, COSV ha fatto proprio l'approccio dell'Unione Europea allo sviluppo sostenibile per attuare l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile:

<https://www.aics.gov.it/home-ita/settori/obiettivi-di-sviluppo-sostenibile-sdgs/>

Per quanto riguarda l'Italia, numerose sono le linee guida emesse dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, quali ad esempio le linee guida sull'energia:

[https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2018/03/Linee-Guida-Energia\\_2018.pdf](https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2018/03/Linee-Guida-Energia_2018.pdf)



## Indagine Interna – Operatori

In occasione della stesura del Bilancio Sociale 2021, COSV ha proseguito il percorso di coinvolgimento degli stakeholders già iniziato nel 2020, coinvolgendo nuovamente i propri operatori. L'obiettivo era quello di valutare il livello di gradimento di cui gode il COSV nei confronti dei propri collaboratori e di monitorarne l'andamento nel tempo. Per questo motivo, l'indagine è stata portata avanti attraverso il questionario già utilizzato nel 2020 e ulteriormente migliorato sulla base dell'esperienza dello scorso anno. Il questionario ha permesso sia risposte qualitative che quantitative, nel rispetto del completo anonimato e della tutela della privacy. Il questionario era composto da 20 domande, divise tra domande a risposta chiusa, con valutazione da 1 a 6, e domande a risposta aperta, con la possibilità di inserire un commento senza limiti di lunghezza.

Il questionario aveva l'obiettivo di ottenere una valutazione riguardante due temi:

- le attività e i progetti del COSV;
- la qualità del lavoro svolto dai collaboratori;

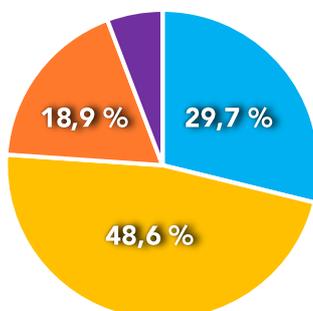
L'indagine ha coinvolto 50 operatori del COSV, tra personale di sede ed espatriato, ottenendo 37 risposte (74%)

### Il testo del questionario

Nella sezione successiva i risultati dell'indagine.

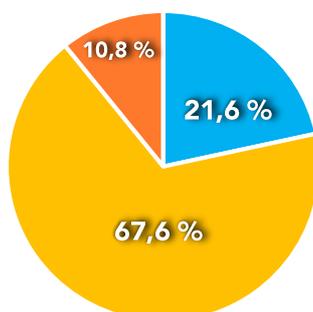
# I risultati dell'indagine

## 1. La capacità di coinvolgere le comunità nella co-progettazione



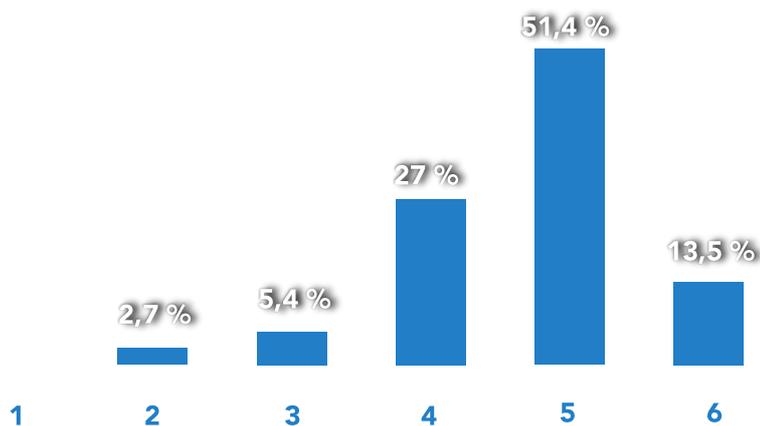
■ Non so   ■ Scadente   ■ Discreto   ■ Buono   ■ Ottimo

## 2. L'impatto dei progetti sulle comunità target



■ Non so   ■ Scadente   ■ Discreto   ■ Buono   ■ Ottimo

## 3. La capacità di lavorare in coordinamento con altri stakeholders

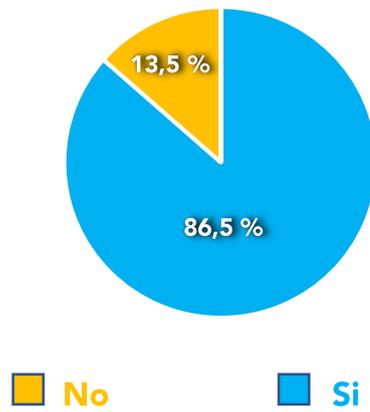




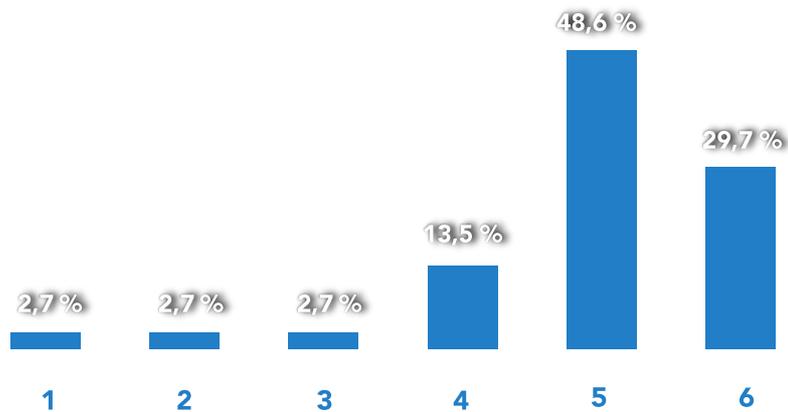




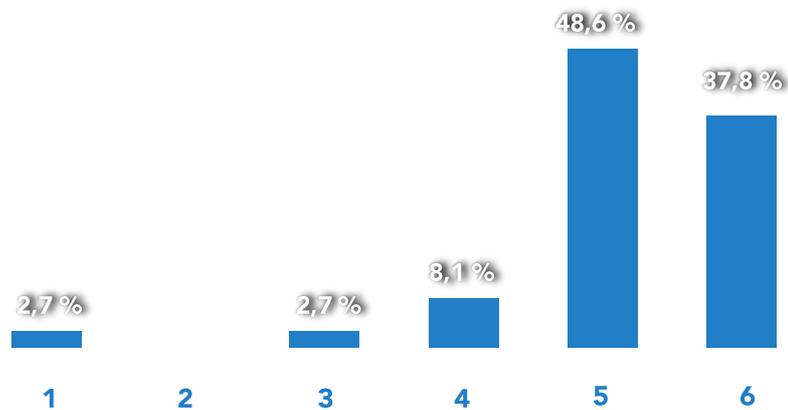
## 14. I collaboratori hanno chiaro qual è il loro ruolo?



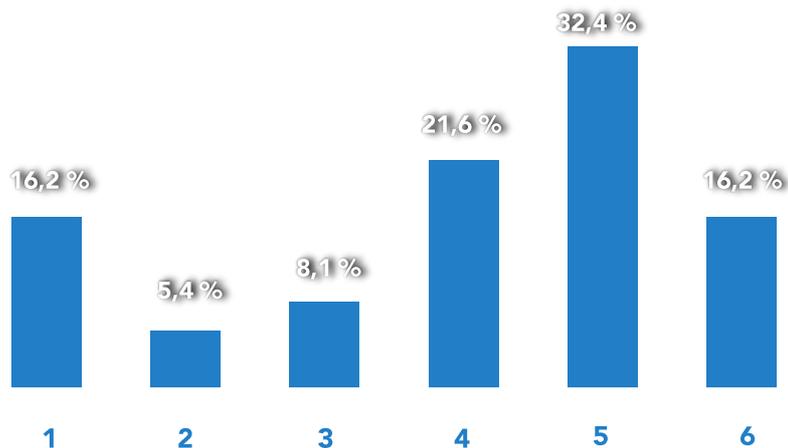
## 15. Adeguatezza delle informazioni ricevute per svolgere il proprio ruolo



## 16. Reperibilità dei referenti



## 17. Adeguatezza del salario al ruolo ricoperto







## Indagine Interna – Partner e Beneficiari

In vista della produzione del Bilancio Sociale 2021, COSV ha deciso di allargare l'analisi del gradimento degli stakeholder anche a partner e beneficiari, optando per un metodo di valutazione qualitativo, che ha coinvolto dei piccoli campioni (20 partner, 10 beneficiari).

Il tasso di risposta in questo caso non è stato molto alto, pari al 30 % per i beneficiari e il 35 % per i partner. L'obiettivo era quello di valutare il livello di gradimento di cui gode il COSV nei confronti dei propri partner e beneficiari. L'indagine è stata portata avanti attraverso un questionario composto da 5 domande volte a comprendere l'esperienza complessiva maturata durante i progetti. Le domande erano a risposta aperta, con la possibilità di inserire un commento senza limiti di lunghezza.

Di seguito i testi di entrambi i questionari e le relative risposte.

**Questionario partner**

**Risposte partner**

**Questionario beneficiari**

**Risposte beneficiari**



## **Sezione Strategia**

### **- Creare impatto sociale**

- Il meccanismo del Sub-granting
- Attivatori di Comunità

### **- Innovazione sociale**

- Coniugare cooperazione e imprenditoria sociale
- La strategia COSV per l'imprenditoria sociale

### **- Monitoraggio e Valutazione**

- Valutare l'impatto: Responsabilità e Innovazione
- L'importanza dell'accountability

## Il meccanismo del Sub-granting

Tra gli strumenti che fanno parte della strategia della nostra organizzazione e che vengono utilizzati per generare valore sociale aggiunto, vi è sicuramente il meccanismo del Sub-granting.

Dal 2007, con l'introduzione del sub-granting tra le opzioni concesse dall'Unione Europea all'interno dei suoi contratti, il COSV si è avvalso diverse volte di questo strumento per l'efficacia della sua natura. Il sub-granting è per definizione un contributo finanziario indiretto trasmesso da un beneficiario di un fondo ad un beneficiario secondario, per la realizzazione di un'azione intesa a contribuire al raggiungimento di un obiettivo previsto dal contratto del fondo. In altre parole, è un pagamento di natura non commerciale volto ad implementare un'attività tramite la sub-concessione di un'operazione il cui obiettivo immediato è di natura non commerciale.

Questo meccanismo ci permette di assegnare delle risorse economiche ad altre organizzazioni della società civile presenti nel territorio in cui lavoriamo e di trasmettere loro il nostro bagaglio di conoscenze e know-how tecnico, generando così valore sociale ed economico che porterà benefici nel lungo termine. In Albania abbiamo adottato questo approccio in diverse occasioni, grazie ai progetti ACAP e Green-AL.

## Attivatori di Comunità

Uno degli aspetti fondamentali della nostra strategia è la partecipazione e il coinvolgimento delle comunità nelle attività di progetto. Attivare le comunità ad agire permette di usufruire della loro conoscenza del territorio, delle tradizioni e degli usi e di trasmettere a loro le conoscenze necessarie a gestire autonomamente le proprie risorse economiche, finanziarie e naturali.



## Coniugare cooperazione e imprenditoria sociale

La strategia della nostra organizzazione si fonda sul concetto di innovazione e, più precisamente, sui processi di innovazione sociale. Ricerchiamo e mettiamo in atto soluzioni efficaci alle problematiche dei diversi contesti in cui lavoriamo, attraverso il coinvolgimento e la creazione di legami tra i diversi esponenti del Capitale della Comunità: stakeholder, istituzioni, attori privati, pubblici, società civile. Il coinvolgimento è uno dei pilastri della nostra operatività: la partecipazione di una varietà di attori può contribuire a creare un meccanismo di crescita non solo partecipativo, ma anche sostenibile. Una sostenibilità sociale, ma anche economica e finanziaria: l'adozione di determinati approcci, specie se legata a modelli innovativi di impresa, può garantire la stabilità e la durata delle soluzioni adottate nell'ambito dei processi di innovazione sociale. Nello specifico, la nostra strategia mira a coniugare l'esperienza della Cooperazione a quella dell'Imprenditoria Sociale: è in questo spazio di connessione che vediamo orizzonti di innovazione, che possono essere esplorati nei diversi contesti e con i differenti attori con cui lavoriamo, per la creazione di un concreto impatto sociale. L'impatto dell'innovazione sociale non è da misurare solamente in base a criteri finanziari o criteri legati al risultato. In sostanza, non dobbiamo perdere di vista i benefici generati dalla costruzione di legami interni alla comunità, dai processi che hanno portato alla costruzione delle soluzioni e dalle risorse che sono state mobilitate.



# La strategia COSV per l'imprenditoria sociale

COSV ha posto al centro della sua strategia lo sviluppo socio-economico, questo significa per un'organizzazione internazionale di cooperazione allo sviluppo porsi importanti riflessioni a livello organizzativo: da un lato, continuare ad occuparsi di sviluppo sociale e sviluppo di comunità come COSV ha sempre fatto, dall'altro lato, occuparsi di sviluppo socio-economico comporta la necessità di essere adeguatamente attrezzati per supportare sia l'aspetto sociale sia l'aspetto economico. Per questo motivo, da circa due anni abbiamo istituito un'unità tecnica che segue l'area del Mediterraneo, concentrandosi in particolare sulla definizione di quello che un'organizzazione come la nostra può fare a livello locale senza sostituirsi agli attori locali esistenti, ma allo stesso tempo promuovendo e facilitando le competenze culturali tra le expertise internazionali e quelle locali.

La strategia COSV per lo sviluppo dell'imprenditoria sociale ad oggi si basa su tre pilastri:

- 1) Promuovere un pluralismo di forme di imprenditoria sociale. Imparando dagli ecosistemi maturi e promuovendo il principio della “parte terza” dell'organizzazione non governative COSV sostiene un pluralismo di forme dell'economia sociale a secondo del contesto in cui opera, questo significa che COSV agisce senza mettersi in competizione con i players locali, laddove sono presenti ma elabora una strategia che permette alle diverse forme di economia sociale di emergere e consolidarsi attraverso programmi di incubazione specifici e ricerche d'impatto, come ad esempio le imprese di comunità, il no profit imprenditoriale, le scuole-impresa, economia collaborativa.
- 2) *“Finanziare il singolo, per finanziare l'ecosistema”*, è il secondo pilastro della nostra strategia. COSV opera attraverso fondi pubblici e crediamo che sia importante, sia nel rispetto dell'investimento di pubblica utilità, sia nel rispetto della mission a cui aderiamo, promuovere finanziamenti e percorsi di incubazione che siano sempre agganciati ad un avanzamento e ad una capacità istituzionale locale, relativa ad una determinata policy, in cui l'impresa sociale può essere un driver di questo cambiamento e anche viceversa. Per questo i nostri progetti sull'economia sociale si collocano sempre dentro azioni complesse di ecosistema, in cui le incubazioni progettate che finanziano il singolo imprenditore sociale sono agganciate a policy specifiche, in modo tale che il cambiamento perseguito sia collettivo e duraturo. Per Esempio In Libano nel progetto Leb INC! promuovere l'inclusive business in Libano abbiamo lavorato sulla capacità zione dell'università di promuovere un educazione imprenditoriale sostenibile, e maggiormente incline all'innovazione sociale, attraverso la creazione di HuB che hanno poi svolto un ruolo di connettori con il mondo giovanile dell'imprenditoria sociale. In questo caso la contaminazione tra questa generazione di giovani e la governance universitaria ha permesso di aprire uno nuovo scenario di formazione con nuovi corsi aperti a tutti.

- Il terzo pilastro è la “Cross Cultural Fertilization”. Crediamo che il tipo di expertise che un’organizzazione come la nostra possa mettere a disposizione rispetto ad altri attori, sia da un lato il facilitare lo scambio culturale e la cooperazione culturale sul tema della social economy tra il mondo europeo, a cui noi apparteniamo, e il mondo locale in cui noi operiamo. In questo senso, ci siamo organizzati per avere un coordinatore esperto di social economy ma anche di metodologie di cooperazione allo sviluppo, in modo tale da sviluppare nei programmi di incubazione, che noi utilizziamo prevalentemente attraverso lo schema dei subgrant, delle partnership che siano idonee al percorso locale, ma che aiutino allo stesso tempo gli esperti internazionali a declinare determinate expertise dentro il contesto.

Per implementare questa strategia collaboriamo con esperti del settore ai fini di combinare esperienze, know-how e expertise specifiche. Per questo da due anni siamo entrati nella rete Dysis e abbiamo avviato delle partnership strategiche anche con il mondo cooperativo italiano, attraverso CGM. Stiamo avviando sempre più metodologie organizzative diverse che siano transregionali, in modo da rafforzare la nostra capacità operativa senza esternalizzare questo percorso. A livello tematico, per noi alcuni settori fondamentali per lo sviluppo dell’imprenditoria sociale sono i Balcani, su cui stiamo puntando sulla green economy e il turismo sostenibile e la gestione del patrimonio ambientale; il Libano e l’area del mediterraneo, in cui ci stiamo concentrando su tre tematiche principali: la prima che è legata alle policy per l’impresa sociale, quanto l’avanzamento delle politiche di giustizia sociale possano permettere di progredire alle imprese sociali; la seconda, legata all’imprenditoria sociale per l’educazione; terzo, quanto le social economy possano introdurre una good governance locale che possa essere inclusiva e sostenibile.



## Valutare l'Impatto: Responsabilità e Innovazione

Sempre più frequentemente viene riconosciuto il ruolo essenziale dei meccanismi di controllo e valutazione all'interno di progetti di cooperazione internazionale, al fine di garantire al meglio possibile l'aderenza ai precetti del Result Based Management.

Dal 2018 COSV ha creato una Unità interna di Monitoraggio e Valutazione che si occupa di armonizzare e coordinare procedure e strumenti applicati nei vari progetti implementati dall'Organizzazione. Gli approcci relativi alle valutazioni interne ed esterne, così come le soluzioni di monitoraggio per le quali COSV opta adattandosi ai vari contesti, rispondono infatti ad un medesimo framework programmatico regionale – differente per le tre regioni d'intervento del Medioriente, dei Balcani e dell'Africa del Sud-Est.

L'Unità interna di M&E beneficia delle competenze e del lavoro di un Coordinatore Generale, di tre Coordinatori Regionali e di un numero variabile di M&E Field Officers opportunamente formati.

Il risultato degli interventi operati dall'Unità è una coerente raccolta e catalogazione di dati al fine di vagliare indicatori di progetto e di programma, utili sia nel breve periodo per rispondere alla Upwards Accountability (verso Donatori e finanziatori) che nel medio periodo per identificare le migliori Buone Pratiche e Lezioni Apprese, fondamentali per strutturare progetti che rispondano alla Downwards Accountability (verso beneficiari e partner di progetto).

### L'importanza dell'Accountability

L'accountability, intesa come responsabilità dell'analisi e della comunicazione degli effetti delle nostre azioni è un valore fondante dei nostri progetti nel mondo. Insieme a Link 2007, rete di ONG di cui facciamo parte, abbiamo sottoscritto la carta dell'accountability. Da un punto di vista tecnico, COSV associa alla reportistica tradizionale, anche una serie di Report su base progettuale che raccolgono informazioni sulla base di diversi criteri, come la sostenibilità, la rilevanza, l'efficacia e l'efficienza. Inoltre nel 2021 ha iniziato a sperimentare una serie di metodologie di valutazione riconosciute internazionalmente, come lo SCORE Index (Social Cohesion and Reconciliation Index) o il SEIE (Social Enterprise Impact Evaluation) che permetteranno una misurazione di medio periodo con alto valore comparativo – in quanto, pur se applicata a progetti specifici e strettamente connessa all'M&E di Programma Regionale COSV, ugualmente armonizzata a standard di misurazione applicati altrove e che si riflettono su database condivisi internazionali.

[Per leggere i nostri report](#)



## **Sezione Balcani**

### **- I Balcani**

- Dall'Emergenza all'Integrazione
- Programma COSV per i Balcani
- I nostri obiettivi di sviluppo sostenibile nell'area

### **- Essere nei Balcani**

- Essere in Montenegro
- Essere in Macedonia del Nord
- Essere in Albania

### **- Progetti in Albania**

- ACAP
- Rigenerazione del centro multifunzionale di Kolonja
- Green-AL

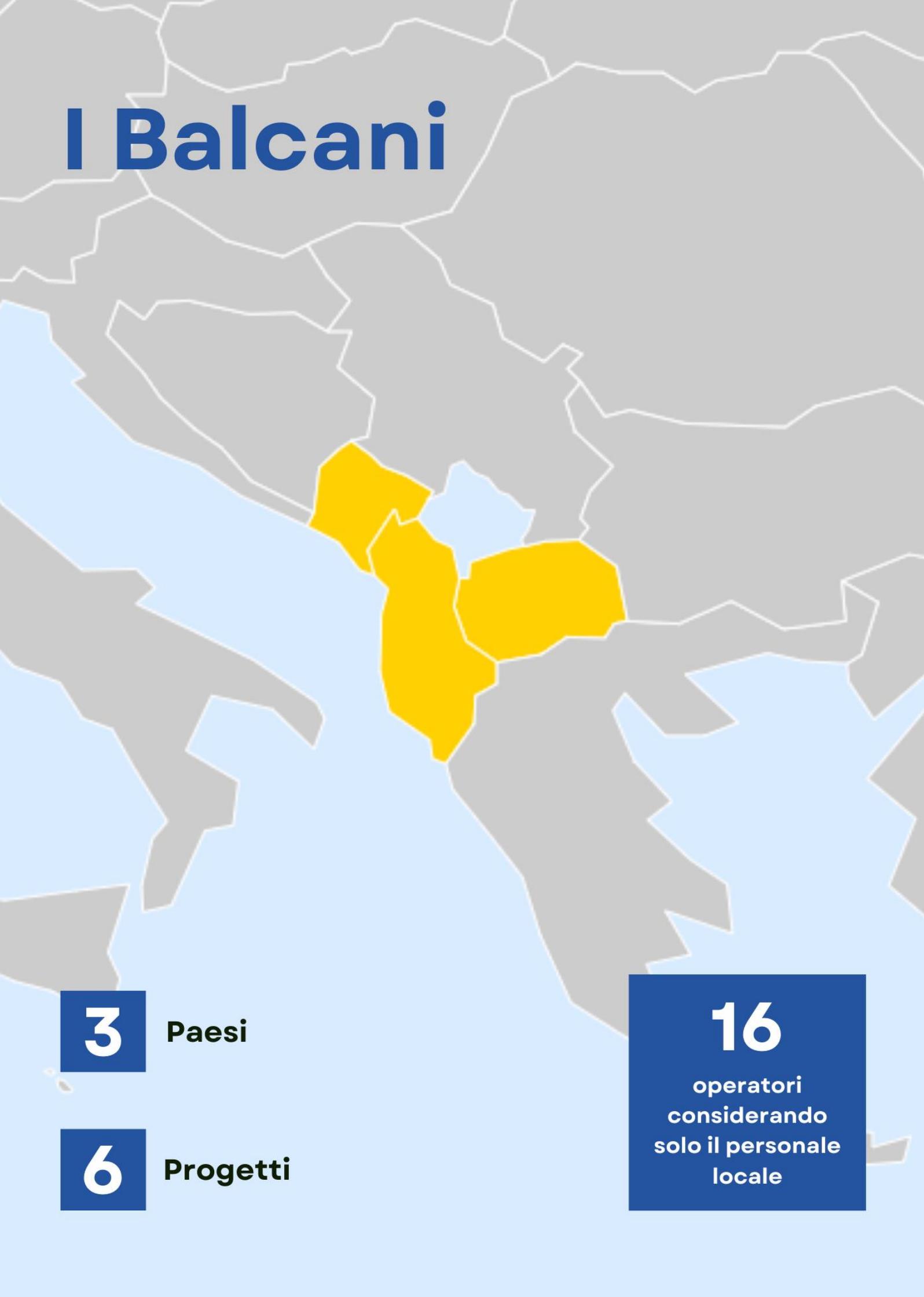
### **- Progetti in Montenegro**

- REACH
- WBSEA

### **- Progetti in Macedonia del Nord**

- BAIR

# I Balcani

A stylized map of the Balkans region, including countries like Albania, Bosnia and Herzegovina, and Serbia, highlighted in yellow. The rest of the map is in light grey, and the surrounding sea is light blue.

**3**

**Paesi**

**6**

**Progetti**

**16**

**operatori  
considerando  
solo il personale  
locale**

## Dall'Emergenza all'Integrazione

Siamo presenti nei Balcani dal 1991, dove abbiamo intrapreso un percorso che, partendo dai progetti di risposta all'emergenza (con le guerre balcaniche degli anni '90), ha seguito lo sviluppo della regione e oggi si concretizza in interventi in ambito economico, sociale e ambientale.

Negli ultimi anni, ci siamo interrogati sul senso di fare Cooperazione nei Paesi balcanici, prossimi all'ingresso nell'Unione Europea. In questo senso, il nostro ruolo si è evoluto fino a consolidarsi nella mediazione e facilitazione tra quella che è l'esperienza europea e quella dei contesti locali, accompagnando la regione balcanica in questo processo di integrazione. Sperimentiamo quindi un approccio nuovo e più avanzato alla cooperazione allo sviluppo: stimoliamo le organizzazioni della società civile e i governi locali ad agire insieme e concretamente, lavorando per il rafforzamento della fiducia tra le comunità e verso le istituzioni dell'area. Incoraggiamo la partecipazione attiva dei cittadini a garanzia dell'integrazione multi-etnica, della gestione della società e a tutela delle ricchezze naturali di questo territorio.

A tal fine, il nostro ingresso in Albania nel 2018 si è rivelato strategico, trattandosi non solo di un cardine geografico di connessione con Montenegro e Macedonia, ma anche del Paese che più velocemente viaggia verso l'adesione all'UE, essendo buon esempio di stabilità all'interno della penisola balcanica. Un paese, l'Albania, in cui la nostra funzione di catalizzatore di sviluppo inclusivo getta le basi in una profonda conoscenza dei contesti, che si arricchisce grazie ad expertise maturate in altre aree, come l'utilizzo dell'impresa sociale come modello di rafforzamento della società.

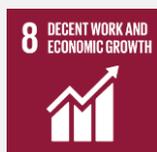


# Programma COSV per i Balcani

Il programma COSV nei Balcani è un programma strategico triennale, che avviene nei paesi di Albania, Montenegro e Macedonia. È nato analizzando la nostra lunga esperienza in questi territori, i nostri contatti e le priorità strategiche dei governi, delle istituzioni e degli attori chiave che portano cambiamento nelle società. Attraverso questa analisi, abbiamo delineato un programma triennale con l'obiettivo di supportare questi stati e le loro comunità nel processo di integrazione europea, utilizzando una metodologia trasversale di impresa sociale. Noi crediamo che l'imprenditoria sociale possa essere un approccio interpretabile in maniera estesa come un cambiamento per la società, visto che attraverso questa metodologia si possono coniugare i vari ambiti e settori sociali per ottenere uno sviluppo davvero sostenibile ed equo. Grazie all'imprenditoria sociale si può conciliare l'aspetto economico con la responsabilità sociale.

L'aspetto imprenditoriale classico incontra la creazione di valore sociale e la sostenibilità ambientale, contribuendo alla valorizzazione e alla preservazione degli asset naturali e turistici. Sulla base di questo abbiamo identificato tre pilastri settoriali: il capitale naturale (ambiente e ecoturismo); l'inclusione sociale dei gruppi vulnerabili per una società equa e giusta; economia più inclusiva e sostenibile. Fondamentale per la strategia è la misurazione dei risultati che ci aspettiamo di apportare nei prossimi anni, attraverso un sistema di M&E, impostato e strutturato sia sui progetti sia sul programma. In questo modo, possiamo rendere conto di quanto siamo efficaci.

## I nostri obiettivi di sviluppo sostenibile nell'Area



Per promuovere una crescita economica sostenibile e inclusiva, abbiamo lavorato in Montenegro per creare programmi innovativi di impiego, sia per i giovani che per altri gruppi più svantaggiati, donne e disabili in particolare. E' in questo spazio che abbiamo offerto la nostra esperienza, promuovendo nello specifico l'imprenditoria sociale per lo sviluppo delle attività in vari settori, come la produzione biologica, la pesca, l'apicoltura, la produzione casearia e i servizi.



Per ridurre le disuguaglianze sociali, lavoriamo in Macedonia del Nord per contribuire alla costruzione di una società più giusta e pacifica, rispettosa della dignità di ciascun membro della comunità, a prescindere dalla provenienza etnica, dal credo religioso o dalle posizioni politiche. Il nostro programma sostiene l'inclusione e lo sviluppo partecipato, dettagliandosi in interventi di educazione inclusiva, protezione dei diritti umani, capacity building e accesso al lavoro, che ci vedono al fianco della comunità macedone, di comunità Rom, Organizzazioni della Società Civile e in supporto a imprese emergenti e istituzioni locali.



Per incentivare consumo e produzione sostenibili, lavoriamo in Albania e in Macedonia per educare imprenditori e agricoltori all'utilizzo di tecniche di produzione sostenibili, riducendo l'utilizzo di materiali e prodotti inquinanti. Inoltre, supportiamo le comunità locali nell'utilizzo responsabile e sostenibile delle risorse naturali presenti come fonti di reddito, in modo da innestare uno sviluppo economico dell'area.



Per proteggere la natura e le sue risorse, lavoriamo affinché la sua coesistenza con l'uomo sia possibile. Da più di un anno infatti, insieme alle comunità dell'Albania sud-orientale portiamo avanti azioni di sensibilizzazione, educazione ambientale e capacity building, costruendo così una coscienza ambientale di partecipazione. Inoltre, in passato, abbiamo lavorato in Montenegro e Bosnia Erzegovina per incentivare un turismo che sia sostenibile e rispettoso dell'ambiente.

## Essere in Montenegro

Negli ultimi anni, abbiamo lavorato in Montenegro per il rafforzamento dei rapporti con ONG, CSOs e istituzioni pubbliche locali, offrendo supporto nella scrittura e nella gestione di progetti con un focus sullo sviluppo e sul miglioramento delle politiche sociali, sull'integrazione lavorativa dei gruppi più vulnerabili e sulla promozione del turismo sostenibile. In ambito sociale invece, è cresciuta in particolare la richiesta per programmi innovativi di impiego, sia per i giovani che per altri gruppi più svantaggiati, donne e disabili in particolare. È in questo spazio che abbiamo offerto la nostra esperienza, promuovendo nello specifico l'imprenditoria sociale, attraverso un progetto per l'introduzione dell'economia sociale e la riabilitazione del sistema cooperativo. Inoltre, abbiamo lavorato affinché potessimo promuovere lo sviluppo del turismo sostenibile e della protezione ambientale.

## Essere in Macedonia del Nord

Dal 2009, siamo in Macedonia del Nord per contribuire alla costruzione di una società più giusta e pacifica, rispettosa della dignità di ciascun membro della comunità, a prescindere dalla provenienza etnica, dal credo religioso o dalle posizioni politiche. Il nostro programma si rivolge all'inclusione e ad uno sviluppo partecipato, dettagliandosi in interventi di educazione inclusiva, protezione dei diritti umani, capacity building e accesso al lavoro, che ci vedono al fianco della comunità macedone, delle comunità Rom, delle Organizzazioni della Società Civile e in supporto a imprese emergenti e istituzioni locali. Negli anni scorsi, abbiamo lavorato a progetti per il miglioramento delle qualità dell'istruzione primaria dei bambini Rom, per l'introduzione di pratiche innovative di

## Essere in Albania

Dal 2018, insieme alle comunità dell'Albania sud-orientale portiamo avanti azioni di sensibilizzazione, educazione ambientale e capacity building, costruendo una coscienza ambientale di partecipazione. Un elemento semplice, con un significato importante, che dimostra come anche nelle riserve naturali le attività dell'uomo, come l'allevamento, possano vivere in compatibilità con la natura selvaggia. Attualmente lavoriamo al progetto ACAP, che si occupa di tutelare e conservare le aree protette nel sud del paese. Operiamo su tre parchi nazionali dove realizziamo, in sinergia con le comunità locali, gli enti dei parchi e le organizzazioni della società civile, degli interventi di sviluppo economico e tutela dell'ambiente. Promuoviamo una campagna di sensibilizzazione sui temi ambientali, che partendo dagli studenti delle scuole e dagli istituti tecnici professionali, arriva a tutta la comunità albanese nel suo complesso. In Albania stiamo attuando un programma finalizzato a delle progettazioni sui temi dello sviluppo economico, sviluppo rurale, turismo

## ACAP – Azione Comunitaria per la Conservazione delle Aree Protette dell'Albania

Area geografica	Europa
Paese	Albania
Settore di Intervento	Protezione Ambientale
Località	Parco Nazionale di Llogara e Paesaggio protetto di Vjosa-Narta (Municipalità di Valona); Parco Nazionale Monte Tomorri (Municipalità di Berat, Skrapar, Poliçan); Parco Nazionale di Bradhi I Hotoves-Dangelli (Municipalità di Permet e Kelcyre)
Fondi	1,903,689 €
Data di Inizio	03/04/2018
Data di Fine	03/08/2021
Capofila	CELIM
Partners	National Agency for the Protected Areas – NAPA; Institute for National Conservation in Albania – INCA; Kallipolis
Donors	AICS 1.705.365,00 €; COSV: 36.490,00 €;

### Descrizione del progetto

L'Albania è un paese con un ricco patrimonio ambientale e paesaggistico, che purtroppo risente di una gestione non efficiente e di un elevato impatto ambientale negativo prodotto dagli abitanti e dalle attività economiche locali. Lo sviluppo sostenibile e la tutela ambientale sono punti chiave per l'integrazione nell'Unione Europea; per questo motivo il progetto mira a sensibilizzare la popolazione sui temi ambientali, al fine di ottimizzare la gestione delle aree naturali protette, diminuirne i danneggiamenti ambientali e migliorare il turismo sostenibile del paese nel suo percorso di adesione all'Unione Europea. Il progetto, le cui attività coinvolgono il Ministero dell'Ambiente e le Municipalità, ha l'obiettivo di ridurre il più possibile le lacune manageriali e operative e di ridurre l'impatto ambientale legato all'attività umana, da un lato formando a livello professionale le guardie del parco e i funzionari, dall'altro sensibilizzando i giovani attraverso incontri nelle scuole e visite nelle aree protette. Un altro tassello fondamentale nella difesa dell'ambiente è la sostituzione delle fonti di energia tradizionale con l'utilizzo di fonti di energia rinnovabile. Queste, infatti, rappresentano una risposta sostenibile dal punto di vista economico e ambientale al problema dell'eccessivo sfruttamento delle foreste. Il nostro intervento prevede l'organizzazione di seminari e laboratori specifici destinati a circa 300 residenti. Inoltre, 50 imprese identificate tra quelle a maggiore impatto ambientale verranno dotate di impianti di energia rinnovabile, riciclo e gestione dei rifiuti. L'obiettivo generale del progetto consiste nel contribuire alla tutela di 4 Aree Protette dell'Albania rafforzando le misure di gestione e conservazione dei Parchi Nazionali nelle Municipalità di Valona, Berat e Argjiocastro. I principali risultati attesi prevedono di migliorare la governance ambientale; di aumentare le capacità infrastrutturali, gestionali e tecniche delle autorità locali e degli enti regionali predisposti alla tutela e alla conservazione delle Aree Protette; di ridurre l'impatto ambientale delle comunità locali residenti; di sensibilizzare stakeholders e popolazione sui temi ambientali.

## Risultati ottenuti nel 2021

Nel corso del 2021, in relazione al miglioramento della governance delle aree protette, sono state realizzate molte attività con il coinvolgimento delle comunità locali, tra cui l'organizzazione di 3 workshop con l'obiettivo di scambiare buone pratiche tra la rete internazionale Model Forest e i rispettivi Comitati di Gestione delle quattro aree protette target. Il ciclo di workshops ha permesso lo scambio di strumenti pratici e teorici per facilitare una governance multi stakeholder del capitale naturale delle aree protette in questione. In questa ottica, si è voluto attuare una strategia di rafforzamento dei Comitati di Gestione anche attraverso un maggiore coinvolgimento degli attori della società civile, come strumento per una maggiore efficienza degli stessi. Nello stesso periodo sono state realizzate 12 azioni comunitarie coinvolgendo le comunità locali delle aree protette target. Attraverso la realizzazione di queste azioni abbiamo coinvolto direttamente la comunità residente e gli attori principali coinvolti nella protezione, gestione e pianificazione del territorio. Co-progettare con la popolazione, la comunità locale, le ONG e le associazioni per realizzare interventi che rispondano alle esigenze che ogni territorio identifica come prioritarie, attraverso l'erogazione di mini-grant, ha consentito di rispondere in maniera mirata ai bisogni reali.

COSV inoltre, si è occupato della componente di awareness-raising che risulta rilevante rispetto al contesto locale: in Albania infatti, è carente la consapevolezza generale dell'importanza che riveste la protezione e la tutela ambientale. Per rispondere a questo bisogno, COSV ha organizzato attività di educazione ambientale nelle scuole delle aree target e attività di awareness-raising sia con le comunità locali che con i turisti. Queste attività sono state realizzate utilizzando metodi differenti; tra cui delle visite scolastiche di sensibilizzazione nelle aree protette, in collaborazione con i partner di progetto e le scuole del territorio. Inoltre sono state realizzati Open days e laboratori RES (Renewable Energy Sources) con il coinvolgimento delle scuole professionali. Parallelamente sono stati organizzati vari seminari che trattavano le fonti di energia rinnovabile e il turismo responsabile con il coinvolgimento di residenti, studenti delle scuole, attori istituzionali e settore privato. Questo approccio ha portato ad un accrescimento della consapevolezza di tutta la comunità, in particolare delle nuove generazioni, sull'importanza delle azioni di tutela e protezione ambientale e sulla necessità di adottare decisioni accurate e agire responsabilmente per l'integrità ambientale.



# Rigenerazione del centro multifunzionale di Kolonja

Area geografica	Europa
Paese	Albania
Settore di Intervento	Ricostruzione e Riabilitazione
Località	Kolonje (Sudest del Paese)
Fondi	340.530,3
Data di Inizio	07/07/2020
Data di Fine	10/07/2021
Capofila	Municipio di Kolonja
Partners	COSV
Donors	IADSA: 31.274.289 €; COSV: 281.165 €; Municipality of Kolonja: 2.497.575 €;

## Descrizione del progetto

Il comune di Kolonja conta 11.070 abitanti, anche se secondo il registro civile questo comune ha una popolazione di 19.919 abitanti e copre un'area di 864,06 km<sup>2</sup>. Il numero totale di persone con disabilità registrate è pari al 7,6% della popolazione totale, di gran lunga superiore alla media nazionale che si attesta all'incirca attorno al 6%. Gli abitanti del Comune di Kolonja sono molto coinvolti nelle attività sociali e culturali della loro comunità. Il Centro Culturale propone numerose attività artistiche e culturali durante l'anno ed è frequentato da un gran numero di cittadini. Le infrastrutture dedicate al centro culturale però non sono adatte ad ospitare tutti i cittadini coinvolti. Risultano quindi necessari ulteriori investimenti per la costruzione di nuovi edifici e il ripristino di quelli esistenti, in relazione alla vita sociale, culturale e artistica della comunità. La realizzazione di questo progetto intende privilegiare la ricostruzione delle infrastrutture al fine di ampliarne le funzionalità, prevedendo così spazi multifunzionali condivisi, e intende inoltre contribuire all'integrazione socioeconomica della comunità locale e dei gruppi vulnerabili, con particolare riguardo alle donne e ai giovani. L'obiettivo è quello di ristrutturare l'edificio esistente del Centro multifunzionale di Kolonja ed espanderne la funzionalità alla fornitura di spazi condivisi multifunzionali, consentendo così una migliore inclusione sociale. In particolare, il progetto promuoverà l'emancipazione economica delle donne locali impegnate nella produzione dei prodotti tradizionali locali, attraverso approcci di imprenditorialità sociale e inclusiva. I giovani locali saranno inoltre supportati e coinvolti nell'organizzazione di iniziative ed eventi multiculturali, portando ad un maggiore dinamismo della comunità di Kolonja.



## Risultati ottenuti nel 2021

Nel 2021 COSV ha identificato i beneficiari chiave (25 donne) coinvolti nell'iniziativa di economia sociale basata sulla produzione e sulla vendita di prodotti tipici locali chiamati zahire. Questo target group ha partecipato ad un processo di formazione con l'obiettivo di sostenere il posizionamento sul mercato dei loro prodotti, contribuendo al miglioramento della qualità in linea con gli standard dell'UE nel settore.

In questo contesto, sono state condotte 5 sessioni di formazione con l'obiettivo di aumentare le loro capacità tecniche per il raggiungimento dello standard dei prodotti alimentari biologici e per l'utilizzo dei nuovi macchinari e delle strutture dell'Artisan Lab. I temi delle sessioni sono stati:

- qualità dei prodotti agroalimentari;
- prodotti biologici;
- schemi di qualità dei prodotti agroalimentari;
- standardizzazione della produzione di pasta;
- etichettatura e tracciabilità dei prodotti agroalimentari e argomento;
- requisiti di sicurezza alimentare, condizioni generali e speciali di igiene.

D'altra parte, gli attori chiave che guidano il processo di creazione e consolidamento dell'iniziativa di economia sociale sono stati coinvolti in un processo di incubazione sociale condotto dal COSV con il supporto di esperti del settore. In questo contesto, è stato condotto un processo di mentorship con l'obiettivo di aumentare le capacità degli attori selezionati che sono impegnati nella struttura e nell'attività principale dell'impresa sociale, sostenendoli con competenze e assistenza tecnica nella pianificazione e nella gestione aziendale, nonché nel raggiungimento degli obiettivi di impatto sociale interconnessi. Inoltre, COSV ha condotto due workshop di co-progettazione con la partecipazione di giovani che si sono impegnati a concepire un'attività socio-culturale in grado di evidenziare i valori e l'immagine di Kolonja. I workshop hanno incluso esercizi di pensiero critico, lavoro di gruppo e presentazioni delle loro idee progettuali. I giovani sono stati incoraggiati a scoprire e mostrare creatività, pensiero critico e costruttivo e soprattutto particolari abilità nel riconoscere e apprezzare il potenziale della loro comunità.



# Green-AL - Rafforzamento delle organizzazioni della società civile per la protezione ambientale in Albania

Area geografica	Europa
Paese	Albania
Settore di Intervento	Protezione Ambientale
Località	Albania
Fondi	1.223.900
Data di Inizio	01/01/2021
Data di Fine	31/12/2023
Capofila	Co-Plan - Instituti për Zhvillimin e Habitatit
Partners	COSV, CISP, VISA Albania
Donors	SDA - Swedish International Development Cooperation Agency: 1.173.660€; Partners: 50.240€;

## Descrizione del progetto

L'Albania si trova attualmente ad affrontare la pressione di dover adempiere alle proprie responsabilità di Paese candidato all'adesione all'UE, tra cui le seguenti priorità:

- (a) rafforzamento delle Organizzazioni della Società Civile per diventare organizzazioni più professionali e sostenibili, e quindi del settore;
- (b) miglioramento della gestione ambientale, con particolare attenzione alla gestione integrata delle risorse idriche.

Entrambi gli incarichi rappresentano una sfida per il governo albanese e per il settore della società civile in generale. Rispetto ad anni fa, il settore della società civile in Albania ha registrato un notevole aumento del numero di organizzazioni e un maggiore impegno nella creazione di reti e coalizioni. Nonostante questi progressi, l'ambiente albanese non è ancora favorevole a uno sviluppo sostenibile delle Organizzazioni della Società Civile (OSC). Nella maggior parte dei casi, il settore è caratterizzato da strutture organizzative interne deboli e da risorse umane e finanziarie molto limitate, che spesso legano la vita di un'organizzazione a quella di un progetto. Questa situazione, unita a una serie di restrizioni e limitazioni dell'ambiente legale, ha fatto sì che le OSC non siano in grado di svolgere un ruolo significativo nel processo decisionale e che i responsabili delle decisioni ignorino generalmente le loro proposte. Oltre ai danni ambientali causati durante il comunismo, l'Albania ha sofferto negli ultimi 30 anni il deterioramento dei parchi naturali, l'inquinamento dei corsi d'acqua e dei mari, la contaminazione del suolo, la deforestazione massiccia e la rapida perdita di biodiversità e di ecosistemi. Questi fenomeni potrebbero portare ad effetti irreversibili se continuassero con il ritmo attuale. In questo quadro, il ruolo delle OSC è fondamentale. Il rapido sviluppo urbano, il lungo vuoto istituzionale e l'inadeguatezza delle politiche e degli strumenti (oltre a una serie di fattori) hanno portato ad una gestione, un monitoraggio ed uno sviluppo inadeguati delle risorse, in particolare dell'acqua, dove l'impatto è più sentito, dato che l'Albania ha un'abbondante riserva di risorse idriche.

In questo contesto, il progetto Green AL "Empower Grass-Root CSOs for improved innovative environmental protection in Albania" si propone di contribuire al miglioramento e all'informatizzazione delle OSC ambientali per affrontare efficacemente le sfide ambientali in Albania per un cambiamento tangibile. L'azione si concentra sul rafforzamento delle piccole reti locali di OSC e sulla creazione di nuove opportunità di collaborazione tra OSC, autorità pubbliche e settore privato a livello locale, in modo da costruire una società civile vivace, forte e collaborativa che parta dal basso per avere un impatto a livello nazionale. Per stimolare la collaborazione a livello locale, si intende mettere in pratica un nuovo concetto di risposta multi-stakeholder alle esigenze ambientali più urgenti. Attraverso l'attuazione di questa azione, è stato elaborato un Rapporto di Valutazione dei Bisogni rivolto alle ECSO di base nell'area del Progetto, che rispecchia anche una prospettiva regionale e di genere, contenente dati significativi e l'analisi dei risultati e delle loro implicazioni sul settore. Sulla base dei risultati del suddetto Rapporto, e con l'obiettivo di aumentare le capacità delle ECSO locali, il consorzio Green-AL è impegnato nella conduzione di una serie di corsi di formazione tematici e tecnici incentrati su questioni istituzionali e ambientali, il cosiddetto Processo di incubazione. Durante l'implementazione di questa componente, sono stati organizzati corsi di formazione specifici, e altri devono ancora essere realizzati, in cui le ECSO e altri stakeholder rilevanti hanno l'opportunità di familiarizzare con gli ultimi concetti di gestione dei progetti, protezione dell'ambiente e questioni di genere relative a questo settore. Un aspetto molto importante di questo processo è la possibilità di fare rete, che servirà a spianare la strada a future collaborazioni e a portare le questioni ambientali a un livello più alto, dando loro legittimità per le questioni sollevate.

## Risultati ottenuti nel 2021

Nel 2021 sono state condotte 4 sessioni di formazione nella Regione Sud da parte del COSV. Le formazioni hanno trattato argomenti quali la gestione del ciclo del progetto, la gestione finanziaria, la gestione sostenibile delle foreste, nonché l'advocacy, il lobbying e la raccolta di fondi. Nel frattempo, attraverso il bando aperto per le sovvenzioni alle iniziative e ai partenariati, sono stati assegnati 20 progetti a livello nazionale, di cui 5 nella Regione meridionale.

Queste organizzazioni stanno realizzando progetti che affrontano le questioni ambientali più urgenti attraverso una varietà di approcci coerenti e innovativi che includono:

- la responsabilizzazione della comunità per la tutela della biodiversità e delle risorse;
- la sensibilizzazione dei cittadini sulla gestione dei rifiuti;
- la promozione degli ecosistemi attraverso strumenti innovativi come l'Ecomuseo;
- la responsabilizzazione dei giovani per la tutela delle foreste e le azioni di pulizia delle coste;
- 

COSV ha sostenuto queste organizzazioni nell'attuazione dei loro progetti, fornendo una costante assistenza tecnica per quanto riguarda l'intero spettro di esigenze, dalla pianificazione all'esecuzione fino al reporting e visibilità.

## REACH - Sensibilizzazione ambientale sull'economia circolare e gli habitat naturali di Cetinje e Lovcen

Area geografica	Europa
Paese	Montenegro
Settore di Intervento	Protezione Ambientale
Località	Montenegro, Prijestonica Cetinje (Old Royal Capital Cetinje) Nacionalni park (National Park) Lovcen (Njeguši, Ivanova Korita)
Fondi	113.280,9€;
Data di Inizio	01/04/2021
Data di Fine	31/07/2022
Capofila	COSV
Partners	NGO "Moj put" (My Way)
Donors	EU/EDF: 90.000,0€; Old Royal Capital Cetinje (Associate): 12.000,0€; COSV: 7000€; NGO "Moj put" : 4.280,9€;

### Descrizione del progetto

Il progetto REACH – “Raising Environmental Awareness on Circular economy and natural Habitats of Cetinje and Lovcen” intende promuovere l’allineamento del Montenegro con gli standard dell’Unione Europea in materia di protezione ambientale e lotta al cambiamento climatico, attraverso iniziative pilota di economia circolare e azioni di sensibilizzazione a livello locale. Il progetto promuove la cooperazione e la mobilitazione di diversi attori, parti attive della società locale (istituzioni pubbliche, scuole, attori economici pubblici e privati, organizzazioni della società civile) per sostenere l’attuazione e l’applicazione delle politiche nazionali ed europee in campo ambientale. Il progetto REACH è finanziato dall’Unione Europea, con la gestione della Public Works Administration del Montenegro ed è svolto in partnership con l’ONG locale My way e la Old Royal Capital Cetinje.

Il progetto REACH nasce con lo scopo di conseguire tre differenti obiettivi:

- accrescere le capacità degli enti pubblici e degli operatori economici di Cetinje nello sviluppo di strategie di economia circolare sostenibili per ridurre l’impatto ambientale degli scarti di produzione;
- sensibilizzare le comunità su ambiente, biodiversità e cambiamenti climatici lavorando con gli studenti e il personale scolastico delle scuole primarie di Cetinje;
- accrescere la consapevolezza sulla biodiversità e il patrimonio naturale del Parco Nazionale Lovćen tra i lavoratori del turismo, la popolazione locale e il pubblico;

## Risultati ottenuti nel 2021

Durante il primo anno di attuazione del progetto, il concetto di Economia Circolare è stato introdotto agli stakeholder locali consentendo loro di assumere un ruolo attivo nella promozione dell'economia circolare e delle pratiche sostenibili di gestione dei rifiuti a livello locale, attraverso:

- i) il rafforzamento delle capacità degli stakeholder istituzionali e dell'economia operatori;
- ii) l'avvio di un progetto pilota per la raccolta e il riciclaggio dei rifiuti organici definito attraverso il “Piano di raccolta e riciclaggio dei rifiuti organici per la produzione di fertilizzanti organici nell'antica capitale reale di Cetinje”. Questo documento strategico rappresenta il risultato del gruppo di lavoro multi-stakeholder, effettuato sulla base di un'analisi precedentemente eseguita dal quadro giuridico esistente sulla Green Economy e la gestione dei rifiuti in Montenegro, e seguita dalle Raccomandazioni politiche per la gestione dei rifiuti;
- iii) la progettazione e la definizione di un Protocollo Congiunto per la gestione e la manutenzione delle apparecchiature tecnologiche di compostaggio;
- iv) l'assistenza tecnica per il raggiungimento degli standard di certificazione UE (ISO 14001) per contribuire al comportamento aziendale responsabile e all'impegno per un turismo in linea con i principi etici e del rispetto per l'ambiente.

Inoltre, per circa 900 scolari e il personale scolastico di due scuole elementari di Cetinje, abbiamo implementato dei workshop intensivi di 7 mesi per aumentare la consapevolezza sull'Ambiente, la Biodiversità e il Cambiamento Climatico. Il materiale didattico extracurricolare accreditato, intitolato “Children of Cetinje - Local Guardians of the Global Eco-Community” è stato pubblicato, distribuito e condiviso tra le scuole e rappresenta il coronamento di questo processo di lavoro all'interno del quale i cittadini più giovani sono consapevoli dell'importanza di preservare l'ambiente come bene comune. È stata realizzata anche una campagna mediatica dedicata alla biodiversità dell'area target, all'economia circolare e alla protezione dell'ambiente, per sensibilizzare sulle politiche di azione ambientale e climatica attuate dall'Unione Europea e dal governo del Montenegro. La campagna ha coinvolto il pubblico montenegrino, le organizzazioni della società civile, gli operatori economici, i residenti, i turisti e i visitatori del Parco Nazionale di Lovćen. Particolare attenzione è stata dedicata a:

- la realizzazione dei messaggi da inviare ai cittadini, ai visitatori e agli operatori economici dell'area di riferimento che si concretizzano nella creazione del marchio etico “Friends of Lovćen”;
- la creazione dei volantini informativi per informare sui comportamenti responsabili nei confronti delle risorse naturali, con particolare attenzione allo smaltimento dei rifiuti e alle loro potenzialità economiche di riciclo e riutilizzo.



## Western Balkans Youth Social Economy Alliance – WB SEA

Area geografica	Europa
Paese	Regionale (Italia, Belgio, Bosnia ed Erzegovina, Montenegro, Serbia, Kosovo, Albania, Nord Macedonia)
Settore di Intervento	Sviluppo dell'Imprenditoria Sociale
Località	Regionale (Italia, Belgio, Bosnia ed Erzegovina, Montenegro, Serbia, Kosovo, Albania, Nord Macedonia)
Fondi	111.964,06 €
Data di Inizio	28/10/2020
Data di Fine	27/10/2022
Capofila	DiesisNetwork
Partners	Socijacija za demokratski prosperitet (adp) – zid; Association for education mladiinfo international; Partneret shqiperi per ndryshim dhe zhvillim; LENS; Center for the development of social entrepreneurship "Globe"; Mladi ambasadori;
Donors	Erasmus+: 111.964,06 €;

### Descrizione del progetto

Il progetto WB SEA mira a promuovere l'economia sociale come catalizzatore di talenti e del potenziale dei giovani dei Balcani occidentali, rafforzando così le capacità delle organizzazioni giovanili nella regione e incorporando l'economia sociale nella loro pianificazione strategica e nel loro posizionamento, lavorando allo sviluppo di programmi di economia sociale e iniziative di advocacy. WB SEA intende stimolare il talento dei giovani nella regione WB sostenendo la creazione di un ambiente favorevole per l'occupazione giovanile attraverso la promozione del lavoro autonomo e delle pratiche di imprenditorialità sociale. Promuove la cooperazione regionale, il rafforzamento delle capacità e uno scambio di know-how e buone pratiche tra i paesi dei Balcani Occidentali e l'Unione Europea, con l'obiettivo di sviluppare un approccio regionale all'economia sociale e rafforzare gli ecosistemi dell'economia sociale esistenti. WB SEA sostiene lo sviluppo economico e sociale della regione WB. offrendo un approccio strategico verso l'economia sociale e valorizzando i giovani come agenti di cambiamento nel contesto delle aspirazioni regionali di adesione all'Unione Europea.

I partner del progetto svolgeranno una serie di attività, tra cui:

- Una ricerca sull'economia sociale tra i giovani nei Balcani Occidentali e nell'Unione Europea;
- Visita studio in Italia per approfondire le tematiche dell'Imprenditoria Sociale;
- Una prima formazione per giovani facilitatori che costruiranno partenariati e incentiveranno l'apprendimento digitale nel settore dell'Imprenditoria Sociale
- Una seconda formazione per giovani facilitatori che si occuperanno dello sviluppo del curriculum educativo sull'Imprenditoria Sociale per le nuove organizzazioni della società civili
- Eventi pratici come scuole di economia sociale;
- Una campagna di comunicazione per l'Imprenditoria Sociale;

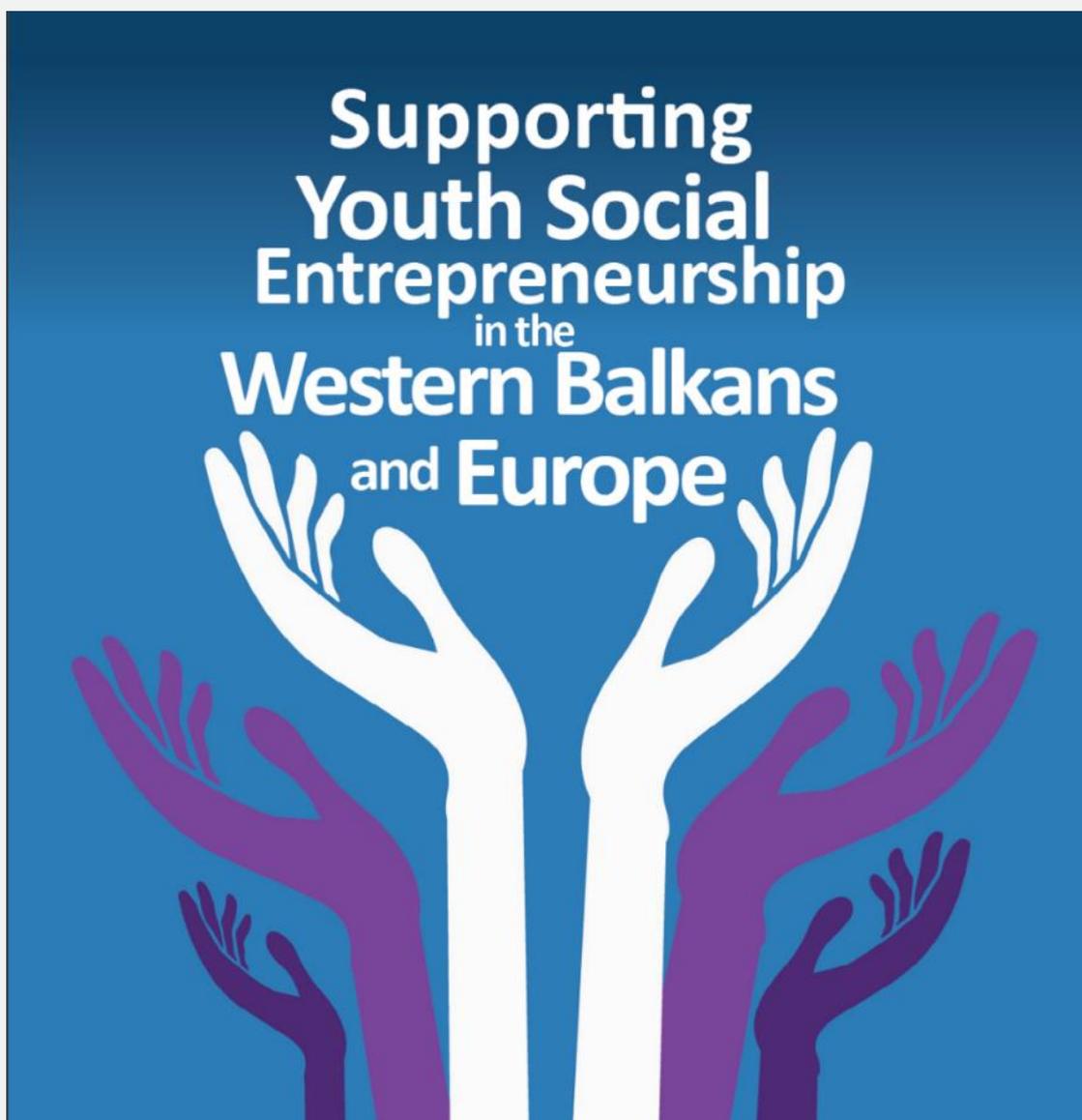
## Risultati ottenuti nel 2021

Nel 2021 il progetto WBSEA ha condotto una ricerca sugli strumenti e i servizi di supporto necessari a soddisfare le esigenze dei giovani nei paesi dei Balcani occidentali.

Il report, dal titolo "Supporting Youth in Social Entrepreneurship in the Western Balkans and Europe", ha l'obiettivo di guardare al panorama socio-economico, e al ruolo dei giovani in esso, a livello europeo e nei sei paesi dei Balcani occidentali. In secondo luogo, il progetto mira a identificare le tendenze emergenti nell'economia sociale in Europa e in che modo la regione dei Balcani occidentali può capitalizzarle e creare un modello pertinente al suo contesto.

La relazione esamina le opportunità offerte dall'economia sociale e come l'attività economica può essere svolta nelle comunità giovanili, nei settori del volontariato giovanile e nelle imprese sociali dei paesi dei Balcani occidentali e dell'Unione Europea. L'obiettivo finale è quello di stimolare un maggior numero di giovani ad avviare e sviluppare imprese sociali e assicurarsi che abbiano accesso

[Per leggere la ricerca](#)



# Progetti in Macedonia del Nord

## BAIR – Bitola’s joint Action for the Inclusion of Roma

Area geografica	Europa
Paese	Macedonia del Nord
Settore di Intervento	Diritti Umani
Località	Bitola, Macedonia del Nord
Fondi	902.620 €
Data di Inizio	01/01/2021
Data di Fine	31/12/2023
Capofila	COSV
Partners	Municipality of Bitola; Foundation for Sustainable Economic Development PREDA Plus;
Donors	Unione Europea: 799.992,02 €; COSV: 12341,88 €; Municipality of Bitola: 85.000 €; PREDA Plus: 5286 €;

### Descrizione del progetto

Il progetto BAIR nasce con l'obiettivo di favorire l'inclusione socio-economica delle Comunità Rom che vivono a Bitola, in Macedonia del Nord. Il progetto prende nome dal quartiere di Bair, in cui si trova circa il 95% della popolazione Rom di Bitola, secondo lo studio pubblicato nel luglio 2019 da AECOM International Development Europe. I bisogni principali della comunità Rom sono legati alla mancanza di condizioni abitative adeguate, allo scarso accesso ai servizi socio-educativi e sanitari, al basso tasso di occupazione e ad una condizione generale di esclusione sociale. Il progetto è stato sviluppato da COSV insieme ai partner PREDA Plus e al Comune di Bitola, supportato dall'Ente Pubblico per l'Urbanistica, la Progettazione e l'Ingegneria, e capitalizzerà lo storico lavoro compiuto da COSV nella regione con le comunità Rom.

BAIR lavora su tre obiettivi diversi:

- aumentare le capacità e le opportunità di integrazione delle comunità target di Rom nella società di Bitola
- migliorare le condizioni di vita della comunità Rom negli insediamenti ristrutturati di Bitola
- favorire l'accesso della comunità Rom ai servizi sanitari, socio-educativi e occupazionali per la comunità Rom target di Bitola

Il progetto vedrà la creazione di un BAIR Community HUB e di un BAIR Supporting Team, che lavoreranno per essere al servizio della comunità Rom e per facilitarne l'accesso alla vita sociale e politica di Bitola, attraverso un insieme di iniziative sportive e culturali per promuovere la cultura Rom. Inoltre, il progetto interverrà attraverso una serie di interventi urbanistici e infrastrutturali, abbinati a miglioramenti delle condizioni abitative delle famiglie coinvolte, che promuoveranno un processo di rigenerazione urbana dell'intero quartiere. Infine, attraverso la costituzione di sportelli unici per i servizi pubblici, le comunità target avranno a disposizione canali e strumenti adatti ai loro bisogni per accedere alle opportunità fornite dalle istituzioni locali.

## Risultati ottenuti nel 2021

Durante il 2021, sono state svolte diverse attività progettuali. Nell'ambito della componente di rafforzamento delle comunità, il BAIR Community HUB è diventato pienamente operativo durante tutti i giorni lavorativi, dalle 09:00 alle 17:00, grazie al lavoro del BAIR Supporting Team. Il BAIR Supporting Team è stato costituito selezionando tre persone che sono al servizio della comunità Rom, facilitandone l'accesso alle istituzioni. È stato formato inoltre un gruppo di leader della comunità, che hanno preso parte a tre incontri consultivi, con l'obiettivo di identificare i problemi scottanti nella comunità e agire di conseguenza. Nell'ambito degli eventi sportivi e culturali è stata creata la Scuola d'Arte per bambini Rom e non Rom, promuovendo l'inclusione. Inoltre, sui social media è stata realizzata la promozione online degli sportivi di origine Rom che hanno avuto successo, sempre con l'obiettivo di integrarli meglio nella vita sociale di Bitola.

Il progetto legalizzerà almeno 50 famiglie Rom nel quartiere di Bair e parteciperà all'elaborazione del Piano Urbanistico Generale per la città di Bitola e dei tre Piani Urbanistici Particolareggiati per Bair. Lo scopo è quello di intervenire attraverso una serie di interventi urbanistici e infrastrutturali, abbinati al miglioramento delle condizioni abitative delle famiglie coinvolte, che favoriranno un processo di rigenerazione urbana dell'intero quartiere. Da agosto 2021 è stato istituito un One-Stop Shop nel Bair Community Hub, per facilitare l'accesso ai servizi pubblici. All'interno dell'OSS ha preso parte l'azione di vaccinazione anti-COVID-19 e diverse sessioni informative volte a far conoscere alla comunità locale i diritti e servizi forniti dalle diverse imprese, istituzioni e organizzazioni pubbliche. Inoltre, all'inizio di settembre si è svolta la prima campagna di sensibilizzazione dedicata all'Educazione e alla prevenzione dell'abbandono scolastico con un'azione tempestiva che mirava a consegnare 70 zaini scolastici agli alunni rom per stimolare la loro iscrizione al primo anno della scuola primaria.





## **Sezione Zimbabwe**

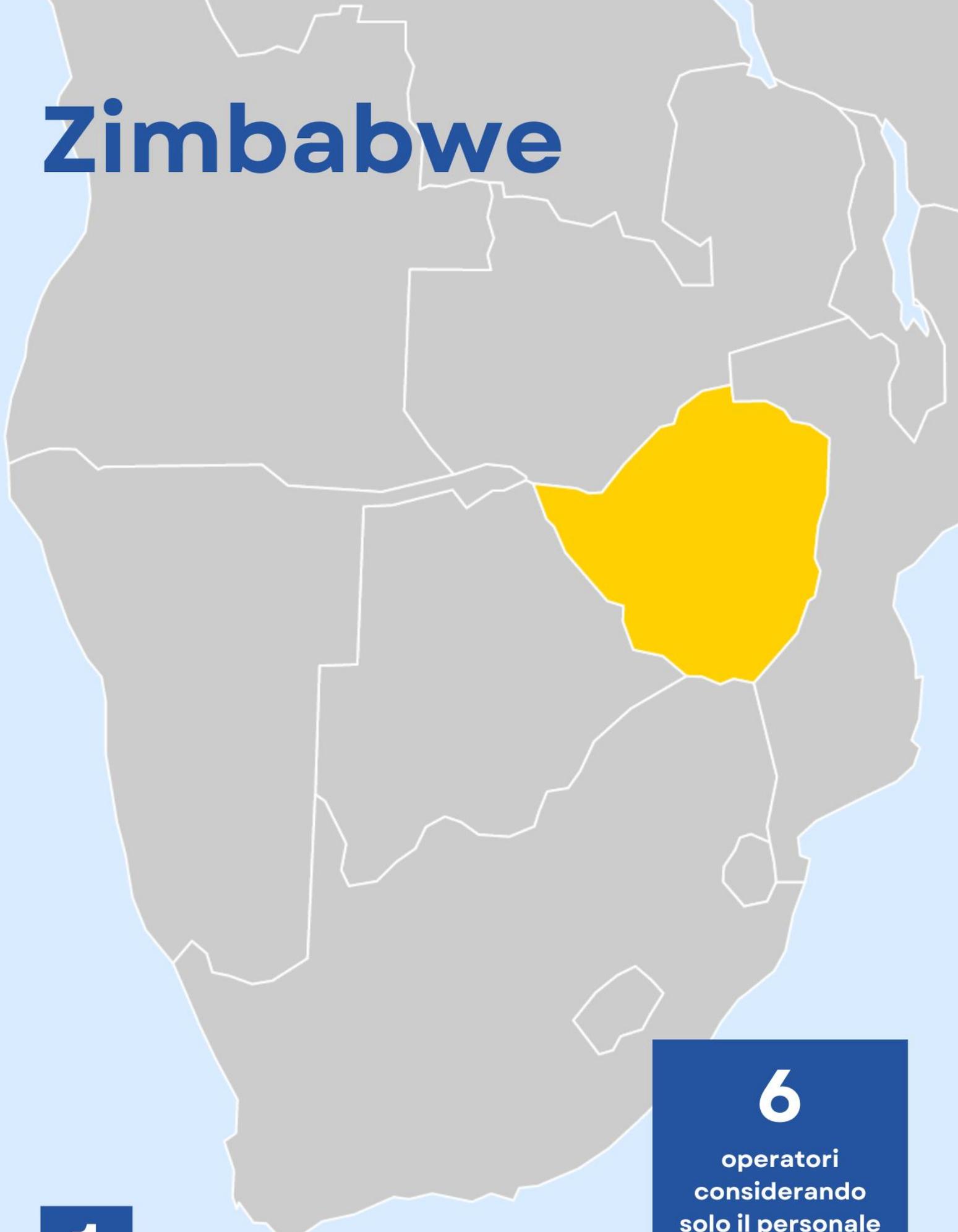
### **- Zimbabwe**

- Emergenza, in ottica di sviluppo
- I nostri obiettivi di sviluppo sostenibile nell'area
- Zimbabwe e Mozambico: due realtà legate

### **- Progetti in Zimbabwe**

- Value Chain Alliance for Livestock Upgrading and Empowerment (VALUE)

# Zimbabwe



**1**

**Progetto**

**6**

**operatori  
considerando  
solo il personale  
locale**

## Emergenza, in ottica di Sviluppo

Siamo in Zimbabwe dal 1980 per contribuire a creare un sistema di crescita resiliente ai Cambiamenti Climatici. Il nostro è un lavoro di emergenza orientata allo sviluppo, di costruzione di legami, competenze e infrastrutture innovative e sostenibili. Siamo partiti con interventi di emergenza che, dal 1985, su richiesta del Ministero della Sanità locale, si sono concentrati in particolare in una regione del Paese, il Mashonaland West, dove per anni abbiamo condotto programmi specifici volti alla riduzione dell'HIV/AIDS, in linea con i Programmi prioritari nazionali. Dagli anni 2000, alla luce degli avvenimenti nel Paese, l'attenzione si è rivolta ai cambiamenti della società civile, in particolare con azioni di supporto e rafforzamento delle modalità di partecipazione ai processi politico-sociali nazionali. Negli ultimi anni, abbiamo realizzato soprattutto progetti di emergenza in risposta alla grave siccità che ha colpito il Paese, provocata dal fenomeno climatico di El Nino e aggravata da una prolungata crisi finanziaria. e nel mentre abbiamo ragionato in ottica di sviluppo, realizzando corsi di formazione e introducendo nuove infrastrutture, tra cui sistemi idrici alimentati ad energia solare.

## I nostri obiettivi di sviluppo sostenibile nell'Area



Per ridurre i livelli di povertà a zero, lavoriamo affinché il settore dell'agricoltura e dell'allevamento in Zimbabwe generino un impatto economico positivo, creando nuovi posti di lavoro e condizioni favorevoli per agricoltori e allevatori.



Per ridurre la fame in Zimbabwe, educiamo gli allevatori e gli agricoltori all'utilizzo di tecniche di produzione innovative e resistenti ai cambiamenti climatici, che permettano alle comunità di aumentare i livelli di produzione e la loro sicurezza alimentare.



Per ottenere l'uguaglianza di genere, coinvolgiamo nelle attività di formazione e di sviluppo le donne, valorizzando il loro lavoro e trasmettendo loro il sapere e la conoscenza per occupare ruoli di rilievo all'interno delle comunità.



Per promuovere una crescita economica sostenibile e inclusiva, creiamo opportunità economiche e/o di lavoro per più di 800.000 allevatori di capre e 56.000 allevatori di suini, principalmente produttori di piccola e media scala, il cui sviluppo economico è attualmente bloccato in fasi subottimali di commercializzazione e di crescita.



Per ridurre le disuguaglianze, trasferiamo competenze a individui e comunità povere, istituendo consorzi e associazioni affinché si riconoscano ad allevatori e agricoltori il giusto prezzo per i loro prodotti, riducendo così il divario tra ricchi e poveri.



Per contrastare il cambiamento climatico, insegniamo ad allevatori e agricoltori tecniche di produzione e allevamento sostenibili, che siano resistenti ai cambiamenti climatici e non inquinanti. Introduciamo inoltre fonti di energia rinnovabile, come i pannelli solari.

## Value chain Alliance for Livestock Upgrading and Empowerment (VALUE)

Area geografica	Africa
Paese	Zimbabwe
Settore di Intervento	Agricoltura
Località	12 distretti: Binga, Rushinga, Mudzi, Chipinge, Buhera, Chikomba, Binga, Lupane, Nkay, Matobo, Gwanda, Beitbridge
Fondi	7,340,596 €
Data di Inizio	01/02/2019
Data di Fine	31/01/2023
Capofila	Action Aid International
Partners	Action Aid Zimbabwe; COSV; Mercy Corps; 4 aziende private
Donor	Unione Europea: 7,340,596 €

### Descrizione del progetto

Il progetto "Value Chain Alliance for Livestock Upgrading and Empowerment (VALUE)" è un progetto che gestiamo in partnership con ActionAid International, capofila del progetto, ActionAid Zimbabwe, Mercy Corps e altre 4 aziende private nel settore dell'allevamento.

VALUE ha come obiettivo il miglioramento dell'efficienza produttiva e della competitività del mercato nella fornitura commerciale di prodotti a base di carne sicuri e di qualità garantita, da catene di valore suina e caprina ecosostenibili.

Attraverso il progetto inoltre, puntiamo a migliorare il settore dell'agri-business nazionale attraverso lo sviluppo organizzativo di tutte le parti interessate e attraverso azioni di capacity building per la pianificazione strategica e il dialogo con il governo, basato su risultati empirici di ricerca, per l'elaborazione di politiche nazionali e quadri normativi di riferimento adatti a supportare la crescita e lo sviluppo del settore zootecnico e della carne. L'impatto positivo previsto dal progetto sarà la creazione di opportunità economiche e di lavoro per 800.000 allevatori di capre e 56.000 allevatori di suini, principalmente produttori di piccola e media scala, il cui sviluppo economico è attualmente bloccato in fasi subottimali di commercializzazione e di crescita.

## Risultati ottenuti nel 2021

Nel 2021, 317 agricoltori hanno venduto collettivamente 1.003 capre da macello a quarantadue (42) macellerie indipendenti autorizzate che operano nell'Harare e Bulawayo, con una resa di carne di 10.422,59 kg.

In base agli accordi diretti sulle scorte di carne di capra all'ingrosso, è stato generato un reddito lordo di 34.555,09 \$. I produttori di capre che vendono capre da macello hanno realizzato margini di profitto che vanno da 3,00 USD a 6,00 USD per capra, avendo realizzato un prezzo medio di mercato all'ingrosso di 28-31 \$ a capra rispetto a una cifra di base di vendita individuale di 20-25 \$ a capra, ottenuta come prezzo base alla fattoria. Il mercato della carne sarà potenziato attraverso i centri di commercializzazione della carne e l'utilità dell'infrastruttura di marketing strategico vedrà gli agricoltori ottenere maggiori profitti.

Inoltre, sono state intraprese cinque azioni di advocacy per lavorare a stretto contatto con i sindacati degli agricoltori, il governo e i partner che la pensano allo stesso modo all'interno del Livestock Business Forum. Durante il 2021 sono stati aperti ufficialmente tutti i Goat Improvement Centre previsti nel progetto, che permetteranno di fornire servizi primari di supporto alle imprese, tra cui l'accesso ai farmaci veterinari, la formazione pratica per gli allevatori, le dimostrazioni pratiche, i servizi di allevamento e la vendita di input a prezzi convenienti.



# Sezione Europa



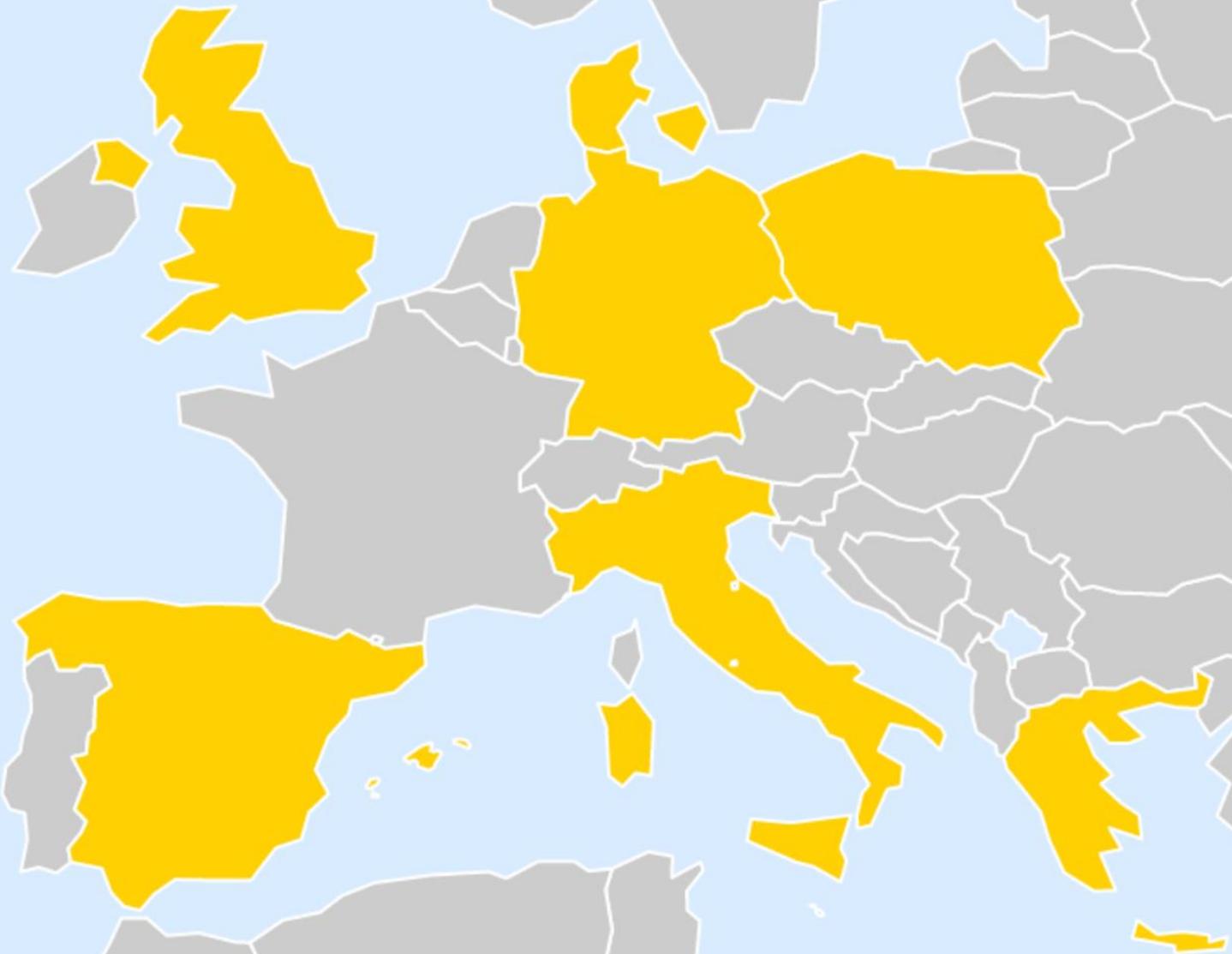
## - Europa

- In Europa per Contribuire e Collaborare
- I nostri obiettivi di sviluppo sostenibile nell'area

## - Progetti in Europa

- Eurospectives 2.0
- Narratives of Impact

# Europa



**7**

**Paesi**

**2**

**Progetti**

## In Europa per contribuire e collaborare

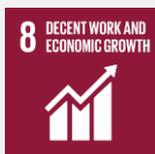
In Europa lavoriamo per contribuire allo scambio di competenze e metodologie per la crescita e la generazione di un impatto sociale positivo. Questo contesto d'azione ci offre l'opportunità di creare partnership strategiche con stakeholder e decision-makers, ampliando il network di attori con cui lavorare a nuove progettualità.

Essere europei significa beneficiare del più alto livello di diritti, tutele e uguaglianze nelle opportunità esistenti al mondo. Una stabilità che continua ad attrarre Paesi confinanti e desiderosi di far parte di un'area di diritti, pace, scambi incrociati. L'Europa è oggi un mosaico di nazioni che cercano di condividere pezzi della loro sovranità, un destino, dei valori comuni. Stare in Europa, così, viene ad essere per noi l'occasione di sfruttare questo privilegio in un'ottica di connessione e condivisione di competenze, strumenti, approcci. Sin dall'inizio della nostra attività, abbiamo visto nel contesto europeo un ambito interessante dove animare un dibattito sui temi della Cooperazione Internazionale e portare all'attenzione di partner, stakeholders e opinione pubblica le buone pratiche emerse dai progetti sul campo. Dopo una lunga attività in Italia, negli ultimi anni abbiamo partecipato a progetti di respiro pan-europeo, che mettessero allo stesso tavolo organizzazioni della società civile di paesi diversi per aprire un confronto di metodologie e approcci, che coinvolgesse anche diversi stakeholder tra cui decision makers. Da alcune esperienze pilota sono nate collaborazioni forti e partnership consolidate, che oggi ci vedono impegnati in progettazione per un networking strategico.

## I nostri obiettivi di sviluppo sostenibile



Per migliorare la qualità dell'educazione in Europa, creiamo curriculum intersettoriali e multi-modulo, destinati a essere utilizzati da educatori professionisti per insegnare a differenti gruppi di apprendimento. I curriculum che sviluppiamo insieme ai nostri partner, riguardano l'utilizzo del digital storytelling come metodo per raccontare e condividere storie tra persone, portandole così a interagire e cambiare direttamente il loro ambiente quotidiano.



Per promuovere una crescita economica sostenibile e inclusiva, lavoriamo affinché le persone possano sviluppare competenze nel digitale e dare ai progetti un valore aggiunto in termini di dati qualitativi. Formiamo quindi nuove figure professionali come i Curatori Digitali, che trasmetteranno le loro conoscenze e skills a futuri studenti.



Per ridurre le disuguaglianze, trasmettiamo competenze a individui e comunità, in modo tale che possano raccontare la loro esperienza, alzando la voce e raccontando la difficoltà del contesto sociale in cui vivono.



Collaboriamo insieme ai nostri partner per raggiungere obiettivi maggiori, sviluppando partnership strategiche internazionali in tutta Europa, che sostengano e rafforzino i network interni ai paesi, grazie alla condivisione di esperienze, competenze e expertise maturate nel corso degli anni.

## Eurospectives 2.0 – Digital Storytelling Curricula for Participation and Citizenship

Area geografica	Europa
Paese	Italia
Settore di Intervento	Educazione; Comunicazione
Località	Europa: Italia, Danimarca, Germania, Grecia, Spagna, Regno Unito
Fondi	223.386,00
Data di Inizio	01/09/2018
Data di Fine	31/03/2021
Capofila	Crossing Borders
Partners	Crossing Borders, Comparative Research Network, People's Voice Media, CFRVigo, Ellinogermaniki Agengi Scholi Panageo Sawa AE, Institut Cultura 21 e.V.
Donors	Erasmus+: 223.386,00€

### Descrizione del progetto

Eurospectives 2.0 è un progetto cofinanziato dal Programma Erasmus + dell'Unione Europea, che unisce l'arte di raccontare storie con l'uso di una varietà di strumenti multimediali: il suo obiettivo è quello di incoraggiare gli studenti europei a raccontare le loro storie e le loro prospettive come cittadini attivi. Si tratta di fatto di un partenariato che identifica buone pratiche e approcci permanenti nell'apprendimento digitale e nello storytelling digitale. Il progetto mira a migliorare la qualità e la rilevanza dell'offerta di apprendimento digitale nell'istruzione e nel lavoro con i giovani, sviluppando approcci innovativi e diffondendo le migliori pratiche nella valutazione delle competenze digitali. La partnership è composta da organizzazioni della società civile provenienti da diversi paesi europei, tra cui Germania, Regno Unito, Spagna, Grecia, Italia e Danimarca. Il partenariato svilupperà una griglia di valutazione per determinare quali siano i metodi migliori per praticare il Digital Storytelling, basandosi sui risultati precedentemente ottenuti nel progetto "We are all Digital Natives" a cui il COSV ha partecipato nel 2016.



## Risultati ottenuti nel 2021

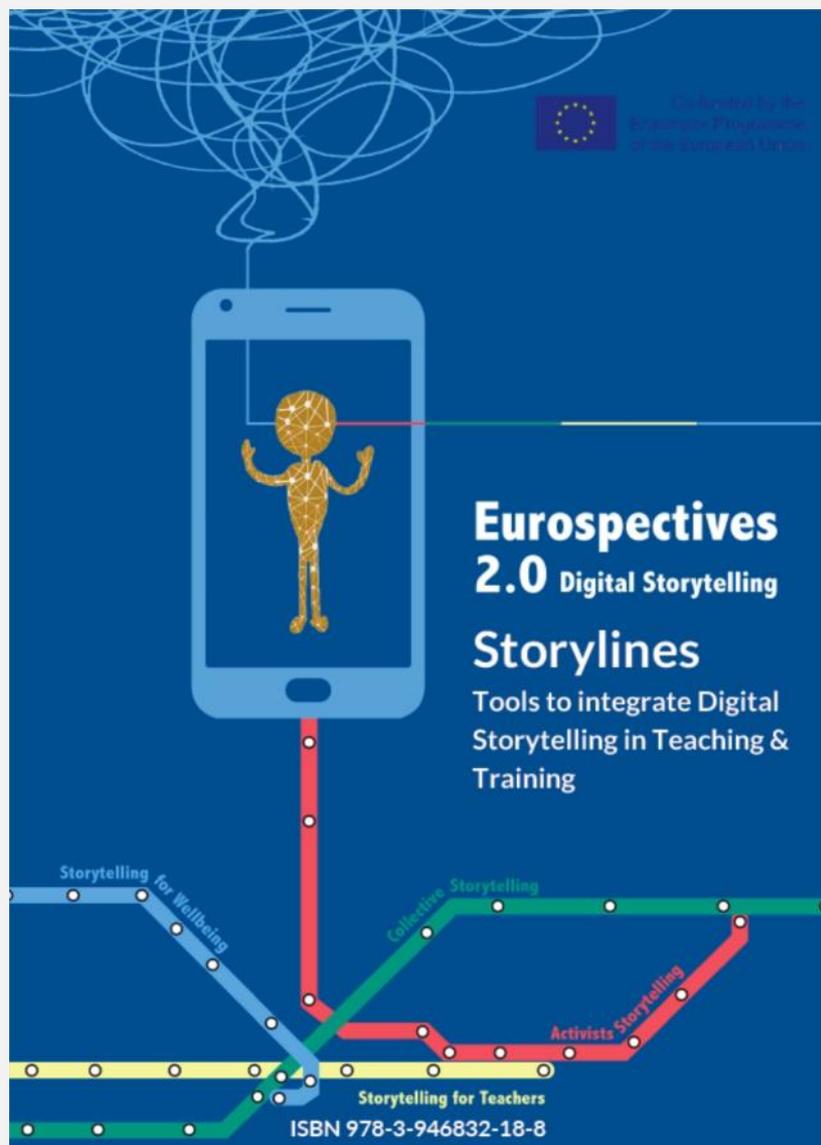
Nel 2021 è stato svolto ufficialmente il Training Lab del progetto Eurospectives 2.0, composto da 5 diversi incontri che si sono svolti nel corso di una settimana, durante i quali è stato testato il curriculum in digital storytelling elaborato negli incontri precedenti del progetto.

A giugno è stato ufficialmente pubblicato online l'eBook prodotto dal progetto, dal titolo "Strumenti per integrare lo storytelling digitale nell'insegnamento e nella formazione", disponibile attraverso una piattaforma di apprendimento interattivo.

È stato inoltre pubblicato il curriculum in Digital Storytelling che i formatori e gli educatori in Europa potranno utilizzare per formare le persone su quattro diverse linee di narrazione:

- Storytelling per il Benessere
- Storytelling Collettivo
- Storytelling per Formatori
- Storytelling per Attivisti con o senza esperienza

### Per leggere l'eBook



# Narratives of Impact

Area geografica	Europa
Paese	Italia
Titolo	Narratives of Impact
Settore di Intervento	Educazione; Cultura
Località	Europa: Italia, Regno Unito, Germania, Spagna, Polonia
Fondi	223.386,00
Data di Inizio	01/09/2020
Data di Fine	31/08/2023
Capofila	People's Voice Media
Partners	SNDE - Stowarzyszenie na Drodze Ekspresji, Fundacion Intrac, CRN - Comparative Research Network
Personale espatriato previsto	1 figura di Coordinamento
Donors	Erasmus+: 173.882,00 €

## Descrizione del progetto

Lo storytelling digitale è diventato un metodo popolare negli ultimi anni ed è prosperato, diventando uno strumento per la trasformazione sociale e la giustizia sociale. In particolare, il digital storytelling ha guadagnato in tempi recenti una nuova ondata di attenzione anche come strumento per la misurazione dell'impatto e del cambiamento, ma la conoscenza al riguardo è disparata e in gran parte non spiegata. Pertanto, l'obiettivo del progetto Narratives of Impact (NOI) è un cambiamento nella percezione dello storytelling non solo come un potente strumento per creare cambiamento sociale, ma anche uno strumento per misurare l'impatto e il cambiamento. Per raggiungere tale obiettivo, il progetto prevede di:

- comprendere meglio come le storie digitali vengono utilizzate per creare impatto a livello locale, nazionale e paneuropeo
- indagare su come le storie possono essere utilizzate dai gruppi di attivisti per creare comunità di cambiamento;
- progettare e supervisionare l'implementazione della strategia di coinvolgimento degli stakeholder;
- esplorare come l'esperienza vissuta può essere utilizzata per creare migliori connessioni tra i servizi sociali e i suoi utenti;
- ricercare e analizzare i modi in cui lo storytelling può misurare il cambiamento e l'impatto;

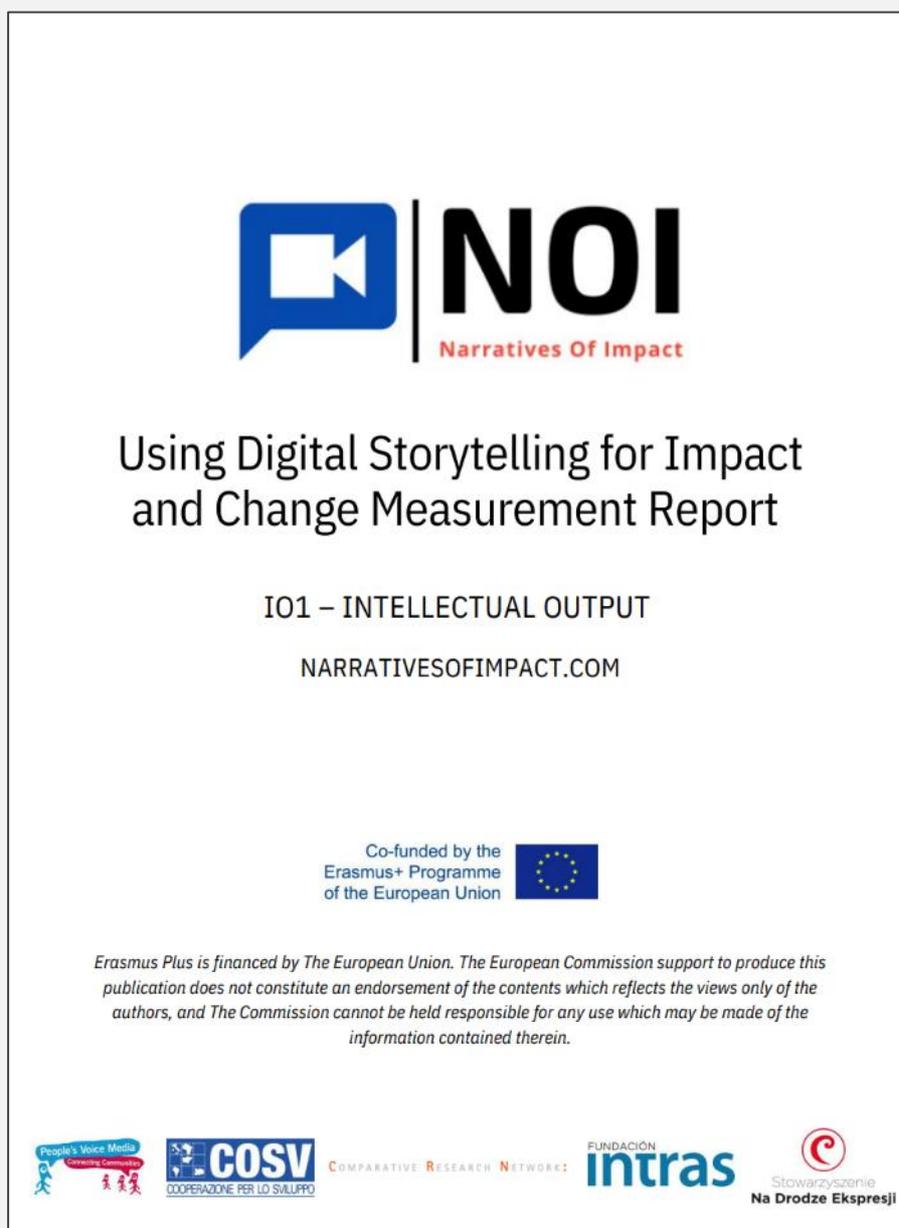


## Risultati ottenuti nel 2021

Nel 2021, dopo il COVID-19, si è ripreso a viaggiare ed è stato svolto il primo TNP meeting in presenza dopo un lungo periodo di gestione del progetto tenutosi esclusivamente online. L'evento, tenutosi a Sopot, in Polonia, è stata l'occasione per indirizzare i lavori per la produzione dei prossimi output del progetto.

A metà dell'anno 2021 è stato pubblicato il primo output di progetto, ovvero il report "Using Digital Storytelling for Impact and Change Measurement". Il report delinea diverse pratiche e metodologie esistenti, oltre che numerosi casi di studio, attraverso i quali lo storytelling è stato utilizzato per creare impatto, misurare impatto o fare entrambe le cose. Alla luce della pandemia da COVID-19 e delle diverse sperimentazioni emerse durante il periodo di lockdown, il Report ha tenuto conto in particolar modo delle innovazioni nate in questo periodo.

### Per leggere il Report



**NOI**  
Narratives Of Impact

**Using Digital Storytelling for Impact  
and Change Measurement Report**

IO1 – INTELLECTUAL OUTPUT

NARRATIVESOFIMPACT.COM

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Erasmus Plus is financed by The European Union. The European Commission support to produce this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and The Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

People's Voice Media  
COSV  
COOPERAZIONE PER LO SVILUPPO  
COMPARATIVE RESEARCH NETWORK  
FUNDACIÓN  
**INTRAS**  
Stowarzyszenie  
Na Drodze Ekspresji



## **Sezione Medio Oriente**

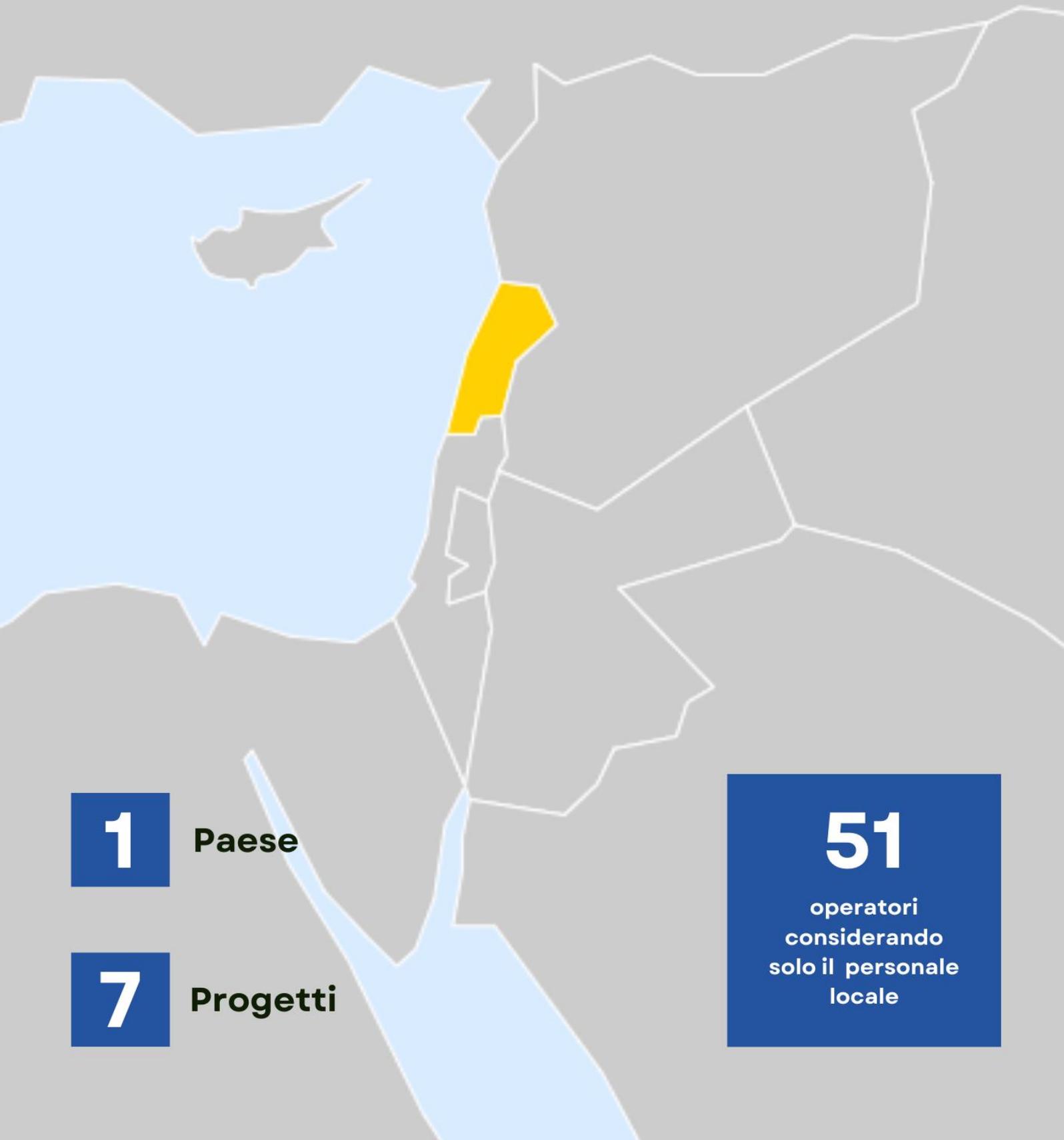
### **- Medio Oriente**

- Differenze: fattori di sviluppo e problemi comuni
- Programma COSV in Medio Oriente
- I nostri obiettivi di sviluppo sostenibile nell'Area

### **- Progetti in Medio Oriente**

- Leb. Inc.: Promuovere l'inclusive business in Libano
- Social Entrepreneurship Ecosystem (SEE) Change

# Medio Oriente



**1**

**Paese**

**7**

**Progetti**

**51**

**operatori  
considerando  
solo il personale  
locale**

## Differenze: fattori di sviluppo e problemi comuni

Siamo in Medio Oriente dal 2003 per contribuire alla costruzione di società più inclusive e coese, valorizzando le differenze culturali e puntando su modelli innovativi di impresa e networking. Lavoriamo come stimolo e supporto alla fruizione di opportunità e per la riconnessione tra giovani, comunità, imprese, mercati e istituzioni. Un'area spesso colpita da crisi, con un innegabile alto grado di instabilità e che troppo spesso arriva all'attenzione del pubblico esclusivamente per vicende di violenza, terrorismo, guerra. È quasi naturale provare sentimenti di indignazione, tristezza: sentirsi diversi, sentirsi lontani. È quasi immediato concentrarsi su quelle che sono le differenze, distogliendo lo sguardo da quello che è invece, per un'organizzazione come il COSV, il senso concreto di lavorare il Medio Oriente, e cioè la possibilità di cooperare attivamente al fianco di realtà che condividono molte delle nostre sfide. Il Medio Oriente è un contesto diversamente articolato, ma comunque a noi connesso per motivi storici, economici, culturali, politici, sociali, molto di più di quanto si è abituati a pensare. Le differenze culturali per noi sono stimolo e risorsa per lavorare insieme alla risoluzione di problemi simili, a volte con radici profondamente comuni. Essere in Medio Oriente e lavorare con e per le società civili, per la promozione di una comune crescita socio-economica, significa lavorare per promuovere valori condivisi di civiltà e coesione, mescolati alle diversità culturali, per un futuro che parli di cooperazione e condivisione, che è poi l'unico che sia sostenibile.

## Programma COSV in Libano

Nel 2021 il COSV ha operato dal proprio ufficio di Beirut per proseguire i propri programmi e progetti al fine di supportare le comunità locali e la società civile, supportando inoltre uno sviluppo economico e sociale inclusivo e sostenibile. Attraverso i programmi finanziati dall'Unione Europea e dalla cooperazione italiana, COSV ha cercato di sviluppare modelli di innovazione sociale che possano essere un riferimento per fare fronte alle dinamiche del paese e della regione, caratterizzata da una sempre crescente crisi economica e finanziaria, accentuata dalla situazione COVID-19.

COSV ha favorito a diversi livelli la ricerca di forme di sviluppo economico, che nonostante la crisi potessero rispondere alle problematiche a livello locale, ma con una prospettiva quanto meno nazionale se non regionale. Attraverso il supporto di iniziative e di idee imprenditoriali di giovani e di studenti delle università con cui lavoriamo, si è cercato di dare impulso a delle potenziali innovazioni che potessero avere ricadute a livello di comunità.

Si è lavorato inoltre nel supportare i fornitori di servizi e gli attori che, nel sistema dell'economia sociale, possano favorire lo sviluppo locale, cercando quindi di non concentrarsi solamente sulle singole iniziative, ma facendo sì che anche l'ecosistema complessivo possa crescere e maturare per poter supportare lo sviluppo del settore. In questo senso, il lavoro del COSV si è concentrato anche su azioni di advocacy portate avanti con partner locali, strategici e di progetto, al fine di delineare un quadro normativo e di regolamentazione del settore, che nascesse però dalla consapevolezza dei vari attori di quelle che sono le sfide e le necessità per un'evoluzione del settore.

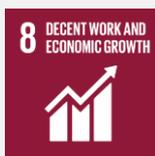
# I nostri obiettivi di sviluppo sostenibile



Per ridurre i livelli di povertà a zero, lavoriamo insieme ai beneficiari e ai partner per creare nuovi posti di lavoro e attività che generino valore economico e sociale, attraverso il modello dell'impresa sociale. Svolgiamo inoltre corsi di formazione per trasferire competenze e skills lavorative.



Per ottenere l'uguaglianza di genere, coinvolgiamo nelle attività di formazione e di sviluppo le donne, valorizzando il loro lavoro e trasmettendo loro le skills e le competenze per occupare ruoli di rilievo all'interno delle comunità e trovare un'occupazione.



Per promuovere una crescita economica sostenibile e inclusiva, creiamo opportunità economiche e/o di lavoro per aspiranti imprenditori, attraverso il modello dell'impresa sociale, che permetterà a 20 aspiranti imprenditori di creare la loro attività.



Per ridurre le disuguaglianze, lavoriamo insieme ai membri più poveri ed emarginati della società per trasferire loro competenze e skills per trovare un'occupazione. Una parte fondamentale del nostro lavoro consiste nel creare contatti tra minoranze e membri della comunità.



Per rendere le città e le comunità sostenibili, lavoriamo per l'empowerment dei gruppi più vulnerabili, lottando contro gli stereotipi. Sosteniamo le imprese sociali, che permettono lo sviluppo socio-economico e anche ambientale delle città.



Per la pace, la giustizia e le istituzioni forti, lavoriamo con le autorità locali e il governo del Mozambico, trasferendo loro competenze, nuove expertise e capacità gestionali. Siamo a stretto contratto con le istituzioni per tutelare insieme il patrimonio naturale, le sue risorse naturali e la sua biodiversità.



Collaboriamo insieme ai nostri partner per raggiungere obiettivi maggiori, sviluppando partnership strategiche, che sostengono e rafforzano i network interni ai paesi, grazie alla condivisione di esperienze, competenze e expertise maturate nel corso degli anni.



## Leb. Inc.: Promuovere l'inclusive business in Libano

Area geografica	Asia
Paese	Libano
Settore di Intervento	Servizi sociali
Località	Tripoli (Nord Libano), Zahle (Bekaa)
Fondi	1.933.496,00€
Data di Inizio	01/04/2017
Data di Fine	30/06/2021
Capofila	COSV
Partners	Beyond Reform & Development (BRD); Avanzi – Sostenibilità per Azioni; GRUPPO COOPERATIVO CGM;
Donors	AICS 1.933.496,00€

### Descrizione del progetto

Il progetto “Leb. Inc.: Promuovere l'inclusive business in Libano” nasce con l'obiettivo di promuovere un modello di inclusive business, scalabile, sostenibile e replicabile, come volano di stabilità, sviluppo e innovazione sociale nel Nord del Libano e nella Beqaa.

Il progetto agisce su due livelli: per garantire l'impatto diretto da un lato (studenti, giovani disoccupati, etc.); dall'altro per promuovere lo sviluppo di un ambiente favorevole e in grado di garantire la sostenibilità dell'azione (Università e Istituti di formazione).

Il progetto si articola quindi in due obiettivi specifici:

- Aumentare l'occupabilità dei giovani, migliorandone le capacità imprenditoriali con particolare attenzione agli aspetti di innovazione e all'imprenditoria sociale.
- Rendere le Università e gli Istituti di formazione professionale attori e luoghi per la promozione di uno sviluppo economico e sociale inclusivo e alternativo.

Durante gli anni di progetto, abbiamo lanciato una “Call for Social Entrepreneurship”, un bando per l'imprenditoria sociale a cui hanno partecipato più di 200 aspiranti imprenditori. A partire da queste 200 candidature, abbiamo svolto un'accurata selezione e abbiamo scelto 16 aspiranti imprenditori, inserendoli all'interno di un percorso di incubazione gestito da coaches e tecnici del settore. Ognuno di loro ha ricevuto un training specializzato e un budget per sviluppare la propria idea di impresa sociale.

## Risultati ottenuti nel 2021

Nel 2021 sono state selezionate 6 imprese sociali nell'ambito del bando “COVID-19 Social Enterprise Support Grant”. Il fondo è nato per dare una risposta rapida e immediata alle imprese sociali esistenti, per superare le sfide generate dall'impatto del COVID e dalla crisi socio-economica nel Paese.

La sovvenzione è stata finanziata per concentrarsi su diversi tipi e dimensioni di fondi iniziali, come innovazione, economia collaborativa e servizi di esportazione. 36 organizzazioni consolidate sono state invitate a partecipare, fornendo informazioni dettagliate sul progetto e sul loro “status di impresa sociale” considerando che in Libano non esiste un quadro giuridico. La decisione non è stata facile poiché la qualità dei progetti presentati era molto alta. I progetti selezionati hanno sostenuto nei mesi successivi la trasformazione digitale, il marketing, il compostaggio, il polo agricolo e la gestione delle esportazioni per la rete di microimprese familiari.

Inoltre, insieme alla Beirut Arab University abbiamo inoltre organizzato una sessione di orientamento professionale di due giorni con studenti delle scuole superiori nel Libano settentrionale, per fornire loro una panoramica delle varie major offerte dall'università. La sessione ha fornito ai 450 studenti delle scuole superiori che stavano partecipando una piattaforma per porre domande sulle major che sarebbero stati interessati a perseguire. Il team della Beirut Arab University, composto da docenti e studenti, ha organizzato una serie di workshop online con esperti locali incentrati su argomenti come alfabetizzazione informatica, capacità comunicative e capacità imprenditoriali, a cui hanno partecipato 1000 studenti.



# Social Entrepreneurship Ecosystem (SEE) Change

Area geografica	Asia
Paese	Libano
Settore di Intervento	Sviluppo di piccole e medie imprese; supporto alle ONG; buon governo e società civile
Località	Bekaa, North, and Mount Lebanon
Fondi	2.317.826,00 €
Data di Inizio	15/09/2020
Data di Fine	14/09/2023
Capofila	OXFAM Italia;
Partners	COSV; OXFAM Great Britain (OGB); BEYOND Reform and Development/Irada Group SAL
Donors	EU Regional Trust Fund in Response to the Syrian Crisis 2.317.826,00 €

## Descrizione del progetto

L'obiettivo del progetto è contribuire al miglioramento dell'economia sociale nella regione della Bekaa, nel nord e nel Monte Libano, attraverso un approccio sistematico a più stadi a sostegno dell'ecosistema di Imprese Sociali (SE). Tale approccio porterà ad un aumento dell'efficacia e dell'efficienza dei membri della comunità e delle Imprese Sociali in risposta alla situazione sociale ed economica della Bekaa, del Nord e del Monte Libano.

Questo sarà realizzato consentendo ai membri attivi della comunità (uomini e donne libanesi, palestinesi e siriani) di assumere un ruolo attivo nell'identificazione, implementazione e monitoraggio dell'impatto sociale dei modelli esistenti e nuovi di start-up sociali.

Per sostenere ulteriormente le imprese sociali ed aumentare il loro impatto sociale, migliorarne la stabilità sociale e migliorare la situazione economica locale, l'azione mira a sostenere le organizzazioni di sostegno all'imprenditoria sociale (SESO) che forniranno servizi accessibili, coordinati e di qualità alle imprese sociali, attraverso lo sviluppo di nuove skills e il trasferimento di competenze tra le SESO locali e internazionali.

Dal punto di vista del quadro sistemico, il progetto integrerà il supporto fornito a livello di comunità alle imprese sociali e alle SESO, con gli sforzi per influenzare il quadro politico esistente, sostenendo il quadro giuridico e istituzionale per l'imprenditoria sociale in Libano e sostenendo gli effetti di advocacy avviati attraverso progetti precedenti. Le attività dell'Azione devono essere implementate secondo i principi internazionali e gli standard umanitari nei programmi di sviluppo.

## Risultati ottenuti nel 2021

Nel 2021 il progetto ha lanciato una piattaforma online per lo svolgimento di corsi di formazione gratuiti per tutti coloro che desiderano conoscere il concetto di leadership sociale e di sviluppo di un progetto.

Il programma di formazione si rivolge a tutte le parti interessate che desiderano migliorare le proprie conoscenze sull'imprenditoria sociale o cercano di concretizzare il concetto di impresa e contribuire agli sforzi di lobbying per guidare i progressi nella creazione del quadro giuridico per l'imprenditoria sociale in Libano. Il programma è costituito da 5 differenti moduli, composti come nella foto seguente.

Durante il 2021 inoltre, sono stati svolti tutti i preparativi per il lancio della call "Established Social Entrepreneurship Support Programme" che avrà inizio nel 2022 e che promuoverà lo sviluppo di alcune idee di imprenditoria sociale in Libano attraverso un programma di incubazione pari a 8 mesi.





## Sezione Mozambico

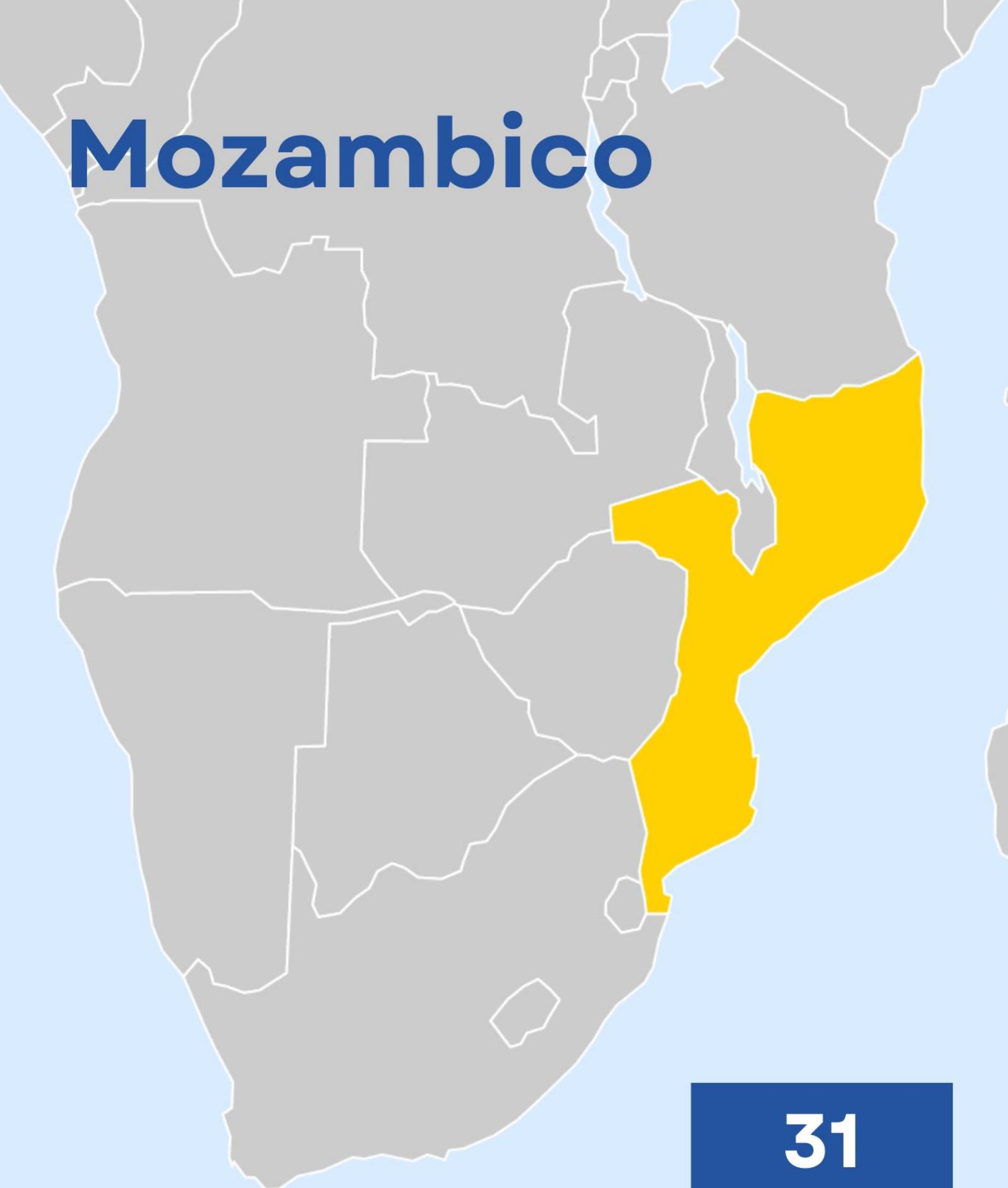
### - **Mozambico**

- Differenze: fattori di sviluppo e problemi comuni
- Programma COSV in Mozambico
- I nostri obiettivi di sviluppo sostenibile nell'Area

### - **Progetti in Mozambico**

- CLIMA - CLimate Improved Model for Agriculture
- Agri-SMART: sostenere lo sviluppo resiliente ed inclusivo dei distretti di Gilé, Lugela, Derre e Namarroi in Zambezia
- MuL<->ER Zambezia - Cambiamento locale attraverso le energie rinnovabili
- COOPERA - Sviluppo economico al servizio dell'ambiente
- E2COM Cabo Delgado - Energia per l'emancipazione della comunità femminile

# Mozambico

A map of the African continent is shown in a light grey color. The country of Mozambique, located on the eastern coast, is highlighted in a bright yellow color. The word "Mozambico" is written in a large, bold, blue font in the upper left corner of the image.

**5**

**Progetti**

**31**

**operatori  
considerando  
solo il personale  
locale**

## Lotta ai cambiamenti climatici

Siamo in Mozambico per contribuire a creare un meccanismo inclusivo di sviluppo sostenibile e resiliente ai Cambiamenti Climatici. Resilienza e sostenibilità sono state le nostre parole d'ordine, soprattutto alla luce dell'impatto che la pandemia COVID-19 e le tempeste tropicali hanno avuto nell'implementazione delle nostre attività. Dopo il rallentamento dovuto all'emergenza pandemica nel Paese e la difficoltà di raggiungere alcune aree di intervento per alluvioni e danni gravi alle vie di trasporto, la ripresa delle attività nella Provincia della Zambezia è stata accolta con entusiasmo dalle comunità, i gruppi di gestione delle risorse e le istituzioni. Il 2021 è stato anche l'anno della sostenibilità economico-finanziaria, con la chiusura del progetto Coopera e la preparazione della cerimonia di chiusura del progetto Agri-Smart: entrambi i progetti hanno messo le basi per l'avvio di attività generatrici di reddito in Zambezia. La nostra attività si è particolarmente focalizzata sulla capacità di offerta commerciale dei produttori, creando dei centri multiservizi e dei magazzini comunitari, dotati di attrezzature meccanizzate (mulini, trattori), questi centri hanno anche goduto di un sistema di ricevute di magazzino che è servito per unire le capacità commerciali dei singoli produttori e dargli maggiore potere negoziale in fase di vendita. Il progetto ha anche rafforzato la coltivazione e la produzione attraverso sementi migliorate OPV di cereali e legumi, sementi in grado di resistere maggiormente agli shock climatici, formando le comunità beneficiarie in tecniche agricole di CSA, formando in ogni località interessata dei moltiplicatori di sementi migliorate. Abbiamo inoltre rafforzato il nostro lavoro nel settore Energie Rinnovabili e potenziato la nostra prospettiva di mainstream di genere, trasversale a tutte le nostre progettualità.

## Eco-governance

Il programma COSV in Mozambico si concentra su un obiettivo in particolare: l'Eco-Governance, ovvero la necessità di trovare un equilibrio tra lo sviluppo socio-economico dei nostri beneficiari e la conservazione dell'ambiente e degli ecosistemi in cui vivono. Eco-Governance significa quindi bilanciare l'aumento dello sviluppo socio-economico, inteso come l'aumento di produzione agricola, di conservazione dei prodotti e di installazione di nuovi sistemi di irrigazione, con la conservazione degli ecosistemi e degli ambienti naturali. Attraverso il progetto AgriSMART abbiamo introdotto dei sistemi innovativi riguardanti la Climate SMART Agriculture, un approccio promosso dalla FAO negli ultimi anni, alla cui base vi è appunto l'equilibrio fra l'aumento della produzione, con l'apertura di nuovi campi, e la preservazione dell'ambiente, con la riforestazione di nuove aree. Inoltre, attraverso il progetto CLIMA, con la collaborazione di Università La Sapienza di Roma, stiamo elaborando una proposta per la gestione delle calamità naturali e gli impatti sugli agricoltori, attraverso sistemi di pre-allerta e micro assicurazioni rurali.

## Energie Rinnovabili

Il Mozambico soffre la carenza di infrastrutture adeguate e di impianti elettrici, specie nelle zone rurali, dovuta a costi proibitivi e alle grandi distanze. In tutto il paese, l'accesso all'energia copre infatti solo il 24.2% della popolazione senza fornire un servizio adeguato: frequenti sono i black out e fisse le tariffe, indipendentemente dal consumo. Questa limitazione costituisce un freno molto potente alle possibilità di sviluppo dell'area, e si abbina ad una marcata disparità di genere: le donne che vivono nelle aree rurali sono vincolate al lavoro agricolo – unica fonte di sussistenza, da cui non traggono alcun valore economico aggiuntivo – non hanno nessun potere decisionale, né uguaglianza di diritti rispetto agli uomini. Per tutta la durata del 2021, con il supporto dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo all'interno del nostro progetto "Ilumina Mulher", abbiamo iniziato ad intervenire su ciascuno di questi elementi, con l'introduzione di sistemi di irrigazione e di conservazione della produzione alimentati ad energia solare nella regione della Zambezia, tra le più povere del Paese. Due zone rurali vedranno l'introduzione di sistemi idrici goccia a goccia, nonché frigoriferi, mulini e incubatori di uova alimentati a pannelli solari. Verrà supportata la formazione di due cooperative, che formate adeguatamente in ambito gestione e manutenzione, prenderanno in carico le nuove infrastrutture. Un'attenzione particolare è data alla componente femminile, sia nella parte formativa che nella partecipazione ai processi decisionali delle comunità. A completare la nostra azione è l'introduzione di altri fattori di sviluppo, come fornelli migliorati per il risparmio di consumo di legna e riduzione di emissione di carbonio (ICS), pannelli solari ad uso domestico (SHS), formazioni sull'agricoltura climate smart e corsi di formazione in ambito di gestione di risorse, per il rafforzamento della resistenza e della resilienza delle comunità all'arrivo di shock esterni.



# I nostri obiettivi di sviluppo sostenibile



Per ridurre i livelli di povertà a zero, lavoriamo per lo sviluppo socio-economico delle comunità. Creiamo ricchezza e posti di lavoro grazie ad un aumento dell'agricoltura, della commercializzazione dei prodotti e del turismo eco-sostenibile. Inoltre, grazie alle energie rinnovabili, garantiamo costi inferiori e un risparmio annuo maggiore, oltre ad un maggiore rispetto per l'ambiente.



Per ridurre la fame in Mozambico, educiamo gli agricoltori all'utilizzo di tecniche di produzione innovative e resistenti ai cambiamenti climatici, che permettano alle comunità di aumentare i livelli di produzione e la loro sicurezza alimentare. Utilizziamo inoltre un sistema di stoccaggio tale da permettere alle comunità di conservare il surplus in eccesso, per poterlo vendere o consumare.



Per ottenere l'uguaglianza di genere, coinvolgiamo nelle attività di formazione e di sviluppo le donne, valorizzando il loro lavoro e trasmettendo loro il sapere e la conoscenza per occupare ruoli di rilievo all'interno delle comunità, in particolare nell'utilizzo delle energie rinnovabili.



Per rendere l'acqua pulita disponibile a tutti e migliorare le condizioni igieniche, lavoriamo con i tecnici locali per migliorare l'offerta dei servizi di base e la promozione allo sviluppo attraverso la fornitura e la buona gestione delle risorse idriche.



Per l'utilizzo di un'energia pulita e accessibile, installiamo impianti di pannelli solari e sistemi irrigui a energia solare, per sostituire macchinari obsoleti e inquinanti e per produrre energia in modo



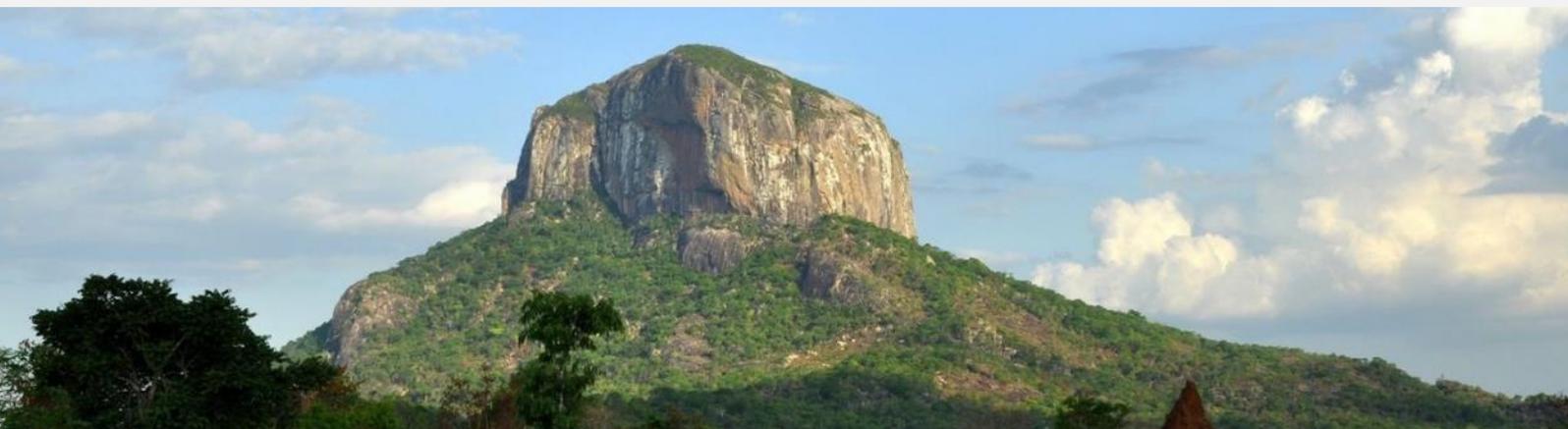
Per un lavoro dignitoso e per garantire una crescita economica sostenibile e inclusiva, trasferiamo competenze agli agricoltori affinché aumentino la produzione e resistano agli shock climatici. Inoltre, lavoriamo affinché venga riconosciuto il prezzo corretto per la commercializzazione dei loro prodotti e li istruiamo per ottenere i prodotti della migliore qualità e che possano essere venduti ad un prezzo maggiore.



Per contrastare il cambiamento climatico, installiamo impianti di pannelli solari e sistemi irrigui a energia solare, per sostituire macchinari obsoleti e inquinanti e per produrre energia in modo autonomo. Praticiamo l'approccio della Smart Agriculture, aumentando la produzione agricola ma bilanciandola con la riforestazione delle aree più degradate. Tuteliamo la biodiversità e le componenti naturali degli ecosistemi.



Per la pace, la giustizia e le istituzioni forti, lavoriamo con le autorità locali e il governo del Mozambico, trasferendo loro competenze, nuove expertise e capacità gestionali. Siamo a stretto contratto con le istituzioni per tutelare insieme il patrimonio naturale mozambico, le sue risorse naturali e la sua biodiversità.



## CLIMA - CLimate Improved Model for Agriculture

Area geografica	Africa
Paese	Mozambico
Settore di Intervento	Agricoltura, Economia sociale
Località	Distretti di Pebane e Mocubela, Provincia della Zambezia
Fondi	43.000€
Data di Inizio	01/01/2021
Data di Fine	31/12/2021
Capofila	COSV
Partners	Dipartimento di Biologia Ambientale - Sapienza Università di Roma
Donors	Fondazione Cariplo: 43.000€

### Descrizione del progetto

Il progetto CLIMA rafforza un modello precedentemente sviluppato, adattandolo alla realtà rurale della provincia mozambicana della Zambézia con una duplice funzionalità:

- creare un database meteorologico;
- aumentare la resilienza degli agricoltori dei distretti target ai fenomeni climatici estremi (Mocubela e Pebane).

Attraverso il potenziamento della rete di stazioni meteorologiche, aggiungendo due stazioni alle 2 precedentemente installate nel 2018, sarà possibile migliorare il modello sull'andamento climatico dell'area sviluppato dal Programma SECOSUD dell'Università Sapienza di Roma.

Verranno inoltre sviluppate due proposte:

- una per la creazione di un sistema di allerta via sms in caso di shock climatici, attraverso il rilancio e la formazione di comitati zonali;
- una per lo sviluppo di un sistema di microassicurazione rurali che permetta di limitare le perdite dei produttori in caso di eventi climatici non prevedibili.

Nel corso dell'anno 2021 sono state installate tre stazioni meteo nei distretti di Mocubela e Pebane, nella Provincia della Zambezia, e sono state svolte due formazioni sull'installazione e la manutenzione delle stazioni meteorologiche ai membri della comunità del distretto di Pebane.



# Agri-SMART: sostenere lo sviluppo resiliente ed inclusivo dei distretti di Gilé, Lugela, Derre e Namarroi in Zambezia

Area geografica	Africa
Paese	Mozambico
Settore di Intervento	Agricoltura; Aiuti e sicurezza alimentare
Località	Zambezia Province, Districts of Lugela (Lugela Sede e Tacuane), Derre (Goziza e Machindo), Namarroi (Namarroi Sede e Rigone) and Gilé (Gilé Sede e Alto Ligonha)
Fondi	1.998.666,00 €
Data di Inizio	01/04/2018
Data di Fine	30/06/2021
Capofila	COSV
Partners	CELIM; Carbon SInk; ELIANTE; UNIURB; UNIMI; PIME; DPTADERZ
Donors	AICS 1.797.567,30 €

## Descrizione del progetto

Il progetto Agri-SMART contribuisce al rafforzamento della sicurezza alimentare nella provincia della Zambezia, sviluppando filiere agro-alimentari sostenibili e resilienti ai cambiamenti climatici. Agri-SMART si basa sulla metodologia chiamata “SMART Agriculture”, un approccio promosso dalla FAO negli ultimi anni, alla cui base vi è appunto l’equilibrio fra l’aumento della produzione, con l’apertura di nuovi campi, e la preservazione dell’ambiente, con la riforestazione di nuove aree. Il progetto porterà ad una produzione agricola aumentata e diversificata, al miglioramento dei processi post produzione agricola e ad un innalzamento delle capacità di adattamento e mitigazione agli Shock Climatici. Nel corso del 2021, si sono svolte le seguenti attività:

- Formazione di quattro gruppi di esportazione di eccedenza agricola (uno per distretto);
- Consegna di otto magazzini meccanizzati per la lavorazione e lo stoccaggio di farina di mais e legumi, ognuno affidato ad un gestore attore economico del territorio;
- Consegna di duecento ottanta DUATs ai produttori (Diritto di Uso e di Godimento della terra);
- Formazione per otto gestori di magazzino sui sistemi WRS (sistema di ricevuata di magazzino);
- Consegna di quattro bilanci ambientali ai Distretti di progetto e alle autorità della Provincia della Zambezia;
- Formazione per dodici club dell’ambiente nei quattro distretti interessati.



# MuL<->ER Zambezia - Cambiamento locale attraverso le energie rinnovabili

Area geografica	Africa
Paese	Mozambico
Settore di Intervento	Diritti Umani; Protezione Ambientale
Località	Namanjavira, Alto Benfica, Distretto di Mocuba
Fondi	2.365.000,00 €
Data di Inizio	01/11/2018
Data di Fine	31/05/2022
Capofila	COSV
Partners	AVSI
Donor	AICS 2.365.000,00 €

## Descrizione del progetto

La Zambezia è una delle regioni più povere del Mozambico, che si estende per più di 100.000 Km<sup>2</sup> e che soffre la carenza di infrastrutture adeguate e di impianti elettrici, specie nelle zone rurali, dovuta a costi proibitivi e alle grandi distanze. Nel paese l'accesso all'energia copre infatti il 24.2% della popolazione senza fornire un servizio adeguato: frequenti sono i black out e fisse le tariffe, indipendentemente dal consumo. Questa limitazione costituisce un freno molto potente alle possibilità di sviluppo dell'area, e si abbina ad una marcata disparità di genere: le donne che vivono nelle aree rurali sono vincolate al lavoro agricolo – unica fonte di sussistenza, da cui non traggono alcun valore economico aggiuntivo – non hanno nessun potere decisionale, né uguaglianza di diritti rispetto agli uomini. Attraverso il progetto, due zone rurali vedranno la creazione di un nuovo impianto e una valorizzazione delle capacità tecniche delle associazioni lì presenti, che avranno l'occasione di migliorare le proprie competenze tecniche specifiche, con un'attenzione particolare alla componente femminile. A completare la nostra azione sarà l'introduzione di altri fattori di sviluppo, come fornelli migliorati per il risparmio di consumo di legna e riduzione di emissione di carbonio (ICS), installazioni irrigue e momenti di formazione in ambito di gestione di risorse, per il rafforzamento della resistenza e della resilienza delle comunità all'arrivo di shock esterni. Nel corso del 2021, sono stati costruiti 10 sistemi di irrigazione solar water pump nelle località di Namanjavira e Alto Benfica, nel Distretto di Mocuba, nella Provincia della Zambezia. Sono state costituite 2 associazioni per donne, uno a Namanjavira e l'altro ad Alto Benfica. Inoltre, sono state formati dodici club ambientali nei quattro distretti interessati.



# COOPERA – Sviluppo economico al servizio dell’ambiente

Area geografica	Africa
Paese	Mozambico
Settore di Intervento	Agricoltura; Economia sociale;
Località	Zambezia, Distretto di Mocubela
Fondi	43.700 €
Data di Inizio	01/03/2020
Data di Fine	31/08/2021
Capofila	COSV
Partners	AMPCM - Associação Moçambicana para a Promoção do Cooperativismo Moderno
Donor	Tavola Valdese: 43.700,00 €

## Descrizione del progetto

Il progetto si propone la formazione e l'autosostentamento economico di 20 Guardie Comunitarie attraverso la costituzione di una piccola cooperativa locale, volta alla produzione e trasformazione di prodotti alimentari a base di arachidi. Tale attività generatrice di reddito sarà finalizzata a dare sostenibilità alle attività di monitoraggio ambientale svolte da queste nelle proprie comunità. Il progetto sarà attuato in 10 comunità del Distretto di Mocubela, Provincia della Zambezia, in cui il COSV opera ormai da anni per rafforzare le capacità locali di pianificazione e gestione territoriale, in un'ottica di conciliazione del trade-off tra sicurezza alimentare e preservazione delle risorse naturali. Il COSV, assieme alle comunità beneficiarie ed alle autorità distrettuali, ha istituito nell'ultimo anno un sistema di monitoraggio ambientale, basato sulla creazione di 20 Guardie Comunitarie, responsabili di vigilare sul fenomeno in esponenziale aumento del taglio illegale e del contrabbando di legna. Tali guardie, scelte all'interno delle stesse comunità tra i giovani agricoltori locali, hanno il compito di pattugliare il territorio e gestire il flusso di informazioni relative agli episodi furtivi, coordinando gli interventi di controllo assieme alle autorità. Nel corso del 2021, si sono svolte le seguenti attività;

- Training in ambito agricolo per dieci comunità di coltivatori sulle tecniche di agricoltura di conservazione per le arachidi;
- Costituzione di una cooperativa per la produzione di arachidi tostate e formazione in ambito amministrativo e commerciale per i soci;
- Costruzione di un magazzino sede della cooperativa nel centro della sede di Mocubela, Provincia della Zambezia, con relative strumentazioni per la produzione di arachidi tostate meccanizzata;



# E2COM Cabo Delgado – Energia per l'emancipazione della comunità femminile

Area geografica	Africa
Paese	Mozambico
Settore di Intervento	Diritti Umani; Protezione Ambientale
Località	Montepuez, Balama e insediamenti informali di Pemba Cidade, provincia di Cabo Delgado
Fondi	2.364.056,00€
Data di Inizio	19/10/2018
Data di Fine	31/05/2022
Capofila	AVS
Partners	COSV
Donors	AICS 2.364.056,00€

## Descrizione del progetto

Il progetto “E2COM Cabo Delgado – Energia per l'emancipazione della comunità femminile” mira a migliorare le condizioni di vita e la resilienza agli shock climatici delle popolazioni della provincia della Zambézia e Cabo Delgado, attraverso l'accesso all'energia. E2COM promuove lo sviluppo locale e l'empowerment delle donne attraverso un migliore accesso alle fonti di energia rinnovabili. Il progetto aumenterà l'offerta e l'accesso a servizi e tecnologie energetici sostenibili per uso domestico, sociale e produttivo, creerà capacità tra gli attori locali di sviluppo ed empowerment socio-economico per donne e uomini della comunità e rafforzerà le competenze tecniche e gestionali degli attori della filiera energetica.

Nel corso del 2021, sono state formate nove associazioni di coltivatori nei distretti di Balama e Montepuez in ambito di tecniche di orticoltura, relativa conservazione dei prodotti e commercializzazione dell'eccedenza del raccolto. Sono state inoltre svolte formazioni per la manutenzione e la riparazione dei pannelli solari per i membri delle nove associazioni nei distretti di Balama e Montepuez.



# Regolamento UE 2016/679

## Procedure per un corretto trattamento dei dati

**La Privacy**

Il Regolamento UE 2016/679, entrato in vigore il 25 maggio 2018, ha innovato profondamente la gestione dei dati delle persone, obbligando tutte le organizzazioni che operano nell'Unione Europea a rivedere le proprie modalità di lavoro.

Le finalità sono chiare: fare in modo che i dati delle persone fisiche, in modo particolare quelli "sensibili" siano tutelati e protetti. Obiettivo è proteggere le persone, non solo dalle "intemperanze" dei call center, ma anche da usi più pericolosi e criminali dei dati personali: il furto di identità, la diffusione incontrollata di dati personali sensibili, le truffe informatiche, i furti informatici.

Quindi è importante per tutti, ma soprattutto per coloro che per lavoro o per un servizio di volontariato accedono a dati sensibili delle persone, conoscere bene le regole ed adottare tutti gli accorgimenti di protezione possibile.

Per questo il COSV, oltre ad aver ottemperato agli obblighi di legge, quali la nomina dei responsabili esterni per il trattamento dei dati personali e l'attivazione del Registro dei trattamenti dei dati delle persone fisiche, ha inserito nel percorso formativo del suo personale, anche un sessione sulle Procedure per un corretto trattamento dei dati. Nessun comportamento scorretto e reclamo si è riscontrato sinora.

**Scopri il nostro regolamento per la gestione dei dati**



Per rispondere in modo adeguato a quanto previsto dalla legislazione italiana, il COSV si è dotato di un sistema che garantisca la salute e la sicurezza dei propri operatori, avvalendosi di una società esterna specializzata. Il previsto documento di «Valutazione dei rischi e piano di miglioramento», viene continuamente aggiornato per rispondere in modo adeguato alle esigenze più diverse (ad es. la pandemia di COVID). Occorre precisare che, data la configurazione del proprio ufficio e dei ruoli degli operatori di sede, il COSV è stato inserito nella fascia di basso rischio. Tutti gli operatori di sede hanno ottenuto il certificato di formazione, dopo aver seguito i corsi previsti e sono stati sottoposti alle necessarie visite mediche. Inoltre sono stati nominati, dopo apposito corso, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, l'Addetto alla Prevenzione degli Incendi e l'Addetto al Primo Soccorso. Per quanto non obbligatorio per legge, si è cercato, nei limiti del possibile, di mantenere un livello accettabile di sicurezza anche nelle sedi all'estero, anche se ci si scontra spesso con la carenza di competenze e attrezzature locali in grado di mantenere lo standard applicato in Italia.

**Scopri il piano di valutazione dei rischi**

## La sicurezza nei paesi dove si gestiscono i progetti

Ben più importante per il lavoro che svolge il COSV è la sicurezza del «contesto». Per raggiungere un livello di protezione più alto possibile per i propri operatori è necessario avere un «sistema» di sicurezza e non solamente regole formalizzate. È il caso di paesi in situazioni di conflitto o di particolare instabilità, in cui le Organizzazioni Internazionali, l'Unione Europea o le ambasciate hanno predisposto piani di allerta o di evacuazione a cui occorre attenersi. La Segreteria del COSV provvede ad iscrivere tutti gli espatriati gli operatori anche in breve missione nel portale del Ministero degli Esteri e della Cooperazione Internazionale [Dove siamo nel mondo](#), nell'apposita sezione dedicata alle ONG. Infine Il COSV si è dotato di proprie [Norme di sicurezza](#). La tutela della salute e del benessere dei propri operatori, impegna il COSV in modo particolare: oltre al rispetto dei contratti collettivi nazionali e alla stipula di assicurazioni adeguate, buona parte della formazione pre-partenza viene dedicata proprio all'argomento salute. Per questo in collaborazione con SISCOS e Link2007 è stato preparato uno specifico [Manuale](#).



## L'anticorruzione

Il COSV è impegnato nella lotta contro le frodi e la corruzione. In particolare è utilizza ogni mezzo per assicurare che le risorse di cui dispone per la realizzazione delle attività di cooperazione allo sviluppo e di aiuto umanitario, provenienti da fondi pubblici o privati, siano utilizzate per la realizzazione degli scopi e delle finalità dell'associazione. Gli atti contrari a questo impegno non sono ammessi in alcun caso. Comportamenti fraudolenti o tentativi di corruzione, di cui l'organizzazione venga a conoscenza, e che si riferiscano alle risorse del COSV, messi in atto da membri del suo stesso staff, organizzazioni partner, fornitori o istituzioni pubbliche locali o internazionali non saranno tollerati perché:

- distolgono risorse destinate ai beneficiari dei progetti;
- contribuiscono a minare i valori di riferimento e il contenuto etico degli incarichi pubblici
- danneggiano gravemente la reputazione dell'organizzazione, ed in particolare:
- ne minano la credibilità ed affidabilità nei confronti degli stakeholders cui si fa esplicito riferimento nel codice etico e di comportamento.

**Scopri il nostro codice di anticorruzione**

Standard Internazionale GRI	Descrizione attività in cui consiste	Paragrafo corrispondente
<b>GRI 101 - Fondazione dei GRI</b>	Introduzione generale ai GRI, non utile ai fini di rendicontazione	
<b>INFORMAZIONE GENERALI</b>	<b>Indicare le informazioni generali su organizzazione</b>	
GRI 102 - 1 Nome dell'Organizzazione	Indicare il nome completo dell'organizzazione	La storia: dal 1968 al 2021
GRI 102 - 2 Attività, marchi, prodotti e servizi	Descrizione delle attività svolte dall'organizzazione e i prodotti/servizi/brand in possesso dell'organizzazione	La storia: dal 1968 al 2021
GRI 102 - 3 Sede Principale	Location dell'Headquarter dell'Organizzazione	La storia: dal 1968 al 2021
GRI 102 - 4 Paesi di Operatività	Numero di Stati in cui l'organizzazione opera e il nome degli stati in cui svolge azioni significative	La storia: dal 1968 al 2021
GRI 102 - 5 Assetto proprietario e forma legale	Natura dell'assetto proprietario e forma legale dell'organizzazione	La storia: dal 1968 al 2021
GRI 102 - 6 Mercati serviti	I mercati in cui operiamo per luogo geografico, i settori di mercato serviti, tipologie di utenti e beneficiari	Indicatore non disponibile
GRI 102 - 7 Dimensione dell'organizzazione	Dimensione dell'organizzazione: numero di dipendenti totali, numero di operazioni totali, vendite nette o ricavi netti, capitalizzazione totale in termini di debiti e capitale sociale, quantità di prodotti/servizi offerti	Sezione risorse umane
GRI 102 - 8 Dipendenti per tipologia di contratto, genere, area geografica, inquadramento	Numero di dipendenti sotto contratto divisi per genere(M/F); numero di dipendenti sotto contratto divisi per area geografica; numero di dipendenti per tipologia di contratto divisi per genere(M/F); divisione del lavoro svolto da chi non è dipendente; variazioni significanti nei numeri di dipendenti in base alla stagione; spiegazione di come i dati relativi ai dipendenti sono stati compilati	Sezione risorse umane
GRI 102 - 9 Descrizione dell'organizzazione della catena di fornitura	Spiegare come si organizza la catena dei fornitori, includendo come gli elementi principali della catena di fornitura si relazionano con i prodotti e i servizi offerti dall'organizzazione	Indicatore non disponibile
GRI 102 - 10 Cambiamenti significativi	Cambiamenti significativi che si sono presentati nella dimensione dell'organizzazione, nella sua struttura, proprietà e catena di fornitura, includendo: cambi di location o orari, cambi nell'assetto proprietario o nel capitale dell'organizzazione, cambi di location nella catena di fornitura o nelle relazioni con i fornitori	I valori
GRI 102 - 11 Applicazione del principio prudenziale	Come l'organizzazione applica il principio di prudenza nella gestione dei rischi o dei nuovi settori	La storia: dal 1968 al 2020
GRI 102 - 12 Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Una lista di iniziative o sistemi esterni, adottati dall'organizzazione, nel campo economico, sociale e ambientale	
GRI 102 - 13 Partecipazioni ad associazioni di categoria	Una lista di associazioni di categoria di cui fa parte l'organizzazione	I nostri partner e stakeholders; I nostri network; Il valore delle reti; La mappa degli stakeholders;
<b>STRATEGY</b>		
GRI 102 - 14 Dichiarazione del presidente	Una lettera scritta dalla più alta figura decisionale dell'organizzazione sulla rilevanza della sostenibilità per l'organizzazione e la sua strategia	Lettera del Presidente
GRI 102 - 15 Principali impatti, rischi e opportunità	Descrizione degli impatti, dei rischi e delle opportunità chiave	Sezione Strategia
<b>ETICA E INTEGRITA'</b>		
GRI 102 - 16 Principi, valori e norme di condotta	Descrivere i valori dell'organizzazione, i principi, gli standard e le norme di comportamento	I valori; La mappa degli stakeholder;
GRI 102 - 17 Descrizione dei meccanismi per avere consulenze e per la comunicazione di comportamenti etici e legittimi	Presentare i meccanismi interni ed esterni per cercare consigli/consulenze su comportamenti etici, legali e sull'integrità organizzativa. Riportare problematiche relative a comportamenti illegali e non etici, e l'integrità organizzativa	I valori; La mappa degli stakeholder;
<b>GOVERNANCE</b>		
GRI 102 - 18 Struttura di governo dell'Organizzazione, inclusi i comitati del più alto organo di governo	Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i compensi delle più alte cariche dell'organizzazione. I compensi per prendere le decisioni nel settore economico, ambientale e sociale	Gli organi di governo; La governance
GRI 102 - 19 Descrizione del processo di delega dal più alto organo di governo	Processo di delega dell'autorità per i problemi economici, sociali e ambientali, dal più alto organo di governo fino alle figure senior e agli altri dipendenti	Gli organi di governo;
GRI 102 - 20 Presenza di figure o organi con responsabilità in relazione ad aspetti economici, sociali ed ambientali e descrizione delle modalità con cui tali aspetti vengono riportati direttamente all'organo più alto di governo	Spiegare se l'organizzazione presenta delle posizioni di responsabilità per i settori economici, ambientali e sociali e chi riporta direttamente a loro	Gli organi di governo;
GRI 102 - 21 Modalità di consultazione degli stakeholder in merito ai temi sociali economici ed ambientali	Processi di consultazione tra stakeholder e i responsabili del settore economico, ambientale e sociale all'interno dell'organizzazione. Se la consultazione è delegata, spiegare a chi è delegata e come il risultato viene comunicato ai superiori	Indagine interna sul gradimento dei collaboratori. Indagine interna sul gradimento dei partner e beneficiari del COSV
GRI 102 - 22 Descrizione della composizione del più alto organo di governo e dei comitati	Composizione del più alto organo di governo, suddiviso per: membri esecutivi e non esecutivi; indipendenza; incarico svolto; numero di ogni altra posizione svolta che sia rilevante, le commissioni e la natura di quest'ultime; il genere (M/F); appartenenza a gruppi sociali minori; competenze relative alla gestione economica, sociale, ambientale; rappresentanti degli stakeholder	Gli organi di governo;
GRI 102 - 23 Ruolo esecutivo del responsabile del più alto organo di governo	Spiegare se il presidente dell'organizzazione è anche direttore esecutivo; se è anche direttore esecutivo, spiegare le attività svolte e il suo ruolo nel management	Gli organi di governo;
GRI 102 - 24 Processo di selezione e di nomina del più alto organo di governo	Processi di selezione degli organi di governo dell'organizzazione; i criteri in base a cui vengono scelti e se gli stakeholders sono coinvolti nella scelta, se la diversità di genere è considerata, se l'indipendenza è considerata e se conta l'esperienza nella gestione economica, ambientale e sociale	Gli organi di governo;
GRI 102 - 25 Descrizione dei processi utilizzati per assicurare l'assenza di conflitti di interessi	I processi utilizzati dalla direzione per prevenire conflitti di interesse; se vi sono stakeholders nella direzione, come i processi sono svolti da loro o come vengono estesi i nostri processi anche a loro	Gli organi di governo;
GRI 102 - 26 Coinvolgimento del più alto organo di governo e dei senior executive nello sviluppo, approvazione e aggiornamento di valori, mission, strategie e obiettivi, in relazione agli impatti economici,	Il ruolo che la direzione ha nel definire lo scopo, i valori, la mission, le strategie, le policies dell'organizzazione e gli obiettivi economici, sociali e ambientali	Gli organi di governo;
GRI 102 - 27 Meccanismi adottati per sviluppare e migliorare le conoscenze del più alto organo di governo in merito alle tematiche economiche, ambientali e sociali	Meccanismi adottati per sviluppare e migliorare le conoscenze del più alto organo di governo in merito alle tematiche economiche, ambientali e sociali	Gli organi di governo;
GRI 102 - 28 Meccanismi adottati per la valutazione delle performance del più alto organo di governo dell'associazione	I processi di valutazione delle performance della direzione con il rispetto per l'ambiente, il sociale e la gestione economica; specificare se questa valutazione è indipendente o no e la sua frequenza; specificare se questa valutazione è svolta da loro stessi; le conseguenze che ricadono sulla direzione in base ai risultati delle loro performance	Gli organi di governo;
GRI 102 - 29 Ruolo del più alto organo di governo nell'identificazione e gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relative agli aspetti economici, ambientali e sociali. Descrizione delle consultazioni con gli stakeholder del gruppo per l'identificazione di tali impatti/rischi/opportunità	Ruolo del più alto organo di governo nell'identificazione e gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relative agli aspetti economici, ambientali e sociali. Descrivere come vengono valutate le opinioni degli stakeholders e come questi influenzano la gestione economica, ambientale e sociale	La storia: dal 1968 al 2021
GRI 102 - 30 Revisione, da parte del più alto organo di governo, del sistema di gestione dei rischi	Come viene rivista l'efficienza della gestione del rischio nei processi economici, sociali e ambientali, dalla direzione	La storia: dal 1968 al 2021
GRI 102 - 31 Frequenza con cui il più alto organo di governo si riunisce per valutare le tematiche di natura economica, ambientale e sociale ed i relativi impatti, rischi ed opportunità	Frequenza con cui il più alto organo di governo si riunisce per valutare le tematiche di natura economica, ambientale e sociale ed i relativi impatti, rischi ed opportunità	Gli organi di governo
GRI 102 - 32 Ruolo del più alto organo di governo nella definizione del report di sostenibilità	La più alta carica che approva il report di sostenibilità e ne assicura la presenza di tutti i materiali richiesti	Gli organi di governo
GRI 102 - 33 Processo attraverso cui i temi più critici sono comunicati al più alto organo di governo	Processo attraverso cui i temi più critici sono comunicati al più alto organo di governo	Gli organi di governo
GRI 102 - 34 Numero e tipologia di temi critici evidenziati	Il numero totale dei problemi che vengono comunicati al più alto organo di governo e la loro natura	Indicatore non disponibile
GRI 102 - 35 Tematiche relative ai compensi	Policies adottate per la remunerazione del più alto organo di governo e la tipologia di remunerazione: se pagamento fisso o variabile, nel caso di variabile come questo viene determinato; incentivi ricevuti in fase di assunzione; le scadenze per i pagamenti; benefici per pensionamento e differenza tra scelta dei benefit per il più alto organo di governo e gli altri dipendenti; i clawbacks; come pesano le valutazioni di performance negli stipendi	Assunzioni e compensi
GRI 102 - 36 Tematiche relative ai compensi	Processo di determinazione delle retribuzioni; se i consulenti retributivi sono coinvolti nella determinazione della remunerazione e se sono indipendenti dal management; ogni altra relazione che i consulenti retributivi hanno con l'organizzazione	Assunzioni e compensi

GRI 102 - 37 Tematiche relative ai compensi	Come gli stakeholder sono considerati nella determinazione delle retribuzioni; se applicabile, i risultati dei voti sulle policies di remunerazione e relative proposte	Assunzioni e compensi
GRI 102 - 38 Tematiche relative ai compensi	La ratio per la differente retribuzione tra il più alto organo di governo rispetto a ogni altro dipendente che percepisce uno stipendio medio	Assunzioni e compensi
GRI 102 - 39 Tematiche relative ai compensi	La ratio per un'eventuale aumento nella retribuzione per i principali organi di governo rispetto	Assunzioni e compensi
<b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b>		
GRI 102 - 40 Elenco degli stakeholder dell'Organizzazione	Una lista degli stakeholder dell'organizzazione	La mappa degli stakeholder
GRI 102 - 41 Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	Percentuale totale di dipendenti sotto contratti collettivi	Assunzioni e compensi
GRI 102 - 42 Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere	Come identificare e selezionare gli stakeholder da coinvolgere	La mappa degli stakeholder
GRI 102 - 43 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Come l'organizzazione coinvolge gli stakeholders, ogni quante volte e quali tipi di stakeholders	La Formazione; La mappa degli stakeholder
GRI 102 - 44 Aspetti chiave e criticità emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni intraprese	Aspetti chiave e criticità emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni intraprese; come l'organizzazione ha risposto alle criticità; i gruppi di stakeholder che riguardano ognuno dei problemi emersi	La mappa degli stakeholder
<b>REPORTING PRACTICE</b>		
GRI 102 - 45 Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	La nota metodologica;
GRI 102 - 46 Processo per la definizione dei contenuti	Spiegazione dei processi utilizzati per la definizione dei contenuti del Bilancio Sociale; spiegazione dei principi utilizzati per la compilazione del Bilancio	La nota metodologica;
GRI 102 - 47 Aspetti materiali identificati	Una lista degli aspetti materiali identificati durante il processo di definizione dei contenuti	La nota metodologica;
GRI 102 - 48 Spiegazione degli effetti di cambiamenti di informazioni inserite nei precedenti bilanci e relative motivazioni	Perché sono state inserite delle correzioni, di che tipo e con quale criterio	La nota metodologica;
GRI 102 - 49 Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio	Cambiamenti significativi rispetto ai precedenti Bilanci Sociali nelle informazioni inserite riguardo ai problemi materiali	La nota metodologica;
GRI 102 - 50 Periodo di rendicontazione	Il periodo di riferimento per la rendicontazione	La nota metodologica;
GRI 102 - 51 Data di pubblicazione del precedente bilancio	Data di pubblicazione del precedente bilancio	La nota metodologica;
GRI 102 - 52 Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio	Informazioni di contatto per chiarimenti sul bilancio sociale	La nota metodologica;
GRI 102 - 53 Opzione "in accordance" con quale delle modalità di rendicontazione	Se è stato scritto in accordo con uno standard di rendicontazione	La nota metodologica;
GRI 102 - 54 GRI Content Index	Indice dei contenuti GRI, dove viene inserito nel Bilancio	GRI
GRI 102 - 55 Attestazione esterna	L'attestazione esterna che verifica la bontà del bilancio di sostenibilità	La nota metodologica;

Standard Internazionale GRI	Descrizione attività in cui consiste	Paragrafo corrispondente
<b>GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICA</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione GRI 201 - 1 Valore economico direttamente generato e distribuito(EVG&D)	Modalità di gestione utilizzata dall'organizzazione per la performance economica Valore economico direttamente generato e distribuito, includendo: i ricavi; il valore economico distribuito, comprendente i costi operativi, salari e benefici per i dipendenti, pagamenti ad azionisti o detentori di obbligazioni, pagamenti al governo divisi per paese e investimenti comunitari; valore economico mantenuto, uguale alla differenza tra valore economico generato e valore economico distribuito. Dove necessario, dividere l'EVG&D per paese)	Progetti in Mozambico; Progetti in Zimbabwe; Progetti in Medio Oriente; Progetti nei Balcani; Progetti in Europa
GRI 201 - 2 Implicazioni finanziarie ed altri rischi ed opportunità collegate ai cambiamenti climatici	Rischi e opportunità provocate dal cambiamento climatico che hanno il potenziale di generare cambiamenti significativi nelle operazioni, nelle entrate o nelle spese, includendo: una descrizione del rischio o dell'opportunità e la loro classificazione fisica e normativa; una descrizione dell'impatto associato con il rischio o l'opportunità; le implicazioni finanziarie dei rischi o delle opportunità; i metodi usati per gestire il rischio e l'opportunità; i costi delle azioni intraprese per gestire i rischi e le opportunità	Progetti in Mozambico; Progetti in Zimbabwe; Progetti in Medio Oriente; Progetti nei Balcani; Progetti in Europa
GRI 201 - 3 Copertura degli obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico	Se la copertura degli obblighi assunti in sede sono coperti dalle risorse generali dell'organizzazione, definire il valore stimato. Se il fondo è esterno per pagare il piano di pensionamento, il livello fino a cui il fondo è coperto dal piano esterno, la base su cui è stimato quest'ultimo valore e l'ultima data in cui è stata stimata; se il fondo esterno non copre l'intera pensione, definire la strategia dell'organizzazione per coprire l'intero fondo pensionistico ; la percentuale dello stipendio del lavoratore destinato al fondo esterno; livello di partecipazione nei piani pensionistici dell'organizzazione	Assunzioni e compensi
GRI 201 - 4 Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione di ogni stato, che include: detrazioni fiscali e crediti fiscali; sussidi; grants; premi; vacanze reali; assistenza finanziaria ricevuta dall'Export Credit Agencies (ECAs); incentivi finanziari; altri benefici finanziari ricevuti o ricevibili da qualsiasi governo; i finanziamenti vanno divisi per paese e se lo stato è presente nella struttura proprietaria, segnalarlo	Progetti in Mozambico; Progetti in Zimbabwe; Progetti in Medio Oriente; Progetti nei Balcani; Progetti in Europa
<b>GRI 202 - PRESENZA SUL MERCATO</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione GRI 202 - 1 Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio nazionale previsto dal CCNL	Quando una percentuale significativa di dipendenti viene retribuita in base ai salari soggetti a regole salariali minime, riportare il rapporto pertinente alla retribuzione entry level per genere; quando una percentuale significativa di altri lavoratori, esclusi i dipendenti, che svolgono il le attività dell'organizzazione, sono compensati in base ai salari soggetti alle norme sui salari minimi, descrivere le azioni intraprese per determinare se questi lavoratori sono pagati al di sopra del salario minimo. Se un salario minimo locale è assente o variabile in luoghi significativi dell'operazione, suddividere per genere. Nelle circostanze in cui è possibile utilizzare come riferimento diversi minimi, riferire quale salario minimo viene utilizzato.	Assunzioni e compensi
GRI 202 - 2 Percentuale di senior manager assunti dalla comunità locale	Percentuale di alti dirigenti in importanti sedi operative che vengono assunti dalla comunità locale. Indicare anche la definizione di alti dirigenti, la definizione di ciò che l'organizzazione intende come locale, la definizione usata per importanti sedi operative dall'organizzazione	Sezione risorse umane
<b>GRI 203 IMPATTO ECONOMICO INDIRETTO</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione GRI 203-1 Sviluppo di investimenti forniti prevalentemente per "pubblica utilità"	Riportare l'estensione dello sviluppo di significativi investimenti infrastrutturali e servizi supportati; impatti attuali o previsti sulle comunità e sulle economie locali, compresi quelli positivi e negativi ove pertinenti; Se questi investimenti e servizi sono impegni commerciali, in natura o pro-bono	Innovazione sociale; I progetti in Zimbabwe; I progetti in Mozambico; I progetti in Medio Oriente
GRI 203-2 Impatti economici indiretti significativi	Esempi di significativi impatti economici indiretti identificati dell'organizzazione, tra cui impatti positivi e negativi; importanza degli impatti economici indiretti nel contesto di parametri di riferimento esterni e priorità delle parti interessate, quali standard, protocolli e programmi politici nazionali e internazionali	Innovazione sociale; I progetti in Zimbabwe; I progetti in Mozambico; I progetti in Medio Oriente
<b>GRI 204 ANTI-CORRUZIONE</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione	Percentuale del budget di approvvigionamento utilizzato per sedi operative significative che viene speso per i fornitori locali per tale operazione (come la percentuale di prodotti e servizi acquistato localmente). Indicare inoltre la definizione geografica di "locale" intesa dall'organizzazione e la definizione utilizzata dall'organizzazione per indicare le "sedi operative significative"	
GRI 204-1 Percentuale di spesa allocata a fornitori locali		
<b>GRI 205 ANTI-CORRUZIONE</b>		
GRI 205 - 1 Percentuale e numero totale delle aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione	Numero totale e percentuale di operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione. I rischi significativi correlati alla corruzione identificati attraverso la valutazione del rischio.	Indicatore non disponibile
GRI 205 - 2 Comunicazione e formazione sulle procedure e politiche anti-corruzione	Indicare numero totale e percentuale di membri dell'organo di governo a cui l'organizzazione ha comunicato politiche e procedure per l'anticorruzione, suddivise per regione. Indicare numero totale e percentuale di dipendenti a cui le politiche anticorruzione dell'organizzazione e le procedure sono state comunicate, suddivisi per categoria di dipendenti e regione. Numero totale e percentuale di partner commerciali a cui le politiche anti-corruzione dell'organizzazione e le procedure sono state comunicate, suddivise per tipo di partner commerciale e regione. Descrivere se le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione sono state comunicate a qualsiasi altra persona o organizzazione. Numero totale e percentuale di membri dell'organo di governo che hanno ricevuto una formazione anticorruzione, suddivisa per regione. Numero totale e percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una formazione sulla lotta alla corruzione, suddivisi per categoria e regione dei dipendenti. Indicare il numero totale e natura degli episodi confermati di corruzione.	L'Anticorruzione
GRI 205 - 3 Incidenti sulla corruzione e azioni intraprese	Numero totale di incidenti confermati in cui i dipendenti sono stati licenziati o disciplinati per corruzione. Numero totale di incidenti confermati in caso di risoluzione di contratti con partner commerciali o non rinnovato a causa di violazioni legate alla corruzione. Cause legali pubbliche relative alla corruzione intentate contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di riferimento e i risultati di tali casi.	L'Anticorruzione
<b>GRI 206 COMPORTAMENTI ANTI-COLLUSIVISTICI</b>		
GRI 206 - 1 Numero totale di azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche e relative sentenze	Numero di azioni legali in corso o completate durante il periodo di riferimento in merito a comportamenti anticoncorrenziali e violazioni della legislazione antitrust e monopolio in cui l'organizzazione è stata identificata come partecipante. Principali risultati delle azioni legali completate, comprese eventuali decisioni o sentenze.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 207 TASSE</b>		
GRI 207 - 1 Approccio alle tasse	Una descrizione dell'approccio fiscale, tra cui: se l'organizzazione ha una strategia fiscale e, in tal caso, un collegamento a questa strategia se pubblicamente a disposizione; l'organo di governo o la posizione a livello esecutivo all'interno dell'organizzazione che formalmente, amina e approva la strategia fiscale e la frequenza di tale revisione; l'approccio alla conformità normativa; come l'approccio alla fiscalità è legato al business e allo sviluppo sostenibile delle strategie dell'organizzazione.	Indicatore non disponibile

GRI 207 - 2 Approccio alle tasse	<p>Una descrizione del quadro di governance e controllo fiscale, tra cui:  l'organo di governo o la posizione di livello esecutivo all'interno dell'organizzazione responsabile rispetto della strategia fiscale; come l'approccio fiscale è incorporato all'interno dell'organizzazione; l'approccio ai rischi fiscali, incluso il modo in cui i rischi sono identificati, gestiti e monitorati; come viene valutata la conformità al quadro di governance e controllo fiscale. Una descrizione dei meccanismi per la segnalazione di preoccupazioni in merito a comportamenti non etici o illegali e l'integrità dell'organizzazione in relazione alle imposte una descrizione nel processo di garanzia per le informazioni fiscali e, se applicabile, un riferimento alla relazione, la dichiarazione o l'opinione di affidabilità.</p>	Indicatore non disponibile
GRI 207 - 3 Approccio alle tasse	<p>Una descrizione dell'approccio al coinvolgimento delle parti interessate e alla gestione delle preoccupazioni delle parti interessate in materia fiscale, tra cui: l'approccio all'impegno con le autorità fiscali; l'approccio alla difesa delle politiche pubbliche in materia fiscale; i processi per raccogliere e considerare le opinioni e le preoccupazioni degli stakeholder, inclusi gli stakeholder esterni.</p>	Indicatore non disponibile
GRI 207 - 4 Approccio alle tasse	<p>Indicare tutte le giurisdizioni fiscali in cui le entità incluse nel bilancio consolidato sottoposto a revisione dell'organizzazione o nelle informazioni finanziarie archiviate in un registro pubblico sono residenti ai fini fiscali. Per ciascuna giurisdizione fiscale indicata nella Disclosure 207-4-a: nomi delle entità residenti; attività primarie dell'organizzazione; numero di dipendenti e base del calcolo di questo numero; ricavi delle vendite di terzi; ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali; utile/perdita al lordo delle imposte; attività materiali diverse dalle disponibilità liquide; imposta sul reddito delle società pagata su base contante; imposte sul reddito delle società maturate a conto economico; motivi della differenza tra l'imposta sul reddito delle società maturata sull'utile/perdita e l'imposta dovuta se l'aliquota fiscale obbligatoria viene applicata all'utile/perdita al lordo delle imposte. Il periodo di tempo coperto dalle informazioni riportate in Disclosure 207-4.</p>	Indicatore non disponibile

Standard Internazionale GRI	Descrizione attività in cui consiste	Paragrafo corrispondente
<b>GRI 301 - MATERIALI</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione GRI 301 - 1 Materiali utilizzati suddivisi per peso e volume	Peso totale o volume dei materiali utilizzati per produrre e imballare i prodotti e servizi primari dell'organizzazione durante il periodo di riferimento, mediante: materiali non rinnovabili utilizzati; materiali rinnovabili utilizzati.	Indicatore non disponibile
GRI 301 - 2 Percentuale di materiali utilizzati che provengono da riciclaggio	Percentuale di materiali di input riciclati utilizzati per fabbricare i prodotti e i servizi primari dell'organizzazione.	Indicatore non disponibile
GRI 301 - 3 Percentuale dei prodotti venduti e loro materiali di imballaggio che sono richiamati, suddivisi per categoria	Indicare la percentuale di prodotti di recupero e relativi materiali di imballaggio per ciascuna categoria di prodotti, e come sono stati raccolti i dati per questa divulgazione.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 302 - ENERGIA</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione GRI 303 - 1 Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Indicare il consumo totale di carburante all'interno dell'organizzazione proveniente da fonti non rinnovabili, in joule o multipli, inclusi i tipi di carburante utilizzati. Consumo totale di carburante all'interno dell'organizzazione da fonti rinnovabili, in joule o multipli, inclusi i tipi di carburante utilizzati. In joule, wattora o multipli, il totale: consumo elettrico; consumo di riscaldamento; consumo di raffreddamento; consumo di vapore. In joule, wattora o multipli, il totale: energia elettrica venduta; riscaldamento venduto; raffreddamento venduto; vapore venduto. Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione, in joule o multipli. Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati. Fonte dei fattori di conversione utilizzati.	Indicatore non disponibile
GRI 303 - 2 Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Indicare il consumo di energia al di fuori dell'organizzazione, in joule o multipli. Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati. Fonte dei fattori di conversione utilizzati.	Indicatore non disponibile
GRI 302 - 3 Energy Intensity	Indicare il rapporto di intensità energetica per l'organizzazione, la metrica specifica dell'organizzazione (denominatore) scelta per calcolare il rapporto. Tipi di energia inclusi nel rapporto di intensità; sia che si tratti di combustibile, elettricità, riscaldamento, raffreddamento, vapore o tutto il resto. Se il rapporto utilizza il consumo di	Indicatore non disponibile
GRI 302 - 4 Riduzione dei consumi di energia ottenuti grazie a specifiche attività e iniziative	Quantità di riduzioni del consumo di energia conseguite come risultato diretto di iniziative di conservazione ed efficienza, in joule o multipli. Tipi di energia inclusi nelle riduzioni; sia che si tratti di combustibile, elettricità, riscaldamento, raffreddamento, vapore o tutto il resto. Base per il calcolo delle riduzioni del consumo di energia, come l'anno base o la base, compresa la logica per sceglierla. Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 303 - ACQUA</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione GRI 303-1 Acqua totale prelevata per fonte di approvvigionamento	Una descrizione di come l'organizzazione interagisce con l'acqua, incluso come e dove l'acqua viene prelevata, consumata e scaricata, e gli impatti relativi all'acqua causati o contribuiti, o direttamente collegati alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'organizzazione da una relazione commerciale (ad es. impatti causati dal deflusso). Una descrizione dell'approccio utilizzato per identificare gli impatti legati all'acqua, compreso l'ambito delle valutazioni, il loro arco temporale e tutti gli strumenti o le metodologie utilizzate. Una descrizione di come vengono affrontati gli impatti legati all'acqua, incluso il modo in cui l'organizzazione collabora con le parti interessate per gestire l'acqua come risorsa condivisa e come interagisce con fornitori o clienti con impatti significativi legati all'acqua. Una spiegazione del processo per la definizione di eventuali obiettivi e traguardi legati all'acqua che fanno parte dell'approccio di gestione dell'organizzazione e come si relazionano alle politiche pubbliche e al contesto locale di ogni area con stress idrico.	Indicatore non disponibile
GRI 303-2 Gestione degli impatti relativi agli scarichi nelle acque	Una descrizione di eventuali standard minimi stabiliti per la qualità dello scarico degli effluenti e come sono stati determinati questi standard minimi, tra cui: come sono stati determinati gli standard per le strutture che operano in luoghi senza requisiti di scarico locali; eventuali standard o linee guida sviluppati internamente per la qualità dell'acqua; eventuali standard settoriali considerati; se è stato considerato il profilo del corpo idrico ricevente.	Indicatore non disponibile
GRI 303-3 Prelievi d'acqua	Prelievo totale di acqua da tutte le aree in megalitri e una ripartizione di questo totale dalle seguenti fonti, se applicabile: Acque superficiali; acque sotterranee; acqua di mare; cqua prodotta; cqua di terze parti. Prelievo totale di acqua da tutte le aree con stress idrico in megalitri e una ripartizione di questo totale dalle seguenti fonti, se applicabile: acque superficiali; acque sotterranee; acqua di mare; acqua prodotta; acqua di terzi e una ripartizione di questo totale per le fonti di prelievo elencate prima. Una ripartizione del prelievo totale di acqua da ciascuna delle fonti elencate nelle Divulgazioni 303-3-a e 303-3-b in megalitri secondo le seguenti categorie: Acqua dolce (≤1000 mg / L solidi disciolti totali); Altra acqua (> 1.000 mg / L di solidi disciolti totali).Qualsiasi informazione contestuale necessaria per comprendere come sono stati compilati i dati, come ad esempio eventuali standard, metodologie e ipotesi utilizzati.	Indicatore non disponibile
GRI 303-4 Scarichi d'acqua	Scarico totale di acqua in tutte le aree in megalitri e suddivisione di questo totale per i seguenti tipi di destinazione, se applicabile: Acque superficiali; acque sotterranee; L'acqua di mare; Acqua di terze parti e il volume di questo totale inviato per l'uso ad altre organizzazioni, se applicabile. Una suddivisione dello scarico totale di acqua in tutte le aree in megalitri secondo le seguenti categorie: Acqua dolce (≤1000 mg / L solidi disciolti totali); Altra acqua (> 1.000 mg / L di solidi disciolti totali). Scarico totale di acqua in tutte le aree con stress idrico in megalitri e una ripartizione di questo totale dalle seguenti categorie: Acqua dolce (≤1000 mg / L solidi disciolti totali); Altra acqua (> 1.000 mg / L di solidi disciolti totali). Sostanze prioritarie problematiche per le quali vengono trattati gli scarichi, tra cui: come sono state definite le sostanze prioritarie problematiche e qualsiasi norma internazionale, elenco autorevole o criteri utilizzati; l'approccio per stabilire limiti di scarico per le sostanze prioritarie che destano preoccupazione; numero di episodi di inosservanza dei limiti di scarico. Qualsiasi informazione contestuale necessaria per comprendere come sono stati compilati i dati, come standard, metodologie e ipotesi utilizzate	Indicatore non disponibile
GRI 303-5 Consumi d'acqua	Consumo totale di acqua da tutte le aree in megalitri. Consumo totale di acqua da tutte le aree con stress idrico in megalitri. Cambio dello stoccaggio dell'acqua in megalitri, se lo stoccaggio dell'acqua è stato identificato come avente un impatto significativo sull'acqua. Qualsiasi informazione contestuale necessaria per comprendere come sono stati compilati i dati, come standard, metodologie e ipotesi utilizzate, incluso se le informazioni sono calcolate, stimate, modellate o ottenute da misurazioni dirette e l'approccio adottato per questo, come l'uso di eventuali fattori specifici del settore.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 304 - BIODIVERSITA'</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione GRI 304-1 Percentuale di spesa allocata a fornitori locali	Per ogni sito operativo posseduto, affittato, gestito o adiacente ad aree protette e aree ad alto valore di biodiversità al di fuori delle aree protette, le seguenti informazioni: Posizione geografica; Sottosuolo e terreni sotterranei che possono essere posseduti, affittati o gestiti dall'organizzazione; Posizione rispetto all'area protetta (nell'area, adiacente o contenente porzioni dell'area protetta) o l'area ad alto valore di biodiversità al di fuori delle aree protette; Tipo di operazione (ufficio, manifattura o produzione o estrattiva); Dimensione del sito operativo in km2 (o un'altra unità, se pertinente); Valore della biodiversità caratterizzato dall'attributo dell'area protetta o area ad alto valore di biodiversità al di fuori dell'area protetta (ecosistema terrestre, d'acqua dolce o marittimo); Valore della biodiversità caratterizzato dall'elenco degli stati protetti (come Categorie di gestione delle aree protette IUCN, Convenzione di Ramsar, legislazione nazionale).	Indicatore non disponibile

GRI 304-2 Impatti delle attività sulla biodiversità	Natura degli impatti diretti e indiretti significativi sulla biodiversità con riferimento a uno o più dei seguenti elementi: costruzione o uso di impianti di produzione, miniere e infrastrutture di trasporto; Inquinamento (introduzione di sostanze che non si verificano naturalmente nell'habitat da fonti puntuali e non puntuali); Introduzione di specie invasive, parassiti e agenti patogeni; Riduzione delle specie; Conversione dell'habitat; Cambiamenti nei processi ecologici al di fuori della gamma naturale di variazione (come salinità o cambiamenti nel livello delle acque sotterranee). Significativi impatti positivi e negativi diretti e indiretti con riferimento a: specie colpite; Estensione delle aree interessate; Durata degli impatti; Reversibilità o irreversibilità degli impatti.	Progetti nei Balcani; Progetti in Mozambico
GRI 304-3 Habitat naturali tutelati	Numero totale di specie della Lista rossa IUCN e specie della lista di conservazione nazionale con habitat nelle aree interessate dalle operazioni dell'organizzazione, per livello di rischio di estinzione: in pericolo critico; in via di estinzione; vulnerabile; quasi minacciato; minima preoccupazione	Progetti nei Balcani; Progetti in Mozambico
<b>GRI 305 - EMISSIONI</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 305-1 Emissioni dirette scope 1	Emissioni dirette lorde (Scope 1) di gas a effetto serra in tonnellate di CO2 equivalente. Gas inclusi nel calcolo; sia CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o tutti. Emissioni biogeniche di CO2 in tonnellate di CO2 equivalente. Anno base per il calcolo, se applicabile, incluso: la logica per sceglierlo; emissioni nell'anno base; il contesto di eventuali cambiamenti significativi delle emissioni che hanno innescato il ricalcolo delle emissioni dell'anno base. Fonte dei fattori di emissione e tassi di potenziale di riscaldamento globale (GWP) utilizzati o riferimento alla fonte GWP. Approccio di consolidamento per le emissioni; che si tratti di azioni, controllo finanziario o controllo operativo. Standard, metodologie, ipotesi e / o strumenti di calcolo utilizzati.	Indicatore non disponibile
GRI 305-2 Emissioni dirette scope 2	Emissioni indirette di gas serra indirette basate sulla posizione (Scope 2) in tonnellate metriche di CO2 equivalente. Se applicabile, emissioni indirette di gas serra lorde basate sul mercato (Scope 2) in tonnellate metriche di CO2 equivalente. Se disponibili, i gas inclusi nel calcolo; se CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3, o tutti. Anno base per il calcolo, se applicabile, incluso: la logica per sceglierlo; emissioni nell'anno base; il contesto di eventuali cambiamenti significativi delle emissioni che hanno innescato ricalcoli delle emissioni dell'anno base. Fonte dei fattori di emissione e tassi di potenziale di riscaldamento globale (GWP) utilizzati o riferimento alla fonte GWP. Approccio di consolidamento per le emissioni; che si tratti di azioni, controllo finanziario o controllo operativo. Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati.	Indicatore non disponibile
GRI 305-3 Emissioni indirette scope 3	Altre emissioni lorde indirette (Scope 3) di gas a effetto serra in tonnellate di CO2 equivalente. Se disponibili, i gas inclusi nel calcolo; sia CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o tutti. Emissioni biogeniche di CO2 in tonnellate di CO2 equivalente. Altre categorie e attività di emissioni di gas a effetto serra indirette (Scope 3) incluse nel calcolo. Anno base per il calcolo, se applicabile, incluso: la logica per sceglierlo; emissioni nell'anno base; il contesto di eventuali cambiamenti significativi delle emissioni che hanno innescato ricalcoli delle emissioni dell'anno base. Fonte dei fattori di emissione e tassi di potenziale di riscaldamento globale (GWP) utilizzati o riferimento alla fonte GWP. Standard, metodologie, ipotesi e / o strumenti di calcolo utilizzati.	Indicatore non disponibile
GRI 305-4 Intensità emissiva di gas ad effetto serra	Rapporto di intensità delle emissioni di gas a effetto serra per l'organizzazione. Metrica specifica dell'organizzazione (denominatore) scelta per calcolare il rapporto. Tipi di emissioni di gas a effetto serra incluse nel rapporto di intensità; se diretto (Scope 1), energia indiretta (Scope 2) e / o altri indiretti (Scope 3). Gas inclusi nel calcolo; sia CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o tutti.	Indicatore non disponibile
GRI 305-5 Riduzione delle emissioni di gas serra	Riduzione delle emissioni di gas serra a seguito di iniziative di riduzione, in tonnellate metriche di CO2 equivalente. Gas inclusi nel calcolo; sia CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o tutti. Anno o base di riferimento, inclusa la logica per sceglierlo. Ambiti in cui hanno avuto luogo le riduzioni; sia diretto (Scope 1), energia indiretta (Scope 2) e / o altro indiretto (Scope 3). Standard, metodologie, ipotesi e / o strumenti di calcolo utilizzati.	Indicatore non disponibile
GRI 305-6 Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono	Produzione, importazioni ed esportazioni di ODS in tonnellate metriche di CFC-11 (triclorofluorometano) equivalente. Sostanze incluse nel calcolo. Fonte dei fattori di emissione utilizzati. Standard, metodologie, ipotesi e / o strumenti di calcolo utilizzati.	Indicatore non disponibile
GRI 305-7 Emissioni di nitrogeno, solfuro o altre sostanze	Emissioni significative di aria, in chilogrammi o multipli, per ciascuno dei seguenti: NOX; SOX; Inquinanti organici persistenti (POP); Composti organici volatili (COV); Inquinanti atmosferici pericolosi (HAP); Particolato (PM); Altre categorie standard di emissioni nell'aria identificate nelle normative pertinenti; Fonte dei fattori di emissione utilizzati; standard, metodologie, ipotesi e / o strumenti di calcolo utilizzati.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 306 - SCARICHI RIFIUTI</b>		
GRI 306-1 Scarichi totali di acqua per qualità e destinazione	Volume totale degli scarichi idrici pianificati e non pianificati suddivisi per: destinazione; qualità dell'acqua, incluso il metodo di trattamento; e se l'acqua è stata riutilizzata da un'altra organizzazione. Indicare se sono stati utilizzati standard, metodologie e ipotesi.	Indicatore non disponibile
GRI 306-2 Peso totale dei rifiuti per tipo e modalità di smaltimento	Indicare il peso totale dei rifiuti pericolosi, con una suddivisione secondo i seguenti metodi di smaltimento ove applicabile: riutilizzo; raccolta differenziata; compostaggio; recupero, compreso il recupero di energia; incenerimento (ustioni di massa); iniezione profonda; discarica; archiviazione in loco; altro (da specificare dall'organizzazione). Indicare il peso totale dei rifiuti non pericolosi, con una ripartizione secondo i seguenti metodi di smaltimento, ove applicabile: riutilizzo; raccolta differenziata; compostaggio; recupero, compreso il recupero di energia; incenerimento (ustioni di massa); iniezione profonda; discarica; archiviazione in loco altro (da specificare dall'organizzazione); come è stato determinato il metodo di smaltimento dei rifiuti; smaltito direttamente dall'organizzazione o altrimenti confermato direttamente; informazioni fornite dall'appaltatore per lo smaltimento dei rifiuti; inadempienze organizzative del contraente per lo smaltimento dei rifiuti	Indicatore non disponibile
GRI 306-3 Sversamenti significativi	Numero totale e volume totale di sversamenti significativi registrati. Le seguenti informazioni aggiuntive per ciascuna fuoriuscita riportate nei rendiconti finanziari dell'organizzazione: ubicazione della fuoriuscita; volume di fuoriuscita; materiale di fuoriuscita, classificato in base a: fuoriuscite di petrolio (superfici del suolo o dell'acqua), fuoriuscite di carburante (superfici del suolo o dell'acqua), fuoriuscite di rifiuti (superfici del suolo o dell'acqua), fuoriuscite di sostanze chimiche (principalmente superfici del suolo o dell'acqua) e altre (a essere specificato dall'organizzazione). Impatti di sversamenti significativi.	Indicatore non disponibile
GRI 306-4 Trasporto di rifiuti pericolosi	Peso totale per ciascuno dei seguenti: rifiuti pericolosi trasportati; Rifiuti pericolosi importati; rifiuti pericolosi esportati; Rifiuti pericolosi trattati; percentuale di rifiuti pericolosi spediti a livello internazionale; standard, metodologie e ipotesi utilizzate.	Indicatore non disponibile
GRI 306-5 Corpi idrici interessati da scarichi idrici e / o deflusso	Corpi idrici e habitat correlati che sono significativamente interessati dagli scarichi idrici e / o dal deflusso, comprese le informazioni su: le dimensioni del corpo idrico e del relativo habitat; se il corpo idrico e il relativo habitat sono designati a livello nazionale o area protetta a livello internazionale; il valore della biodiversità, come il numero totale di specie protette.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 307 - CONFORMITA' AMBIENTALE</b>		
GRI 307 - 1 Inosservanza delle leggi e dei comportamenti ambientali	L'organizzazione segnalante deve riportare le seguenti informazioni: multe significative e sanzioni non monetarie per inosservanza delle leggi e / o normative ambientali in termini di: valore monetario totale delle multe significative; numero totale di sanzioni non monetarie; casi portati attraverso meccanismi di risoluzione delle controversie. Se l'organizzazione non ha identificato alcuna non conformità a leggi e / o regolamenti ambientali, una breve dichiarazione di questo fatto è sufficiente.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 308 - VALUTAZIONE AMBIENTALE DEL FORNITORE</b>		
GRI 308-1 Nuovi fornitori che sono stati vagliati utilizzando criteri ambientali	Indicare la percentuale di nuovi fornitori che sono stati vagliati secondo criteri ambientali.	Indicatore non disponibile

GRI 308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di approvvigionamento e azioni intraprese

Numero di fornitori valutati per l'impatto ambientale. Numero di fornitori identificati come aventi significativi impatti ambientali effettivi e potenziali negativi. Significativi impatti ambientali effettivi e potenziali negativi identificati nella catena di approvvigionamento. Percentuale di fornitori identificati come aventi significativi impatti ambientali effettivi e potenziali negativi con i quali sono stati concordati miglioramenti a seguito della valutazione. Percentuale di fornitori identificati come aventi significativi impatti ambientali effettivi e potenziali negativi con i quali le relazioni sono state interrotte a seguito della valutazione e perché.

Indicatore non disponibile

Standard Internazionale GRI	Descrizione attività in cui consiste	Paragrafo corrispondente
<b>GRI 401 - OCCUPAZIONE</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione	Indicare numero totale e tasso di assunzioni di nuovi dipendenti durante il periodo di riferimento, per gruppo di età, sesso e regione. Numero totale e tasso di turnover del personale durante il periodo di riferimento, per fascia di età, sesso e regione.	Assunzioni e compensi
GRI 401-1 Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica		
GRI 401-2 Benefit concessi ai dipendenti full time ma non ai part-time o ai dipendenti a tempo determinato	Indicare i benefici che sono standard per i dipendenti a tempo pieno dell'organizzazione ma non sono forniti a dipendenti temporanei o part-time, da sedi operative significative. Questi includono, come minimo: assicurazione sulla vita; assistenza sanitaria; copertura per invalidità e invalidità; congedo parentale; previdenza; proprietà azionaria; altri; la definizione utilizzata per "sedi operative significative"	Assunzioni e compensi
GRI 401-3 Maternità	Indicare il numero totale di dipendenti che avevano diritto al congedo parentale, per sesso. Numero totale di dipendenti che hanno usufruito di un congedo parentale, per sesso. Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di riferimento dopo la fine del congedo parentale, per sesso. Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo la fine del congedo parentale che erano ancora impiegati 12 mesi dopo il loro ritorno al lavoro, per sesso. Ritorno al lavoro e tassi di retribuzione dei dipendenti che hanno usufruito di un congedo parentale, per genere.	Assunzioni e compensi
<b>GRI 402 - GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 402-1 Periodo minimo di preavviso per significative modifiche operative (cambiamenti organizzativi) con l'indicazione se tali condizioni siano incluse o meno nella contrattazione collettiva	Indicare il numero minimo di settimane in genere fornito ai dipendenti e ai loro rappresentanti prima dell'implementazione di cambiamenti operativi significativi che potrebbero influenzarli in modo sostanziale. Per le organizzazioni con accordi di contrattazione collettiva, indicare se il periodo di preavviso e le disposizioni per la consultazione e la negoziazione sono specificati nei contratti collettivi.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 403-1 Tipologia di infortuni, tasso di infortunio, malattie professionali, giorni di lavoro persi, assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro, suddivisi per regione e per genere	Per i dipendenti e per i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione: una dichiarazione sull'attuazione di un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, incluso se: il sistema è stato implementato a causa dei requisiti legali e, in tal caso, un elenco dei requisiti; il sistema è stato implementato sulla base di standard/linee guida/criteri di gestione del rischio riconosciuti e, in tal caso, un elenco di norme / linee guida. Una descrizione della portata dei lavoratori, delle attività e dei luoghi di lavoro coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e una spiegazione se e, in tal caso, perché i lavoratori, le attività o i luoghi di lavoro non sono coperti.	La Sicurezza
GRI 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e analisi degli incidenti	Per i dipendenti e per i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e / o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione: una descrizione dei processi utilizzati per identificare i pericoli legati al lavoro e valutare i rischi su base routinaria e non routinaria e per applicare la gerarchia dei controlli al fine di eliminare i pericoli e minimizzare i rischi, tra cui: come l'organizzazione garantisce la qualità di questi processi, compresa la competenza delle persone che li svolgono; come i risultati di questi processi vengono utilizzati per valutare e migliorare continuamente il sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. Una descrizione dei processi per i lavoratori che segnalano i rischi legati al lavoro e le situazioni pericolose e una spiegazione di come i lavoratori sono protetti dalle rappresaglie. Una descrizione delle politiche e dei processi che i lavoratori possono rimuovere dal lavoro situazioni che ritengono possano causare lesioni o problemi di salute e una spiegazione di come i lavoratori sono protetti dalle rappresaglie. Una descrizione dei processi utilizzati per indagare sugli incidenti sul lavoro, inclusi i processi per identificare i pericoli e valutare i rischi relativi agli incidenti, per determinare la correzione azioni che utilizzano la gerarchia dei controlli e per determinare i miglioramenti necessari nel sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.	La Sicurezza
GRI 403-3 Servizi finalizzati alla promozione della salute sul posto di lavoro	Per i dipendenti e per i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione: una descrizione delle funzioni dei servizi di medicina del lavoro che contribuiscono all'identificazione e all'eliminazione dei pericoli e alla riduzione al minimo dei rischi, e una spiegazione di come l'organizzazione garantisce la qualità di questi servizi e facilita l'accesso dei lavoratori ad essi.	La Sicurezza
GRI 403-4 Tematiche relative alla gestione della salute e sicurezza in azienda incluse in accordi formali con i sindacati	Per i dipendenti e per i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione: una descrizione dei processi di partecipazione e consultazione dei lavoratori nello sviluppo, nell'attuazione e nella valutazione del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e per fornire ai lavoratori l'accesso e la comunicazione delle informazioni pertinenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Laddove esistono comitati formali congiunti di gestione e sicurezza dei lavoratori, una descrizione delle loro responsabilità, frequenza delle riunioni, autorità decisionale e se e, in tal caso, perché i lavoratori non sono rappresentati da tali comitati	La Sicurezza
GRI 403-5 Formazione sulle tematiche relative alla salute ed alla sicurezza	Per i dipendenti e per i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e / o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione: una descrizione di qualsiasi formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro fornita ai lavoratori, compresa la formazione generica e la formazione su specifici rischi connessi al lavoro, attività pericolose o situazioni pericolose.	La Sicurezza
GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Per i dipendenti e per i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e / o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione: una spiegazione di come l'organizzazione facilita l'accesso dei lavoratori a servizi medici e sanitari non professionali e la portata dell'accesso fornito. Una descrizione di tutti i servizi e programmi di promozione della salute volontari offerti ai lavoratori per affrontare i principali rischi sanitari non legati al lavoro, inclusi i rischi sanitari specifici affrontati, e come l'organizzazione facilita l'accesso dei lavoratori a tali servizi e programmi.	La Sicurezza
GRI 403-7 Prevenzioni dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori dell'Associazione direttamente collegati ad altri attori con cui l'Organizzazione si relaziona	Una descrizione dell'approccio dell'organizzazione per prevenire o mitigare gli impatti negativi significativi sulla salute e la sicurezza sul lavoro che sono direttamente collegati alle sue operazioni, prodotti o servizi dalle sue relazioni commerciali e i relativi pericoli e rischi.	La Sicurezza
GRI 403-8 Percentuale di lavoratori monitorati all'interno del Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza	Se l'organizzazione ha implementato un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro basato su requisiti legali e / o standard / linee guida riconosciuti: il numero e la percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione, che sono coperti da tale sistema; il numero e la percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e / o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione, che sono coperti da un tale sistema che è stato verificato internamente; il numero e la percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e / o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione, che sono coperti da un tale sistema che è stato verificato o certificato da una parte esterna. Se e, in tal caso, perché i lavoratori siano stati esclusi da questa divulgazione, compresi i tipi di lavoratore esclusi.	La Sicurezza
GRI 403-9 Infortuni sul lavoro	Qualsiasi informazione contestuale necessaria per comprendere come sono stati compilati i dati, come standard, metodologie e ipotesi utilizzate. Per tutti i dipendenti: il numero e il tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro; Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro ad alta conseguenza (esclusi i decessi); Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili; I principali tipi di infortuni sul lavoro; Il numero di ore lavorate. Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e / o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione: numero e tasso di decessi a seguito di infortunio sul lavoro; Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro ad alta conseguenza (esclusi i decessi); il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili; I principali tipi di infortuni sul lavoro; Il numero di ore lavorate. I pericoli legati al lavoro che comportano un rischio di lesioni ad alto rischio, tra cui: come sono stati determinati questi pericoli; quali di questi pericoli hanno causato o contribuito a lesioni ad alte conseguenze durante il periodo di riferimento; azioni intraprese o in corso per eliminare questi pericoli e minimizzare i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli. Qualsiasi azione intrapresa o in corso per eliminare altri pericoli legati al lavoro e minimizzare i rischi usando la gerarchia dei controlli. Se le tariffe sono state calcolate in base a 200.000 o 1.000.000 di ore lavorate. Se e, in tal caso, perché i lavoratori siano stati esclusi da questa divulgazione, compresi i tipi di lavoratore esclusi. Qualsiasi informazione contestuale necessaria per comprendere come sono stati compilati i dati, come ad esempio eventuali standard, metodologie e ipotesi utilizzati.	La Sicurezza

GRI 403-10 Malattie connesse al lavoro	Indicare per tutti i dipendenti: il numero di vittime a causa di cattiva salute sul lavoro; il numero di casi di cattiva salute registrabile legata al lavoro; i principali tipi di malattie connesse al lavoro. Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/ o luogo di lavoro è controllato dall' organizzazione: numero di vittime a causa di problemi di salute connessi al lavoro; il numero di casi di cattiva salute registrabile legata al lavoro; i principali tipi di malattie connesse al lavoro. I pericoli legati al lavoro che comportano un rischio di cattiva salute, incluso il modo in cui questi pericoli sono stati determinati; quali di questi pericoli hanno causato o contribuito a casi di cattiva salute durante il periodo di riferimento; azioni intraprese o in corso per eliminare questi pericoli e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli. Nel caso in cui per qualche ragione i lavoratori siano stati esclusi da questa divulgazione, comprendere le classi di lavoratori esclusi. Qualsiasi informazione contestuale necessaria per comprendere come sono stati compilati i dati, come standard, metodologie e ipotesi utilizzate.	La Sicurezza
<b>GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 404-1 Formazione del personale	Ore medie di formazione che i dipendenti dell'organizzazione hanno intrapreso durante il periodo di riferimento, suddivise per: genere(M/F) e categoria di dipendenti	La Formazione
GRI 404-2 Programmi per la gestione delle competenze e per l'apprendimento continuo	Indicare la tipologia e l'ambito di applicazione dei programmi e assistenza fornita per migliorare le competenze dei dipendenti. Programmi di assistenza alla transizione forniti per facilitare la continua occupabilità e la gestione del fine carriera a seguito di pensionamento o cessazione del rapporto di lavoro.	La Formazione
GRI 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente	Indicare la percentuale del totale dei dipendenti divisi per genere e per categoria che hanno ricevuto una revisione regolare delle prestazioni e dello sviluppo della carriera durante il periodo di riferimento.	La Formazione
<b>GRI 405 - DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 405-1 Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	Indicare la percentuale di persone all'interno degli organi di governance dell'organizzazione in ciascuna delle seguenti categorie di diversità: genere; fascia d'età: sotto i 30 anni, 30-50 anni, oltre 50 anni; altri indicatori di diversità ove rilevanti (come gruppi minoritari o vulnerabili). Indicare la percentuale di dipendenti per categoria in ciascuna delle seguenti categorie di diversità: genere; fascia d'età: sotto i 30 anni, 30-50 anni, oltre 50 anni; altri indicatori di diversità ove rilevanti (come gruppi minoritari o vulnerabili).	La Governance; Organigramma
GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini per categoria di dipendenti	Rapporto tra lo stipendio base e la remunerazione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti, per località significative di intervento. La definizione utilizzata per "sedi operative significative".	La Governance; Organigramma
<b>GRI 406 - NON DISCRIMINAZIONE</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 406-1 Episodi di discriminazione e azioni intraprese	Numero totale di episodi di discriminazione durante il periodo di riferimento. Stato degli incidenti e azioni intraprese con riferimento a quanto segue: incidente esaminato dall'organizzazione; piani di bonifica in corso di attuazione; piani di risanamento che sono stati implementati, con risultati rivisti attraverso la routine processi di revisione della gestione interna: incidente non è più soggetto ad azione.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 407 - LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 407 - 1 Operazioni e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva possono essere a rischio	Operazioni e fornitori in cui i diritti dei lavoratori esercitano la libertà di associazione o collettiva la contrattazione può essere violata o a rischio significativo in termini di: tipo di operazione (come stabilimento di produzione) e fornitore; paesi o aree geografiche con operazioni e fornitori considerati a rischio. Indicare le misure adottate dall'organizzazione nel periodo di riferimento intese a sostenere i diritti di esercitare la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 408 - LAVORO MINORILE</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 408 -1 Operazioni e fornitori a rischio significativo per incidenti del lavoro minorile	Operazioni e fornitori considerati a rischio significativo per incidenti di: lavoro minorile; giovani lavoratori esposti a lavori pericolosi. Le operazioni e i fornitori sono considerati a rischio significativo anche per incidenti di lavoro minorile in termini di: tipo di operazione (come stabilimento di produzione) e fornitore; paesi o aree geografiche con operazioni e fornitori considerati a rischio. Le misure adottate dall'organizzazione nel periodo di riferimento intese a contribuire all'abolizione effettiva del lavoro minorile.	La mappa degli stakeholders
<b>GRI 409 - LAVORO FORZATO</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 409-1 Operazioni e fornitori a rischio significativo per incidenti di forzata o lavoro obbligatorio	Operazioni e fornitori considerati a rischio significativo per incidenti di lavoro forzato o obbligatorio in termini di: tipo di operazione (come stabilimento di produzione) e fornitore; paesi o aree geografiche con operazioni e fornitori considerati a rischio. Misure adottate dall'organizzazione nel periodo di riferimento per contribuire all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio.	La mappa degli stakeholders
<b>GRI 410 - GESTIONE DELLA SICUREZZA</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 410-1 Personale addetto alla sicurezza addestrato nelle politiche o procedure relative ai diritti umani	Percentuale di personale addetto alla sicurezza che ha ricevuto una formazione formale nelle politiche sui diritti umani o nelle procedure specifiche dell'organizzazione e nella loro applicazione alla sicurezza. Se i requisiti di formazione si applicano anche alle organizzazioni di terzi che forniscono personale di sicurezza.	La Sicurezza
<b>GRI 411 - DIRITTI DELLE COMUNITA' LOCALI</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 411-1 Violazioni dei diritti delle popolazioni indigene	Numero totale di episodi identificati di violazioni che coinvolgono i diritti delle popolazioni indigene durante il periodo di riferimento. Stato degli incidenti e azioni intraprese con riferimento a quanto segue: incidente esaminato dall'organizzazione; piani di bonifica in corso di attuazione; piani di risanamento che sono stati implementati, con risultati rivisti attraverso processi di revisione della gestione interna di routine; incidente non è più soggetto ad azione.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 412 - DIRITTI UMANI</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 412-1 Operazioni che sono state soggette a revisioni dei diritti umani o valutazioni di impatto	Numero totale e percentuale di operazioni che sono state oggetto di revisioni dei diritti umani o valutazioni di impatto dei diritti umani, per paese.	Creare Impatto Sociale; Innovazione sociale; I progetti in Europa; I progetti in Zimbabwe; I progetti in Mozambico; I progetti in Medio Oriente; I progetti nei Balcani;
GRI 412-2 Formazione dei dipendenti sulle politiche o procedure relative ai diritti umani	Numero totale di ore nel periodo di riferimento dedicate alla formazione sulle politiche o procedure in materia di diritti umani relative ad aspetti rilevanti per le operazioni. Percentuale di dipendenti formati durante il periodo di riferimento nelle politiche sui diritti umani o procedure relative ad aspetti dei diritti umani rilevanti per le operazioni.	Creare Impatto Sociale; Innovazione sociale; I progetti in Europa; I progetti in Zimbabwe; I progetti in Mozambico; I progetti in Medio Oriente; I progetti nei Balcani
GRI 412-3 Significativi accordi e contratti di investimento che includono clausole sui diritti umani o che sono state sottoposte a screening sui diritti umani	Numero totale e percentuale di importanti accordi e contratti di investimento che includono clausole sui diritti umani, oppure sottoposti a screening dei diritti umani. Indicare la definizione utilizzata per "importanti accordi di investimento".	Indicatore non disponibile
<b>GRI 413 - COMUNITA' LOCALI</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 413-1 Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	Percentuale di operazioni con impegno della comunità locale implementato, valutazioni di impatto e/ o programmi di sviluppo, compreso l'uso di: valutazioni di impatto sociale, comprese valutazioni di impatto di genere, basate su processi partecipativi; valutazioni di impatto ambientale e monitoraggio continuo; divulgazione pubblica dei risultati delle valutazioni di impatto ambientale e sociale; programmi di sviluppo della comunità locale basati sui bisogni delle comunità locali; piani di coinvolgimento degli stakeholder basati sulla mappatura degli stakeholder; comitati e processi di consultazione della comunità locale di ampia base che includono gruppi vulnerabili; comitati aziendali, comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro e altri organi di rappresentanza dei lavoratori per far fronte agli impatti; processi formali di rimostranza della comunità locale.	I progetti in Europa; I progetti in Zimbabwe; I progetti in Mozambico; I progetti in Medio Oriente; I progetti nei Balcani

GRI 413-2 Attività con impatti (potenziali o effettivi) negativi per la comunità locale	Operazioni con significativi impatti negativi effettivi e potenziali sulle comunità locali, tra cui: l'ubicazione delle operazioni; i significativi impatti negativi effettivi e potenziali delle operazioni.	I progetti in Europa; I progetti in Zimbabwe; I progetti in Mozambico; I progetti in Medio Oriente; I progetti nei Balcani
<b>GRI 414 VALUTAZIONE DEI FORNITORI PER L'IMPATTO</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 414-1 Nuovi fornitori che sono stati vagliati	Percentuale di nuovi fornitori che sono stati vagliati utilizzando criteri sociali.	Indicatore non disponibile
GRI 414-2 Impatti sociali negativi nella catena di approvvigionamento e azioni intraprese	Numero di fornitori valutati per gli impatti sociali. Numero di fornitori identificati come aventi significativi impatti sociali negativi effettivi e potenziali. Significativi impatti sociali negativi effettivi e potenziali identificati nella catena di approvvigionamento. Percentuale di fornitori identificati come aventi significativi impatti sociali effettivi e potenziali negativi con i quali sono stati concordati miglioramenti a seguito della valutazione. Percentuale di fornitori identificati come aventi significativi impatti sociali negativi effettivi e potenziali con i quali le relazioni sono state interrotte a seguito della valutazione e perché.	La mappa degli stakeholders
<b>GRI 415 - PUBLIC POLICY</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 415-1 Contributi a partiti politici	Valore monetario totale dei contributi politici finanziari e in natura erogati direttamente e indirettamente dall'organizzazione per paese e beneficiario / beneficiario. Se applicabile, come è stato stimato il valore monetario dei contributi in natura.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 416 - SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 416-1 Percentuale di categorie di prodotti e servizi per i quali sono valutati gli impatti sulla salute e sicurezza dei clienti	Indicare la percentuale di categorie significative di prodotti e servizi per i quali gli impatti sulla salute e la sicurezza sono valutati per il miglioramento.	Indicatore non disponibile
GRI 416-2 Numero totale di casi di non-conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi durante il loro ciclo di vita	Numero totale di episodi di non conformità a regolamenti e / o codici volontari relativi agli impatti sulla salute e la sicurezza di prodotti e servizi nel periodo di riferimento, per: incidenti di mancato rispetto di regolamenti che comportano un'ammenda o una sanzione; incidenti in caso di inosservanza delle norme risultanti in un avvertimento; casi di non conformità a codici volontari. Se l'organizzazione non ha identificato alcuna non conformità a regolamenti e / o codici volontari, una breve dichiarazione di questo fatto è sufficiente.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 417 - ATTIVITA' DI MARKETING ED ETICHETTATURA DEI PRODOTTI E SERVIZI</b>		
GRI 103 Informazioni sulla modalità di gestione		
GRI 417-1 Tipologia di informazioni relative ai prodotti e servizi richiesti dalle procedure e percentuale di prodotti e servizi significativi soggetti a tali requisiti informati	Se ciascuno dei seguenti tipi di informazioni è richiesto dalle procedure dell'organizzazione per le informazioni e l'etichettatura di prodotti e servizi: l'approvvigionamento di componenti del prodotto o servizio; contenuto, in particolare per quanto riguarda le sostanze che potrebbero produrre un impatto ambientale o sociale; uso sicuro del prodotto o del servizio; smaltimento del prodotto e impatti ambientali o sociali; altro (spiegare). Indicare la percentuale di categorie significative di prodotti o servizi coperte e valutate per la conformità con tali procedure.	Indicatore non disponibile
GRI 417-2 Casi di non conformità relativi all'etichettatura dei prodotti	Numero totale di episodi di non conformità a regolamenti e / o codici volontari relativi alle informazioni e all'etichettatura di prodotti e servizi, per: incidenti di non conformità a regolamenti che comportano una sanzione o penalità; incidenti in caso di inosservanza delle norme risultanti in un avvertimento; casi di non conformità a codici volontari. Se l'organizzazione non ha identificato alcuna non conformità a regolamenti e / o codici volontari, una breve dichiarazione di questo fatto è sufficiente	Indicatore non disponibile
GRI 417-3 Casi di non conformità riguardo le pratiche di marketing	Numero totale di episodi di non conformità a regolamenti e / o codici volontari relativi a comunicazioni di marketing, tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazione, da parte di: incidenti di non conformità a regolamenti risultanti in un'ammenda o sanzione; incidenti in caso di inosservanza delle norme risultanti in un avvertimento; casi di non conformità a codici volontari. Se l'organizzazione non ha identificato alcuna non conformità alle normative e/o a codici volontari, una breve dichiarazione di questo fatto è sufficiente.	Indicatore non disponibile
<b>GRI 418 - PRIVACY</b>		
103 Informazioni sulla modalità di gestione		
418-1 Reclami relativi a violazioni della privacy	Numero totale di reclami motivati ricevuti relativi a violazioni della privacy dei clienti, classificati in base a: reclami ricevuti da terzi e comprovati dall'organizzazione; reclami da parte di enti regolatori Indicare il numero totale di perdite, furti o perdite identificate dei dati dei clienti. Se l'organizzazione non ha identificato alcun reclamo motivato, una breve dichiarazione di ciò il fatto è sufficiente.	La privacy
<b>GRI 419 - PRIVACY</b>		
103 Informazioni sulla modalità di gestione		
419-1 Sanzioni monetarie e non per non conformità a leggi o regolamenti	Multe significative e sanzioni non monetarie per non conformità a leggi e / o regolamenti in ambito sociale ed economico in termini di: valore monetario totale delle multe significative; numero totale di sanzioni non monetarie; casi portati attraverso meccanismi di risoluzione delle controversie. Se l'organizzazione non ha identificato alcuna non conformità a leggi e / o regolamenti, una breve dichiarazione di questo fatto è sufficiente. Indicare il contesto rispetto al quale sono state comminate multe significative e sanzioni non monetarie.	La privacy

**COSV - Coordinamento delle Organizzazioni per il Servizio Volontario**

<b>stato patrimoniale</b>	<b>31/12/2021</b>	<b>31/12/2020</b>	<b>differenze</b>
<b>attivo</b>	<b>17.061.169,17</b>	<b>15.599.381,71</b>	<b>1.461.787,46</b>
<b>A) Crediti verso associati per versamento quote</b>			
<b>B) IMMOBILIZZAZIONI</b>	<b>139.075,98</b>	<b>146.978,93</b>	<b>(7.902,95)</b>
<b>I - Immobilizzazioni immateriali</b>	<b>114,68</b>	<b>-</b>	<b>114,68</b>
7) Software	114,68	-	114,68
4) software e licenze d'uso	114,68	-	114,68
<b>II - Immobilizzazioni materiali</b>	<b>111.998,96</b>	<b>114.429,63</b>	<b>(2.430,67)</b>
3) Attrezzature:			
- mobili macchine e attrezzature	1.415,20	1.415,20	-
- (fondo ammortamento)	(706,77)	(423,73)	(283,04)
4) Altri Beni:			
- automezzi	49.621,22	49.621,22	-
- (fondo ammortamento)	(43.331,32)	(41.183,69)	(2.147,63)
- Beni mobili	105.000,63	105.000,63	-
5) Immobilizzazioni in corso e acconti			
<b>III - Immobilizzazioni finanziarie</b>	<b>26.962,34</b>	<b>32.549,30</b>	<b>(5.586,96)</b>
1) Partecipazioni			
- imprese collegate	4.500,00	-	4.500,00
- altre imprese	4.971,40	4.971,40	-
2) Crediti			
depositi cauzionali	17.490,94	27.577,90	(10.086,96)
<b>C) ATTIVO CIRCOLANTE</b>	<b>16.922.093,19</b>	<b>15.452.402,78</b>	<b>1.469.690,41</b>
<b>I - Rimanenze:</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>II - Crediti:</b>	<b>14.064.759,77</b>	<b>11.696.309,44</b>	<b>2.368.450,33</b>
3) Verso Enti finanziatori progetti	14.032.780,88	11.677.661,94	2.355.118,94
- entro l'esercizio:	-	-	-
- oltre l'esercizio:	14.032.780,88	11.677.661,94	2.355.118,94
4) verso soggetti privati per contributi	-	-	-
- entro l'esercizio:	-	-	-
- oltre l'esercizio:	-	-	-
6) verso altri enti del Terzo Settore	10.086,96	-	10.086,96
- entro l'esercizio:	-	-	-
- oltre l'esercizio:	10.086,96	-	10.086,96
8) verso imprese collegate	-	-	-
- entro l'esercizio:	-	-	-
- oltre l'esercizio:	-	-	-
9) crediti tributari	2.542,67	-	2.542,67
- entro l'esercizio:	-	-	-
- oltre l'esercizio:	2.542,67	-	2.542,67
10) da 5 per mille	-	-	-
- entro l'esercizio:	-	-	-
- oltre l'esercizio:	-	-	-
11) imposte anticipate	31,61	-	31,61
- entro l'esercizio:	-	-	-
- oltre l'esercizio:	31,61	-	31,61
12) verso altri	19.317,65	18.647,50	670,15
- entro l'esercizio:	19.317,65	18.647,50	670,15
- oltre l'esercizio:	-	-	-
<b>III - Attività finanziarie</b>	<b>-</b>	<b>1.333.041,25</b>	<b>(1.333.041,25)</b>
1) Partecipazioni	-	-	-
2) Altri titoli	-	-	-
3) Verso partner e altri enti terzo settore	-	1.333.041,25	(1.333.041,25)
verso partner per invio fondi da rendicontare	-	1.333.041,25	(1.333.041,25)
<b>IV - Disponibilità liquide</b>	<b>2.857.333,42</b>	<b>2.423.052,09</b>	<b>434.281,33</b>
1) Depositi bancari, postali c.credito prepagata	2.563.663,06	1.684.525,60	879.137,46
2) Assegni	-	-	-
3) Denaro e valori in cassa	1.641,37	1.371,12	270,25
4) Depositi bancari e valori in cassa presso unità locali	199.169,28	737.155,37	(537.986,09)
5) Fondi trasferiti sul field	46.467,62	-	46.467,62
6) Trasn.fondi in loco, da ricevere es.successivo	46.392,09	-	46.392,09

**COSV - Coordinamento delle Organizzazioni per il Servizio Volontario**

<b>stato patrimoniale</b>	<b>31/12/2021</b>	<b>31/12/2020</b>	<b>differenze</b>
<b>passivo</b>	<b>(17.061.169,17)</b>	<b>(15.599.381,71)</b>	<b>(1.461.787,46)</b>
<b>A) PATRIMONIO NETTO</b>			
<i>I - Fondo di dotazione dell'ente</i>			
<b>III - Patrimoni libero</b>	<b>426.585,45</b>	<b>423.542,48</b>	<b>3.042,97</b>
1) Risultato gestionale esercizio in corso	3.042,97	4.254,23	(1.211,26)
2) Risultato gestionale da esercizi precedenti	423.542,48	419.288,25	4.254,23
3) Riserve statutarie			-
<b>B) FONDO PER RISCHI E ONERI</b>	<b>237.544,24</b>	<b>237.544,24</b>	<b>-</b>
3) altri			-
- fondo rischi finanziamenti donors	237.544,24	237.544,24	-
<b>C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO</b>	<b>95.854,88</b>	<b>80.265,58</b>	<b>15.589,30</b>
<b>D) DEBITI</b>	<b>16.250.445,93</b>	<b>14.784.399,26</b>	<b>1.466.046,67</b>
1) Titoli di solidarietà ex art. 29 del D. Lgs. N. 460			
1) Debiti verso banche	666.596,00	1.317.961,84	(651.365,84)
anticipazioni crediti donatori	666.596,00	1.317.961,84	(651.365,84)
mutuo medio termine	-	-	-
2) Debiti verso altri finanziatori	15.068.020,98	12.415.298,82	2.652.722,16
<i>entro l'esercizio:</i>			-
- altri finanziatori	638.968,44	163.000,00	475.968,44
- verso Donors per progetti	14.287.325,22	12.110.571,50	2.176.753,72
- debiti per progetto - Finanziamenti ricevuti	141.727,32	141.727,32	-
6) Acconti	-		-
7) Debiti verso fornitori	437.037,87	703.264,77	(266.226,90)
9) Debiti tributari	11.934,94	11.298,59	636,35
10) Debiti verso istituti di previdenza e sicurezza sociale	10.924,55	10.451,53	473,02
11) Altri debiti (altri enti dipendenti collaboratori)	44.431,59	326.123,71	(281.692,12)
12) altri debiti	11.500,00		11.500,00
<b>E) RATEI E RISCOINTI PASSIVI</b>	<b>50.738,67</b>	<b>73.630,15</b>	<b>(22.891,48)</b>
1) Ratei e risconti	50.738,67	73.630,15	(22.891,48)
	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-</b>

**COSV - Coordinamento delle Organizzazioni per il Servizio Volontario**

**RENDICONTO GESTIONALE ANNO 2021**

<b>Oneri</b>	<b>31/12/2021</b>	<b>31/12/2020</b>	<b>differenze</b>	<b>Proventi</b>	<b>31/12/2021</b>	<b>31/12/2020</b>	<b>differenze</b>
<b>A) Oneri da attività tipiche</b>	<b>7.211.946,16</b>	<b>6.344.526,19</b>	<b>867.419,97</b>	<b>A) Proventi da attività tipiche</b>	<b>7.091.525,45</b>	<b>6.207.518,72</b>	<b>884.006,73</b>
1) Materie prime, di consumo e merci	251.670,02		251.670,02	1) Proventi da quote associative e apporti dei fondatori	120,00		120,00
2) Servizi	3.495.584,89		3.495.584,89	2) Proventi dagli associati per attività mutuali	-	-	-
3) Godimento beni di terzi	293.980,68		293.980,68	3) Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-	-
4) Personale	2.512.419,57		2.512.419,57	4) Erogazioni Liberali	-	-	-
5) Ammortamenti			-	5) Proventi del 5 per mille	1.621,94		1.621,94
6) Accantonamento rischi e oneri			-	6) Contributi da soggetti privati	-	-	-
7) Oneri diversi di gestione	658.291,00		658.291,00	7) Ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	-	-	-
8) Rimanenze iniziali			-	8) Contributi da Enti pubblici	-	-	-
			-	9) Proventi da contratti con Enti pubblici	6.979.983,83	6.141.221,72	838.762,11
			-	9.a) Proventi da contratti con Enti privati	36.509,17		36.509,17
			-	9.b) apporti dei partner su progetti finanziati	73.290,51	66.297,00	6.993,51
			-	10) Altri ricavi, rendite e proventi	-	-	-
			-	11) Rimanenze finali	-	-	-
<b>B) Oneri da attività accessorie</b>			-	<b>B) Ricavi, vendite e Proventi da attività diverse</b>			
1) Materie prime, di consumo e merci			-	1) Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-	-
2) Servizi			-	2) Contributi da soggetti privati	-	-	-
3) Godimento beni di terzi			-	3) Ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	-	-	-
4) Personale			-	4) Contributi da Enti pubblici	-	-	-
5) Ammortamenti			-	5) Proventi da contratti con Enti pubblici	-	-	-
6) Accantonamento rischi e oneri			-	6) Altri ricavi, rendite e proventi	-	-	-
7) Oneri diversi di gestione			-	7) Rimanenze finali	-	-	-
8) Rimanenze iniziali			-				
<b>C) Oneri promozionali e di raccolta fondi</b>			-	<b>C) Proventi da attività di raccolta fondi</b>			
			-				
<b>D) Oneri finanziari e patrimoniali</b>	<b>146.228,82</b>	<b>92.278,33</b>	<b>53.950,49</b>	<b>D) Proventi finanziari e patrimoniali</b>	<b>60.977,57</b>	<b>35.079,71</b>	<b>25.897,86</b>
1) Su rapporti bancari				1) da rapporti bancari	-	-	-
1.a) interessi su anticipazioni e prestiti	37.662,49	61.057,37	(23.394,88)	2) da altri investimenti finanziari	-	-	-
1.b) oneri e commissioni bancarie	14.284,42	14.592,22	(307,80)	3) Da patrimonio edilizio	-	-	-
2) Su altri prestiti			-	4) Da altri beni patrimoniali	-	-	-
3) Da patrimonio edilizio			-	5) Altri proventi (diff.cambi)	60.977,57	35.079,71	25.897,86
4) Da altri beni patrimoniali			-				
5) Accantonamento rischi e oneri			-				
6) Altri oneri (diff.cambi)	94.281,91	16.628,74	77.653,17				
<b>E) Oneri di supporto generale</b>	<b>322.087,01</b>	<b>339.644,78</b>	<b>(17.557,77)</b>	<b>E) Proventi di supporto generale</b>	<b>530.801,94</b>	<b>538.105,10</b>	<b>(7.303,16)</b>
1) Materie prime, di consumo e merci	1.439,57		1.439,57	1) Proventi da distacco personale	-	-	-
2) Servizi	49.709,59	75.043,03	(25.333,44)	2) Altri proventi di supporto generale	-	-	-
3) Godimento beni di terzi	61.670,53	37.561,10	24.109,43	2.a) Raccolta da privati	39.158,72	106.051,83	(66.893,11)
4) Personale	198.393,60	129.212,46	69.181,14	2.b) Altri ricavi	20.930,23	5.772,54	15.157,69
5) Ammortamenti	2.430,67	5.594,85	(3.164,18)	2.c) quote struttura e spese amministrative	470.712,99	426.280,73	44.432,26
6) Accantonamento rischi e oneri			-				
7) Oneri diversi di gestione	8.443,05	92.233,34	(83.790,29)				
8) Rimanenze iniziali			-				
<b>TOTALE ONERI</b>	<b>7.680.261,99</b>	<b>6.776.449,30</b>	<b>903.812,69</b>	<b>TOTALE PROVENTI</b>	<b>7.683.304,96</b>	<b>6.780.703,53</b>	<b>902.601,43</b>
<b>Risultato gestionale positivo</b>	<b>(3.042,97)</b>	<b>(4.254,23)</b>	<b>1.211,26</b>	<b>Risultato gestionale negativo</b>			

## RELAZIONE DEL REVISORE

Alla cortese attenzione dei soci del COSV – Coordinamento delle Organizzazioni per il Servizio Volontario

Il bilancio per l'esercizio al 31 dicembre 2021, composto dallo stato patrimoniale dal rendiconto della gestione e dalla nota integrativa, è stato assoggettato a revisione contabile volontaria.

L'Esame è stato svolto secondo gli statuiti principi di revisione facendo riferimento ai corretti principi contabili enunciati dai Consigli nazionali dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e, ove mancanti, dagli organi professionali internazionali preposti e nel rispetto del documento denominato "Il controllo indipendente negli enti non profit e il contributo professionale del Dottore Commercialista e dell'Esperto Contabile" adottato il 16 febbraio 2011 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nonché delle successive revisioni o integrazioni.

Il bilancio presenta a fini comparativi i valori dell'esercizio precedente.

Il sopramenzionato bilancio nel suo complesso è stato redatto con chiarezza e rappresenta in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria e il risultato della gestione di COSV - Coordinamento delle organizzazioni di volontariato, per l'esercizio al 31 dicembre 2021, in conformità a corretti principi contabili.

L'organo di controllo attesta che il bilancio sociale 2021 è stato redatto in conformità alle linee guida di cui all'art. 14 del D.lgs. 117/2017. L'organo di controllo condivide gli obiettivi di implementazione e miglioramento proposti per il bilancio sociale dell'esercizio 2022 ed invita l'organo amministrativo a promuovere il conseguimento di maggiore completezza nella rendicontazione delle attività e un più ampio coinvolgimento degli stakeholder nel processo di elaborazione del documento. Infine l'organo di controllo raccomanda agli amministratori la più ampia diffusione e pubblicizzazione del documento affinché possa raggiungere tutti gli stakeholder e i soggetti interessati.

Milano, 28 Giugno 2022

Il revisore contabile

Dott. Maurizio Biraghi  
