

Bilancio sociale

GIOCAMONDO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE per Azioni

Esercizio chiuso al 30/09/2025

indice

1. Presentazione- UNO SGUARDO D'INSIEME SU DI NOI
2. **Premessa metodologica di redazione ed azione**
3. Informazioni generali sull'ente - **chi è Giocamondo?**
4. **Struttura, governo e amministrazione**
5. **Persone che operano per l'ente** – persone oltre i numeri
6. **L'organigramma aziendale**
7. **La parola ai soci - analisi risultati 2025 e raffronto 2024-2025**
8. **Piano Formativo**
9. **Situazione economico/finanziaria**
10. INFORMAZIONI AMBIENTALI - GIOCAMONDO GO TO GREEN e TREEDOM
11. **I nostri partner e l'impegno sul e per il territorio**
12. **Altre informazioni non finanziarie**
13. **Monitoraggio svolto dall'organo di controllo**

UNO SGURADO D'INSIEME SU DI NOI

Giocamondo opera nel settore dei servizi socioassistenziali e culturali dedicati, in particolare, all'infanzia e agli over 65 sia nell'ambito delle colonie marine, montane e termali che nelle scuole e nelle attività extrascolastiche.

In linea con gli anni precedenti tutte le attività hanno avuto un incremento, alcune principalmente in termini di fatturato, altre di presenze, altre di entrambe le situazioni. La marginalità è stata particolarmente attenzionata per garantire una sostenibilità maggiore nel tempo.

In particolare:



La Mia Estate ha aumentato il fatturato e il numero di utenti seppur le presenze in termini di pernotti siano diminuite in quanto a fronte dello stesso numero di bambini/e e ragazzi/e partit* è aumentato il numero di minori che ha fatto un soggiorno di una sola settimana.

Fuoriclasse, ha fortemente aumentato presenze e fatturato a fronte di una marginalità costante

Anni d'Argento conferma il trend di lavoro sulla marginalità attraverso una oculata strategia di contenimento dei costi

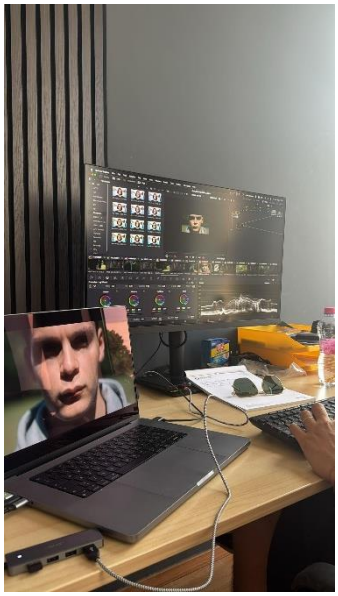
Con Tatto (servizi educativi) ha attivato tre centri diurni (uno per la fascia d'età 3-5 per il Comune di Folignano; due per la fascia d'età 6-13 di cui uno per il Comune di Folignano ed uno per il Comune di Martinsicuro), ha presentato un progetto più mirato sul bullismo che è stato presentato nelle scuole con il patrocinio del comune di Ascoli Piceno, tramite bando di accreditamento, con nove classi aderenti al progetto, con contributo dell'Amministrazione di Ascoli Piceno. Per l'annualità in corso sono stati aggiunti e presentati alle scuole altri due progetti uno sempre sul bullismo per le scuole medie ed uno per infanzia e primaria sulle emozioni. Insieme al settore amministrativo sono stati inoltre portati avanti due progetti ulteriori di grande valenza educativa: uno con la Regione Marche sull'Innovazione ed inclusione sociale da cui è nato C.A.S.A Comunità, Autonomia, Socialità ed Apprendimento in ATI con Lella 2001, Vlva Gm e la cooperativa Il Mondo; ed uno con la Regione Abruzzo sul contrasto alla Povertà educativa dal nome A.R.C.A. in collaborazione con l'ambito Territoriale di Roseto e della Val Vibrata ed avente tra i partner Lella 2001. Entrambi i bandi sono stati emanati nel



2025 e le relative graduatorie sono state ufficializzate tra agosto e settembre ma le linee progettuali sono ancora in fase di attivazione concreta. Sono stati, però, già individuati i comuni in cui verranno svolte.



Il settore **City Explorer** ha avuto una stagione in lieve flessione a causa dell'inizio ritardato del servizio de L'Aquila dovuto a problematiche esterne (concessioni e autorizzazioni dei comuni) e al calo di presenze turistiche ad Urbino e problemi ai mezzi che hanno causato degli stop nello svolgimento delle attività che hanno causato una diminuzione dei corrispettivi. La sperimentazione dell'attivazione del servizio a Recanati è stata chiusa in anticipo non essendo i risultati in linea con le aspettative. Ascoli Explorer resta il segmento maggiormente positivo seppur anch'esso con una lieve flessione in alcuni mesi.



Nel 2025 si è, inoltre, commissionato e progettato insieme alla società Xentek un corto sul **contrasto al cyberbullismo** "Sta scrivendo". Questo corto nell'ambito del più ampio progetto "Oltre" è stato utilizzato in tutti i nostri centri residenziali, preceduto da una spiegazione ed inquadramento delle dinamiche del bullismo e seguito da momenti strutturati di confronto tra i ragazzi. E' stato un investimento economico importante voluto per essere sempre più all'avanguardia e al passo con il linguaggio dei tempi soprattutto dei ragazzi/e che raggiungiamo attraverso le nostre attività. In questo modo abbiamo coinvolto più di 3000 ragazzi e siamo riusciti a veicolare il messaggio di condivisione e collaborazione nell'affrontare il problema veramente in tutta Italia. Oltre lo schermo e Oltre le barriere rappresentano gesti concreti che vogliamo porre in essere per aiutare le giovani generazioni a sentirsi sempre più protagonisti, attivi e visti, e davvero in grado di cambiare la società che li circonda. In questa stessa ottica abbiamo attivato la collaborazione con **Peaktime e Ricrea** in una sinergia per avvicinare i ragazz* al tema del riciclo dell'acciaio. In ogni centro sono state svolte attività ad hoc sullo smaltimento e riutilizzo dell'acciaio con quiz a sfida diretta tra i nostri ragazzi in struttura ed in una finalissima serale tra le strutture diverse. Anche in questo caso i ragazzi raggiunti sono stati tantissimi, circa 2100. I risultati condivisi alla Camera dei Deputati il 30/07/2025 hanno mostrato come di circa 5000 ragazz* coinvolti nel progetto su scala nazionale, ben 2100 fossero i "nostri" ragazz*. Un risultato splendido che ci ha dato



la possibilità di essere parte di un meraviglioso progetto di rete, seme di cambiamento nel concetto di tutela dell'ambienta e di crescita sociale. **Giocamondo Go Green** non è solo uno slogan. Sono prassi, progetti ed attività in sinergia con altre realtà, che, in modo concreto, vanno a presentare ai ragazz* modalità di azione concrete e perciò veramente sostenibili e replicabili su ampia scala. Proprio perciò stiamo già lavorando ad una implementazione del modulo ambientale per coinvolgere ancora di più ed in maniera sempre più concreta i ragazz* nella conoscenza dell'Agenda ONU 2030 e della sostenibilità in genere. A tal fine abbiamo programmato anche noi in ufficio un **corso sull'EsG** per essere sempre "sul pezzo". Ancora nell'ambito del percorso Esg e Go Green dallo scorso anno abbiamo intrapreso una stretta collaborazione con Treedom attraverso il gesto concreto di donare un albero per il compleanno di ogni collaboratore e per ogni Azienda Convenzionata che sceglie di aderire al nostro programma. Per il 2026 ci ripromettiamo di ampliare ancora di più il programma regalando a Treedom un albero ogni 100 partecipanti ai nostri camp estivi.

Dal punto di vista più prettamente dei risultati economici si tiene a precisare che lo scostamento in termini di utili rispetto allo scorso anno ha origine non tanto in una diminuzione di attività o margini ma piuttosto in elementi presenti nel 2024 che non sono replicati anche nel 2025 quali: gli introiti per la vendita di un mezzo Lillipuziano, la voce "Risarcimento del danno" (per lavori sostenuti nel 2024 a causa di infiltrazioni di notevole quantità per lavori edilizi nella parte di immobile sopra gli uffici), la presenza, nel 2024, di incassi relativi alla vendita di quote della società Ideatravel. Queste tre voci inseriti nel 2024 e non 2025 sono all'origine del diverso utile di esercizio a fronte di un fatturato invece in crescita ed una stagionalità positiva grazie ad una oculata, e soprattutto condivisa con i vari uffici sia commerciali che amministrativi (amministrazione, contabilità, hr, booking, digital, booking, ufficio gestionale, logistica ed anche il supporto di Valeria e Rosella), strategia economica. **Senza l'apporto di tutti non si sarebbero potuti raggiungere questi risultati**.

Stante quanto sopra la direzione prende atto che, visti i risultati dell'esercizio chiuso al 30/09/2025, la società ha conseguito utili tali da consentire di coprire le perdite dell'esercizio 2020 entro i termini consentiti dalla normativa di riferimento.

I piani economico finanziari aggiornati periodicamente depongono in tal senso.

PREMESSA METODOLOGICA DI REDAZIONE ED AZIONE

Prima ancora che la predisposizione del bilancio sociale fosse resa obbligatoria, la nostra cooperativa organizzava dei momenti di verifica e confronto con i soci e i collaboratori, prendendosi un periodo di tempo per fermarsi dal lavoro e riflettere sulle attività, i contenuti e le forme con cui si presenta

all'esterno, comunicando poi agli stakeholders le risultanze di questi incontri. Da questo periodo di riflessione, tuttora portato avanti come momento strategico fondamentale per la cooperativa, scaturiscono non solo materiali di verifica e valutazione, ma anche, e soprattutto, materiali di pianificazione per il futuro, il piano commerciale e quello programmatico delle attività. Tutti i materiali prodotti vengono condivisi con i soci e con i collaboratori sia prima del momento di verifica che successivamente allo stesso (di solito 4-5 giorni di riflessioni e tavole rotonde). Dal 2020 viene, inoltre, redatto anche il bilancio sociale, in ottemperanza del decreto 4 luglio 2019 del MLPS avente ad oggetto l'adozione delle linee guida per la redazione del bilancio degli enti del terzo settore ai sensi dell'art. 9, comma 2 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112 pubblicando il documento sul sito, così da ampliare la piattaforma dei destinatari delle riflessioni e proposte anche ai vari soggetti interessati, siano essi i potenziali clienti, i fruitori, altre aziende interessate agli stessi settori di attività o semplicemente persone che si possano imbattere sulle nostre pagine web a vario titolo.

Coerentemente alle disposizioni delle linee guida, non ci si è quindi limitati ad analizzare i dati ma sono state effettuate valutazioni delle diverse attività e professionalità messe in campo, cercando di rappresentare puntualmente contesto di riferimento e la strategia che il Consiglio di amministrazione ha intrapreso, negli anni, per realizzare gli obiettivi aziendali.

Conformemente al disposto dell'articolo 2423 bis del Codice Civile, si è provveduto a:

- valutare le singole voci secondo prudenza ed in previsione di una normale continuità aziendale;
- includere i soli utili effettivamente realizzati nel corso dell'esercizio;
- determinare i proventi ed i costi nel rispetto della competenza temporale, ed indipendentemente dalla loro manifestazione finanziaria;
- comprendere tutti i rischi e le perdite di competenza, anche se divenuti noti dopo la conclusione dell'esercizio;
- considerare distintamente, ai fini della relativa valutazione, gli elementi eterogenei inclusi nelle varie voci del bilancio;
- mantenere immutati i criteri di valutazione adottati rispetto al precedente esercizio.

Il tutto improntando l'analisi e la produzione del presente documento ai fondamentali principi di rilevanza, completezza, trasparenza, neutralità, competenza, comparabilità, chiarezza, veridicità e verificabilità, attendibilità, autonomia.

Il bilancio chiuso al 30/09/2025 comprensivo di Stato Patrimoniale e nota integrativa a cui questo documento fa diretto riferimento, corrisponde alle risultanze delle scritture contabili regolarmente tenute.

Il bilancio del presente esercizio è stato redatto in forma abbreviata in conformità alle disposizioni di cui all'art. 2435-bis del Codice Civile, in quanto ricorrono i presupposti previsti dal comma 1 del predetto articolo. Conseguentemente, nella nota integrativa si forniscono le informazioni previste dal comma 1 dell'art. 2427 limitatamente alle voci specificate al comma 5 dell'art. 2435 bis del Codice Civile.

Inoltre, la nota integrativa riporta le informazioni richieste dai numeri 3) e 4) dell'art. 2428 c.c. e, pertanto, non si è provveduto a redigere la relazione sulla gestione ai sensi dell'art. 2435 - bis, comma 6 del Codice Civile.

CHI È GIOCAMONDO?



La cooperativa sociale GIOCAMONDO nasce nel 2004, come società **esperta nel settore dell'infanzia ed adolescenza** fornendo servizi a più livelli:

- colonie estive, marine e montane in Italia, con progetti educativi tematici ad hoc, con l'intento di far vivere ai bambini/ragazzi esperienze uniche, formative ma anche divertenti
- ludoteche, centri di aggregazione e doposcuola per il potenziamento delle competenze
- assistenza domiciliare e scolastica
- progetti educativi nelle scuole peer il contrasto al bullismo e cyberbullismo, la discriminazione di genere, la dispersione scolastica, il disagio giovanile, l'educazione civica più in generale
- viaggi di istruzione e campi scuola didattici con laboratori ed attività tematiche
- attività di benessere e socializzazione per i senior (over 55 anni)
- attivazione di servizi di trenino lillipuziano per la promozione accessibile a tutt* delle bellezze dei territori

Come indicato nello Statuto e precisamente nell'oggetto sociale, la cooperativa ha lo scopo, senza fine di lucro, di **perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini** attraverso la gestione di **servizi socio-assistenziali ed educativi**, oltre che quello di **promuovere il miglioramento delle condizioni economiche, professionali e morali dei soci**, fornendo loro **ogni possibile occasione di lavoro idonea** a garantire loro una continuità, secondo i principi della mutualità e della cooperazione.

Come accennato sopra le attività concretamente svolte dalla cooperativa sono le medesime indicate e previste nello statuto sociale, ossia la promozione e valorizzazione della condizione umana attraverso l'attività di supporto, formazione, educazione e svago, in particolare **rivolto ai soggetti fragili quali minori e soggetti della terza età**. Lo statuto è stato aggiornato nel 2020 inserendo anche l'attività di gestione di centri residenziali per anziani autosufficienti ma tale attività non è stata ancora intrapresa. Si è scelto di inserirlo in quanto attività già esistente in senso lato, occupandosi la cooperativa del settore della terza età con i soggiorni estivi Anni d'Argento ed essendo questa nuova attività ipotizzata compatibile e di completamento della stessa, così come **un maggiore impegno nell'area della disabilità**.



A completamento delle attività che vengono realizzate è in essere, in varie città italiane (Ascoli Piceno, L'Aquila, Urbino e quest'anno Recanati) il servizio **City Explorer**, attività sociale rivolta in primis a scolaresche ed al turismo sociale di bambini, adolescenti ed anziani, nato come strumento accessorio di promozione della possibilità anche per persone a ridotta capacità fisica di poter fruire delle bellezze culturali delle città in cui è attivo, in primis Ascoli piceno, nostra sede. Obiettivo principale rendere accessibile a tutti il patrimonio artistico. A questo proposito si sta valutando un intervento sul servizio per poterlo rendere non solo accessibile (come già è) ma ancora più completo e soddisfacente per le persone ipovedenti.

Nell'ambito dell'attenzione all'ambiente e alle sfide del nostro tempo, la cooperativa, su propulsione dei referenti di City Explorer sta portando avanti dei progetti sulla sostenibilità ambientale ed ecologica ed a tal fine si è proceduto all'acquisto di **un mezzo elettrico**, inizio di una transizione ecologica più ampia.

La sede principale della cooperativa è ad Ascoli Piceno ma ha sede anche in Abruzzo e svolge le sue attività in tutta Italia. In Abruzzo, in particolare ha svolto per anni attività di ludoteca e potenziamento scolastico nonché la gestione di nidi e Sezioni Primavera sin dal 2007. Attualmente come indicato anche in premessa, abbiamo proposto un progetto di laboratori nelle scuole sulla lettura critica del quotidiano e sulla ricerca delle fonti attraverso un laboratorio di giornalismo e un modulo sull'ambiente in risposta ad un **bando della regione Abruzzo sulla Povertà educativa**. L'esito positivo è arrivato ad agosto ma si è ancora in attesa dell'attivazione concreta dei laboratori dopo costituzione in apposita ATI con vari partner e aventi come capofila l'ambito Territoriale di Roseto degli Abruzzi.

Allo stesso modo anche per il progetto C.A.S.A Comunità, Autonomia, Socialità ed Apprendimento di cui si è già parlato ed insistente su Fondi FSE linea Inclusione sociale, siamo ancora in attesa di attivazione effettiva dei servizi a seguito della costituzione in ATI con Lella 2001, VIva Gm e la cooperativa Il Mondo e dell'autorizzazione all'avvio delle attività da parte della Regione.

Dal punto di vista normativo la Giocamondo scspa è una cooperativa sociale per azioni di tipo A, iscritta all'albo delle cooperative sociali al numero 113 del 31/03/2005 con sede in Ascoli Piceno in via Napoli 8/g e con partita iva e codice fiscale 01795480449 ed inserita di diritto nel RUNTS.



La qualità di cooperativa sociale è assicurata dall'esercizio, in via stabile e principale, di un'attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni e servizi di utilità diretta a realizzare finalità di interesse generale che consente di garantire ai soci il migliore trattamento possibile in conformità con lo Statuto Societario.

La cooperativa svolge le sue attività sull'intero territorio nazionale sia nella gestione dei centri estivi per minori e senior che nel servizio del trenino lillipuziano e dei campi scuola e gite scolastiche e moduli di potenziamento nelle scuole. Nell'ambito del territorio in cui ha la sede legale svolge l'attività di trenino turistico e di incoming per quanto riguarda le scolaresche e l'attività di Servizi Educativi (con i moduli sul contrasto al cyberbullismo) nelle scuole.

Oltre queste attività sociali, la cooperativa si è occupata regolarmente anche nell'estate 2025 dei soggiorni per la clientela senior (Anni d'Argento).

STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE



L'attuale assetto societario è composto da un totale soci 22 soci facendo registrare, rispetto all'anno precedente:

un incremento di 3 unità, infatti la compagine sociale risulta al 30/09/25 composta da n. 22 soci ordinari e n. 2 soci volontari, nessun socio persona giuridica, nessun socio sovventore e finanziatore

Il Consiglio di amministrazione è composto attualmente (da febbraio 2024) da 4 membri di cui un uomo e tre donne, nelle persone di Farina Elisa quale Legale rappresentante e Presidente del Consiglio di

Amministrazione, Natalia di Andrea, quale Vicepresidente, Lucio Angelini, e Sara Mascaretti come consiglieri. Il Consiglio di amministrazione ha durata in carica di 3 esercizi finanziari e si riunisce con cadenza bimestrale, per garantire una verifica puntuale e costante dell'andamento della società e consta di una partecipazione sempre totalitaria.

In data 13/02/2025 è stato rinnovato l'organo di controllo con la funzione anche della revisione legale, composto da 3 membri effettivi nelle persone di rag. Giacomo Galli, rag. Alessandro Core, rag. Carmelo Alighiero De Angelis e due supplenti nelle persone del Dott. Fulvio Giovannetti e del dott. Stefano Tassoni. Mentre a maggio 2023 (rinnovato nel 2024 sino al 2026) la Giocamondo si è dotata anche del sistema 231 e del relativo Organismo di Vigilanza nelle figure dell'avv. Valentina Betrò e del Dottor Valerio Bruni come componenti esterni ed Aldiva Agostini come componente interno. A seguito dell'implementazione del sistema 231 ci si è anche dotati di apposita piattaforma per le segnalazioni WhistleBowling, nel rispetto della relativa normativa.

Per quanto riguarda la partecipazione dei Soci alle assemblee ordinarie e straordinarie, negli ultimi tre anni la percentuale di partecipazione dei soci alle assemblee è sempre stata molto elevata e chi non poteva partecipare si è sempre preoccupato di effettuare la delega per poter essere comunque rappresentato. Non sono state mai convocate assemblee su istanza dei soci ma gli stessi partecipano attivamente alle discussioni, chiedendo, ed ottenendo, delucidazioni ed approfondimenti. Il Consiglio di amministrazione effettua in tal senso anche delle verifiche periodiche del clima aziendale attraverso dei questionari anonimi, sia nel rispetto della PDR 125:2022 che per raccogliere opinioni e suggerimenti da tutt* i soc*. Le risultanze di questi questionari verranno presentati più avanti.

L'obiettivo è quello di coinvolgere l'assetto societario alla definizione degli obiettivi programmatici e alle strategie aziendali, soprattutto nell'aspetto del benessere aziendale e nella definizione degli obiettivi di definizione.

PERSONE OLTRE I NUMERI



Essendo una società di produzione lavoro nulla sarebbe possibile senza l'apporto dei nostri collaboratori a cui va sicuramente un grandissimo grazie.

Le persone che hanno prestato attività lavorativa nei confronti della cooperativa per l'anno di riferimento sono state 49 di cui 24 impiegati e 25 operai, numeri da bilancio che sono la risultanza della contabilizzazione delle Ula (Unità Lavorative Annuali), poiché nel periodo estivo, il numero di addetti

sale notevolmente, arrivando anche a 300 persone tra ufficio e centri operativi (Soggiorni Senior, minori e turismo sociale).

Nell'ambito degli uffici, nel cuore dell'attività (e quindi impiegati stabilmente nei 12 mesi), si registra un aumento dei collaboratori salendo da 20 a 28 fissi di cui 22 sono soci. Nel 2025 sono stati attivati 14 centri educativi stanziali in Italia con progetti educativi diversi, dall'educazione ambientale allo studio della lingua inglese, dalla scoperta delle bellezze dei nostri territori, all'approfondimento di sport di squadra. In tutti i centri particolare importanza è stata data ai corsi contro il cyber bullismo, alla sensibilizzazione sui temi della cura per il prossimo e della cittadinanza attiva e responsabile, e sulla sostenibilità ambientale. Come già detto la composizione della compagine societaria della Cooperativa registra un incremento di 3 unità; pertanto, la compagine sociale risulta al 30/09/25 composta da n. 22 soci ordinari e n. 2 soci volontari.

Oltre alle attività delle colonie estive a far alzare il numero dei collaboratori seppur stagionali, sono state anche le attività di gite scolastiche, servizi educativi nelle scuole, camp diurni e soggiorni benessere per senior. Inoltre, sono state avviate attività con il trenino Lillipuziano nelle città de L'Aquila, Urbino, Ascoli Piceno, Recanati creando una parte dell'aumento di ULA di cui si è parlato sopra, ma, soprattutto, ampliando la platea di collaboratori che spesso, anno per anno, tornano a collaborate con noi.

L'ORGANIGRAMMA AZIENDALE

All'interno dell'organigramma aziendale esistono delle divisioni più prettamente dedicate alla governance, programmazione, gestione e controllo della cooperativa, ed altre più indirizzate alla produzione, ossia alla predisposizione, proposizione e promozione dei servizi educativi.

Le divisioni di gestione e controllo sono:

- L'area amministrativa (3 persone+ 1 volontario del Servizio Civile)
- L'area contabile (3 persone)
- L'area delle risorse umane (3 persone)
- L'area digital (3 persone)
- L'area booking (3 persone)
- L'area gestionale (2 persone)
- L'area logistica (2 persone)
- L'area pulizie e sanificazione (2 persone)

Quelle più rivolte all'aspetto progettuale e di realizzazione delle attività invece sono i settori:

- La Mia Estate soggiorni socioeducativi estivi (4 persone)
- Anni d'Argento soggiorni benessere per senior (over 55) (3 persone)
- Fuoriclasse viaggi di istruzione e laboratori (3 persone)
- City explorer trenino lillipuziano (2 persone)
- Con Tatto progettualità annuale (3 persone)



Ogni area ha un referente di settore e degli addetti operativi che collaborano sia alla predisposizione dei progetti che alla realizzazione degli stessi. I responsabili di settore si confrontano costantemente con il Consiglio di amministrazione per valutare l'andamento delle attività.

Il settore dei servizi educativi funge anche da area di progettazione generale per la predisposizione dei progetti educativi o di socializzazione a seconda dell'età di riferimento.

Sono impiegate nella divisione stabilmente 3 persone che si occupano anche della formazione degli animatori socioeducativi nelle altre varie aree.



Seppur indirizzate a campi operativi diversi ed aventi funzioni differenti tutti gli ambiti collaborano strettamente in un lavoro circolare e sinergico per raggiungere l'obiettivo primario ossia quello di garantire l'attività lavorativa ai soci e, contemporaneamente, predisporre e realizzare dei servizi educativi di alto livello sia dal punto di vista delle attività e location che del rapporto educativo con gli utenti (sia junior che senior ed anche per la terza età, seppur con approcci sempre diversi). Per garantire questa stretta comunicazione si effettuano formazioni sia interne che esterne ad hoc e si mettono spesso a confronto le varie realtà per far conoscere il lavoro reciproco ed evitare personalismi e chiusure.

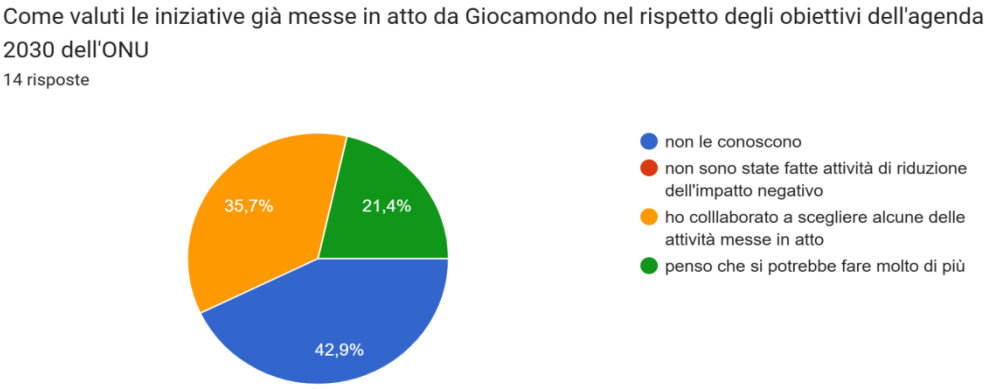
Grande cura viene data, alla relazione, sia essa educativa o di comunicazione, partendo dalla selezione delle figure professionali di riferimento, alla loro formazione (ed alla formazione continua del personale interno che lavora tutto l'anno con la cooperativa) ed alla supervisione nella realizzazione concreta delle attività.

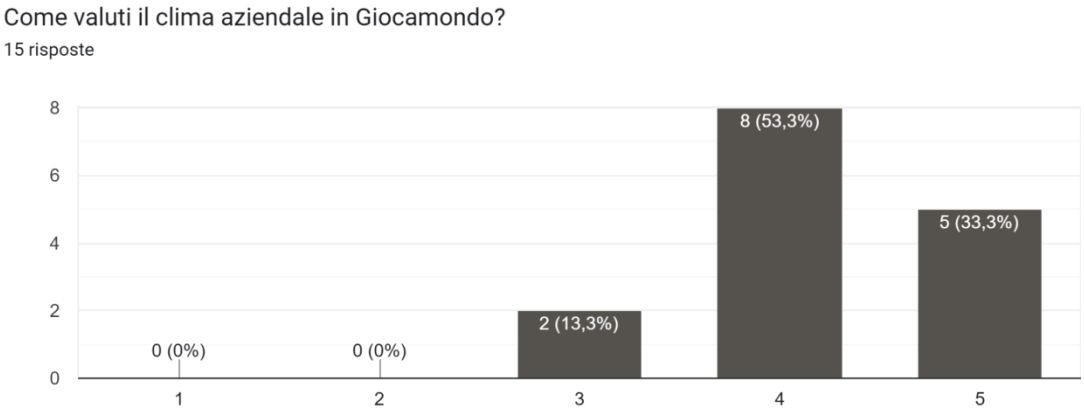
Oltre alla programmazione e promozione delle nostre attività educative e formative molta rilevanza viene data alla realizzazione delle attività nei vari centri che vengono svolti nelle diverse località italiane.

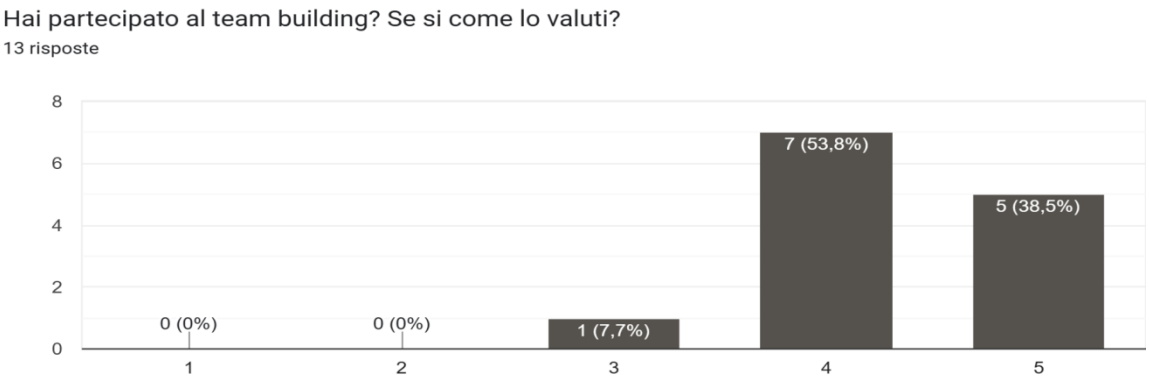
Una particolare **attenzione viene fornita ai clienti diversamente abili** ai quali viene fornita assistenza individuale e personalizzata per permettere loro di partecipare alle attività insieme ai propri coetanei, uscendo dalla routine quotidiana e sviluppando rapporti sociali, trascorrendo un periodo sano di divertimento.

LA PAROLA AI SOCI

Nell'ambito della duplice volontà di coinvolgere il più possibile tutti nei processi decisionali e di verifica del clima e soddisfazione aziendale, ciclicamente vengono somministrati dei questionari ai soci di cui vengono, di seguito, esposte le risultanze

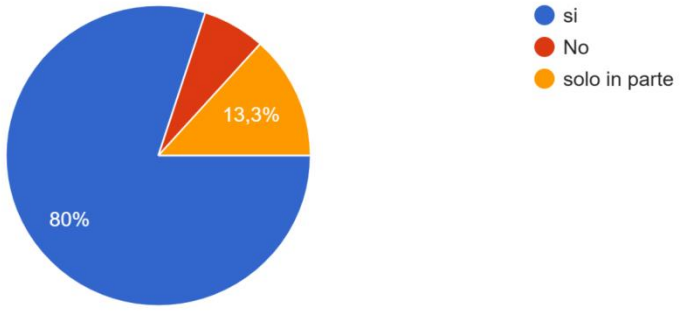






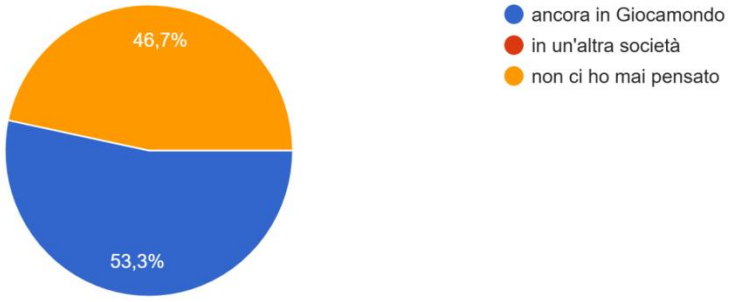
Ti sent* valorizzat* nel tuo ruolo?

15 risposte



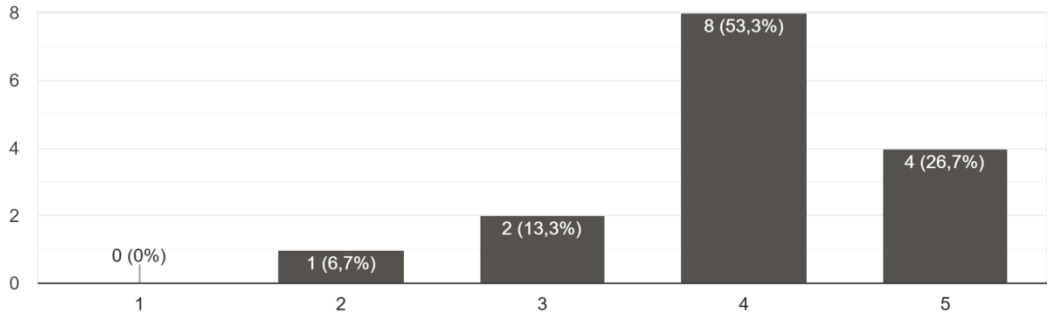
Dove ti vedi tra 5 anni?

15 risposte



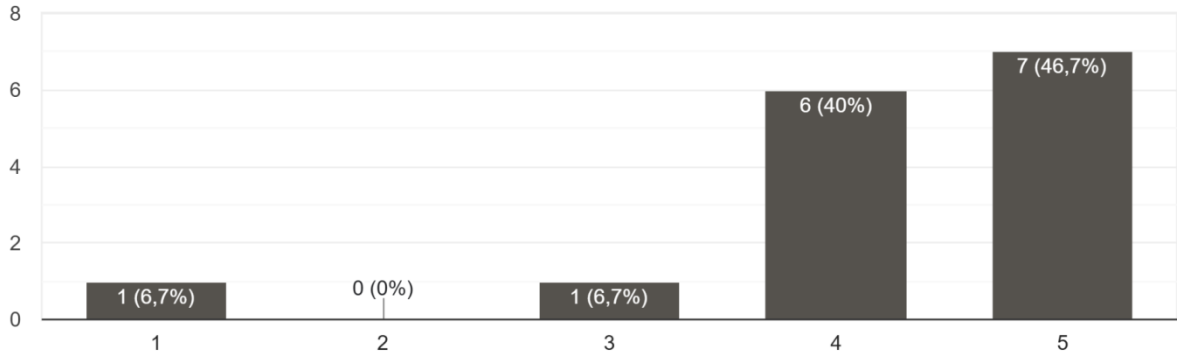
Quanto ti senti allineat* con la mission e i valori di Giocamondo?

15 risposte



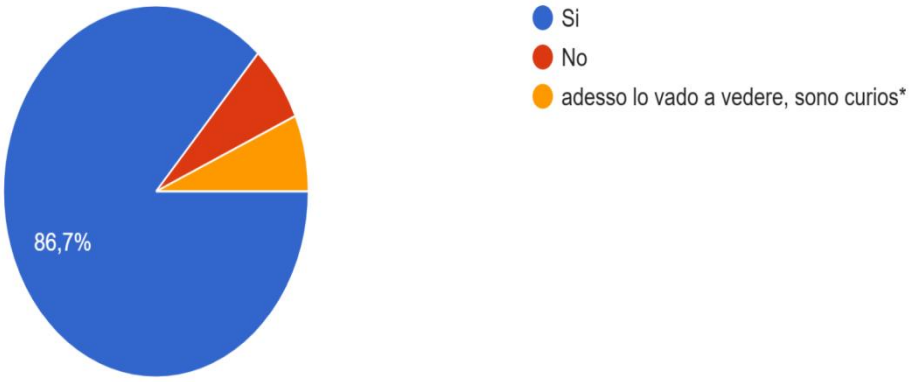
In una scala da 1 a 5 quanto ti senti parte della squadra Giocamondo?

15 risposte



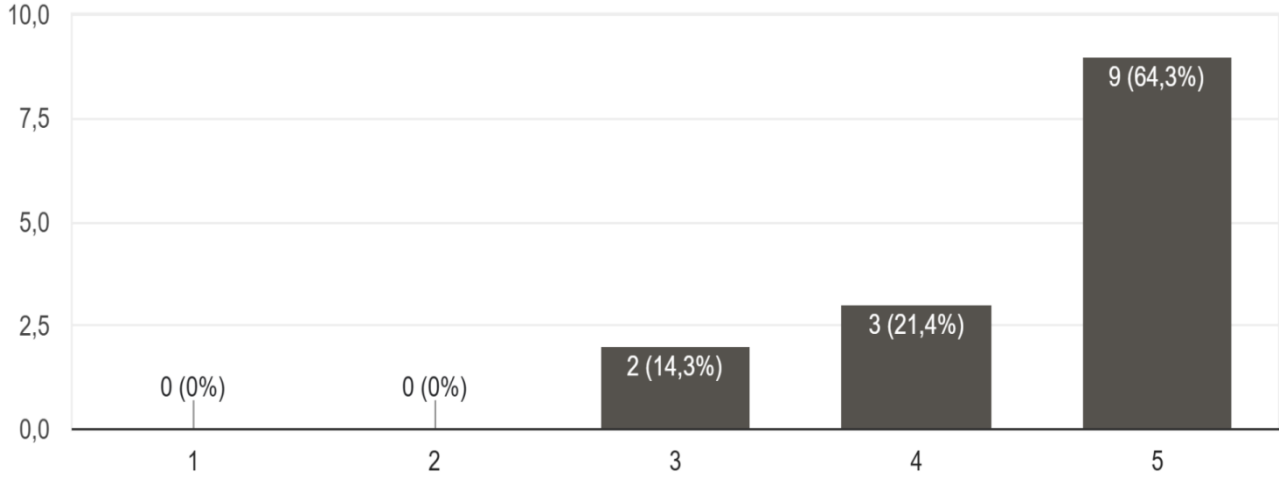
Hai visto il nuovo sito Giocamondo.it

15 risposte



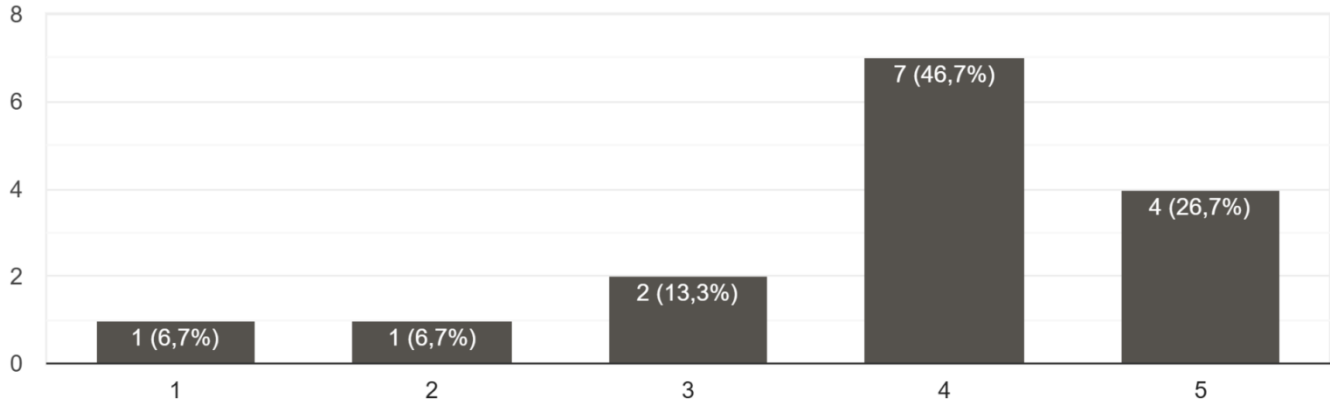
Quanto ti piace il nuovo sito Giocamondo.it (ringrazia Carlotta e Nicolò)

14 risposte



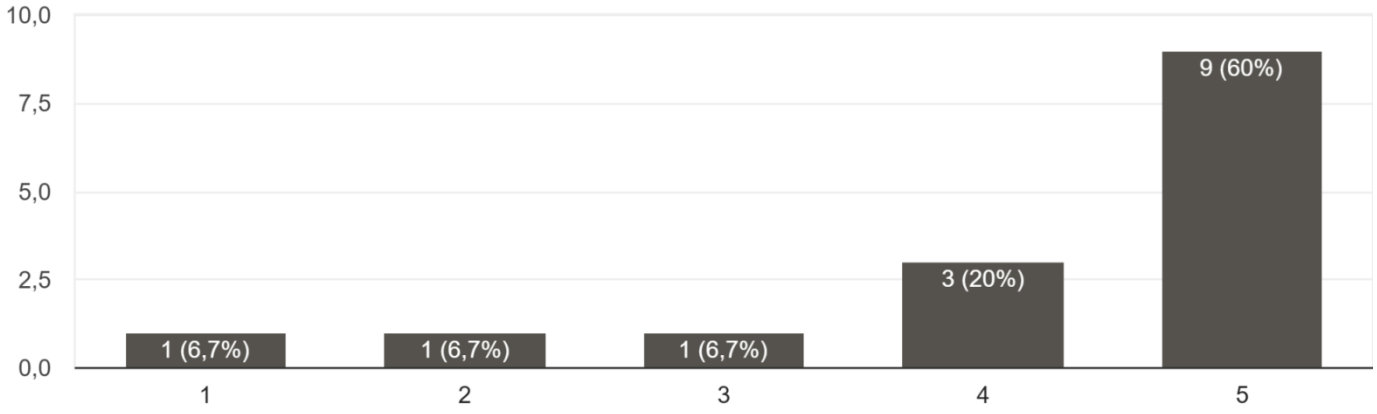
Quanto ti senti ascoltat* dai/dalle colleghi

15 risposte



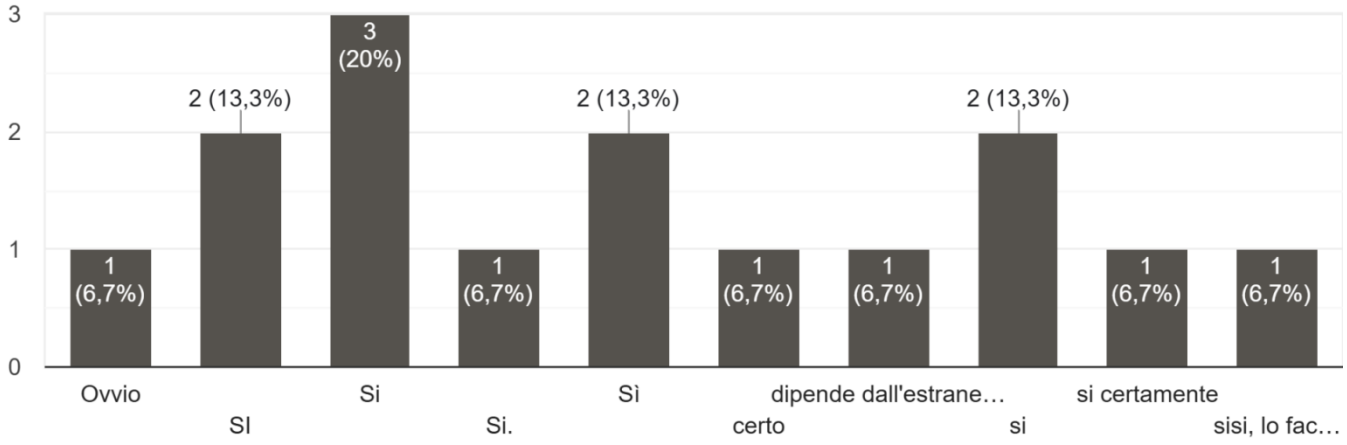
Quanto ti senti ascoltat* dalla direzione

15 risposte



Consiglieresti ad un estraneo di lavorare con noi?

15 risposte



Di seguito una analisi dei risultati del questionario effettuata dallo strumento Gemini

L'analisi del questionario relativo al Bilancio 2025 (Assemblea 2026) effettuato sia sulle risposte aperte (qui non riportate) che su quelle “numeriche” offre uno spaccato molto dettagliato dello stato di salute dell'azienda, evidenziando una realtà dinamica, con collaboratori molto coinvolti ma anche attenti ai processi di miglioramento organizzativo. Delinea il profilo di un'azienda solida, con un capitale umano fortemente motivato ma che richiede un'evoluzione nei processi organizzativi per sostenere la propria crescita.

Ecco i punti chiave emersi dalle risposte dei soci e collaboratori:

1. Clima Aziendale e Cultura dell'Ascolto

Il clima aziendale si conferma eccellente, con una forte prevalenza di valutazioni massime (**5/5**). Il valore più profondo percepito è l'**ascolto e il rispetto**, seguito dalla fiducia e dalla collaborazione.

- **La Direzione come punto di riferimento:** È straordinario il dato sull'ascolto da parte della direzione (media altissima), segno di un management accessibile e umano.
- **Rapporti interpersonali:** I collaboratori descrivono l'ambiente come "una famiglia" o un "porto sicuro", dove la passione e il coinvolgimento vanno oltre il semplice dovere contrattuale.

2. Sostenibilità e Coscienza Sociale

I soci mostrano una maturità notevole sui temi ESG (Environmental, Social, and Governance). Le iniziative dell'Agenda 2030 sono approvate, ma i suggerimenti indicano un desiderio di concretezza:

- **Richieste pratiche:** Migliorare la differenziata in ufficio, eliminare i bicchieri usa e getta e gestire meglio le stampe.
- **Cause sociali:** Emerge un forte desiderio di sostenere la **tutela dei bambini** (Save the Children, Unicef, Dottor Sorriso) e la salvaguardia dell'ambiente marino.

3. Formazione e Crescita: La fame di competenze

Il file evidenzia una squadra che vuole evolvere. I collaboratori hanno frequentato corsi di alto livello (Public Speaking, AI Essential, corsi Learnn, Leadership) con votazioni molto alte (media 8-9).

- **Cosa manca:** Nonostante la formazione ricevuta, molti segnalano la necessità di **piani di carriera trasparenti** e di formazione tecnica specifica (lingue e project management) per sentirsi pronti a nuove sfide.

4. Criticità Operative: Organizzazione vs Stagionalità

Dalle risposte sui "punti di debolezza", emerge chiaramente la sfida principale di Giocamondo: la **gestione dei flussi di lavoro**.



- **Stagionalità:** La dipendenza da periodi di lavoro intensi genera affanno. I collaboratori chiedono processi più "scalabili" e strutturati.
- **Silos comunicativi:** Viene segnalata a tratti una mancanza di comunicazione tra settori ("la mano destra non sa cosa fa la sinistra"), che a volte porta a decisioni prese in ritardo o in emergenza.

5. Benessere e Futuro

Alla domanda "dove ti vedi tra 5 anni", la risposta dominante è **"ancora in Giocamondo"**, spesso con ruoli di maggiore responsabilità o coordinamento. Questo indica un tasso di fedeltà aziendale altissimo.

Per migliorare il benessere quotidiano, le richieste sono orientate alla flessibilità:

- **Smart working** per conciliare vita-lavoro.
- **Momenti di aggregazione** extra-lavorativi (es. camminate, team building informali).

6. Simbolismo e Identità

Le metafore usate per descrivere l'azienda sono molto positive:

- **Animali:** Il **Delfino** (gioco e intelligenza) e il **Panda** (empatia).
- **Oggetti:** Una **Bussola** (punto di riferimento) o un **Cubo attività** (dinamicità e incastri perfetti).

Sintesi Finale

Giocamondo nel 2025 è un'azienda dove le persone **stanno bene e si sentono ascoltate**. Il "cuore" dell'organizzazione è sano. La sfida per l'anno a venire non è motivazionale, ma **metodologica**: i soci chiedono di investire nell'organizzazione dei processi e nella chiarezza dei percorsi di crescita per trasformare l'energia positiva in un'efficienza operativa ancora maggiore.

CONFRONTO 2024-2025

Vogliamo anche presentare un confronto tra i risultati del questionario 2024 e quello 2025 (sempre effettuato grazie allo strumento Gemini) specificando che nel bilancio sociale sono stati inseriti, per praticità espositiva solo i risultati sotto forma di grafico, mentre nell'analisi a confronto sono state considerate anche le risposte aperte.

Considerando preliminarmente che le domande non erano esattamente le stesse e che il numero di risposte è più elevato rispetto allo scorso anno (15 rispetto ad 11) è comunque possibile fare un raffronto sia numerico che discorsivo delle diverse risposte

Il confronto tra i dati raccolti nel 2024 (11 risposte) e quelli del 2025 (15 risposte rilevate nel file) evidenzia un'evoluzione del clima e della percezione aziendale in Giocamondo.

Indicatori Quantitativi (Scala 1-5)

Il grafico sottostante mostra l'andamento delle medie per i principali indicatori. Nonostante l'aumento del numero di partecipanti, i valori restano complessivamente alti, con alcune variazioni degne di nota:

1. **Clima Aziendale:** Si osserva una leggera flessione, passando da una media di 4.36 nel 2024 a 4.14 nel 2025. Nel 2024 la totalità dei rispondenti si divideva tra "Molto positivo" e "Abbastanza positivo", mentre nel 2025 compaiono le prime valutazioni intermedie (voto 3).
2. **Allineamento alla Mission:** È l'indicatore che ha subito il calo maggiore, passando da 4.36 a 3.93. Questo suggerisce che, con la crescita del team, potrebbe esserci bisogno di rafforzare la comunicazione dei valori core aziendali.
3. **Senso di Appartenenza (Squadra):** Resta l'indicatore più solido e stabile, con una media di circa 4.2 in entrambi gli anni. Il gruppo continua a sentirsi unito e coeso.

Valorizzazione del Ruolo

Un dato molto positivo emerge dalla percezione della propria valorizzazione:

- 2024: Il 60% si sentiva pienamente valorizzato.
- 2025: La percentuale è salita al 78.6%, indicando un miglioramento nel riconoscimento del lavoro individuale, nonostante l'aumento della complessità organizzativa.

I collaboratori non sono passivi: le risposte sono ricche di suggerimenti (dallo smart working alla gestione dei social, fino a nuove cause benefiche come "Dottor Sorriso" o iniziative "plastic free"). Questa proattività è il vero patrimonio dell'azienda: una base sociale che non solo lavora, ma pensa a come migliorare l'organizzazione.

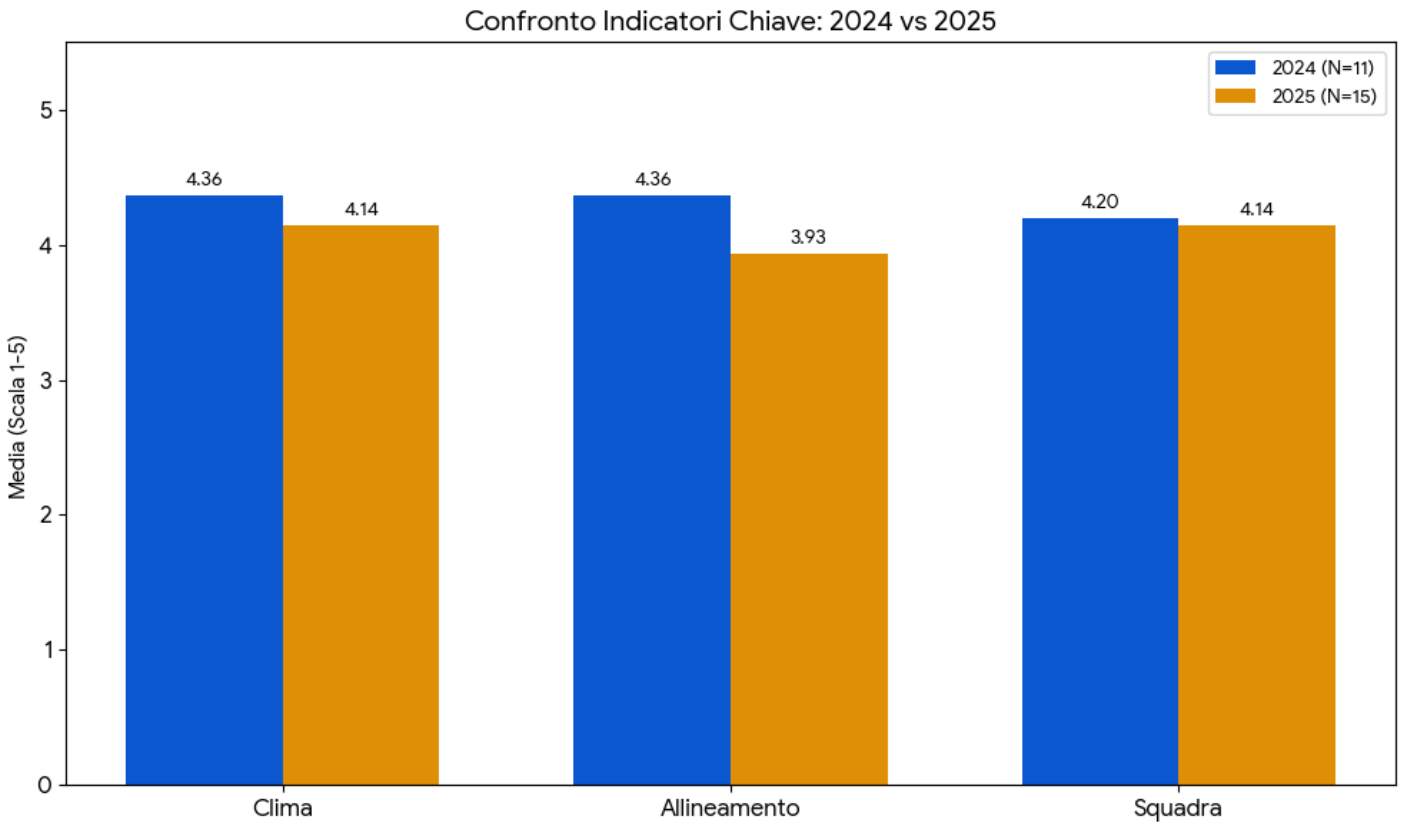
4. **Comunicazione e Ascolto: Il paradosso del 2025**

L'analisi del 2025 introduce una distinzione fondamentale tra l'ascolto ricevuto dai colleghi (3,71/5) e quello ricevuto dalla direzione (4,14/5).

È interessante notare come la direzione sia percepita come molto più ricettiva rispetto ai colleghi di pari livello o di altri uffici. Questo spiega perché i dipendenti si sentano valorizzati (merito del rapporto con il management), ma avvertano un clima leggermente peggiore (causato da frizioni operative tra uffici o



mancanza di fluidità nella comunicazione orizzontale). **Comunicazione inter-ufficio: Spesso citata come un ostacolo all'efficienza.**



Analisi Qualitativa: Punti di Forza e Debolezza

Area	2024 (11 risposte)	2025 (15 risposte)
Punti di Forza	Collaborazione tra colleghi, ambizione, voglia di crescere e fare squadra.	Clima aziendale, ascolto, dedizione e forte focus sull'ambito sociale-educativo.
Punti di Debolezza	Paura del cambiamento, necessità di potenziare l'organico per evitare ritardi.	Divario tra ambizioni e risorse effettive (lavoro in "emergenza"), mentalità a compartimenti stagni, problemi logistici (parcheggio).

Sintesi del Confronto

L'azienda è passata da un nucleo più ristretto e fortemente allineato a una struttura più ampia. Se da un lato è aumentata la sensazione di essere valorizzati nel proprio ruolo, dall'altro la crescita ha portato a una leggera diluizione del clima e dell'allineamento alla mission.

I punti di debolezza segnalati nel 2025 riflettono le tipiche sfide di una fase di espansione: la necessità di ottimizzare le risorse per evitare di lavorare costantemente in emergenza e il superamento dei "compartimenti stagni" tra i diversi reparti. L'azienda sta vivendo una fase di maturazione. Ha superato la fase dell'entusiasmo ideale (calo mission) per entrare in una fase di consolidamento professionale (aumento valorizzazione). La sfida per il prossimo anno sarà trasformare l'ottimo ascolto della direzione in una comunicazione interna più fluida tra i vari settori, ottimizzando i carichi di lavoro per preservare quel clima positivo che da sempre contraddistingue Giocamondo.



Piano Formativo Giocamondo 2025-2026

Si sviluppa su quattro aree Formazione continua interna (in particolare rivolta ai nuovi inserimenti)Attraverso la piattaforma Learnn o Linkedin con abbonamenti annuali a cui i colleghi hanno libero accesso

- Attraverso corsi individuati ad hoc e su richiesta dei colleghi
- attraverso la Cialab per i corsi “obbligatori”

Sono stati, in particolare realizzati

1. Corso excel
2. Laboratorio di Europrogettazione
3. Pianificare e strutturare l’idea progettuale Laboratorio di Europrogettazione
4. La gestione finanziaria e amministrativa per progetti di successo
5. Progettare interventi educativi inclusivi
6. Strategia e Risorse per una didattica inclusiva
7. Corso Public Speaking



In programma per il 2026 altri quattro corsi programmati da novembre 2025

1 sul corretto utilizzo dell'Ai

1 sulla gestione del personale

1 sul benessere del personale

1 sul modello ESG

OBIETTIVI E ATTIVITA'

Nell'ambito della condivisione degli obiettivi e finalità aziendali con tutti i soci e collaboratori, in apposita riunione ci si è incontrati per definire insieme:

1. **sviluppo commerciale – dove Giocamondo vuole andare**
2. **benessere aziendale – come ci vuole andare**
3. **obiettivi strategici – cosa vuole essere**

Per quanto riguarda il punto 1 sono stati presentati i nuovi progetti che si vogliono portare avanti da qui a 5 anni. Tra cui Golden Age per i senior più attivi, Ritorno alle radici per le famiglie di emigrati, Campi estivi completamente in inglese ma in Italia per consentire anche alle fasce dei più piccoli e dei meno abbienti la possibilità di vivere l'esperienza immersiva in lingua inglese), camp sulla corretta visione e gestione del mondo digitale



Molta importanza viene data anche all'aspetto della ricerca di bandi e finanziamenti che possano compensare gli investimenti che si intende porre in atto per una corretta gestione dell'aspetto finanziario oltre che economico. Si è anche aderito al progetto di Confindustria Learning by doing per coinvolgere gli studenti universitari nella ricerca di nuovi mercati (anche esteri per favorire l'incoming) e nella proposizione agli stessi di nuove attività. Obiettivo è quello di stimolare una peer education tra giovani anche di nazionalità diverse perché la condivisione di un obiettivo comune a contatto con realtà diverse sia una leva educativa potente nell'approcciare cittadini di domani. Negli anni abbiamo visto come il semplice provenire da città diverse e trovarsi a condividere spazi e giochi diventi un momento di crescita e sviluppo di mentalità aperte e recettive. L'idea di poter portare questo format su di un livello ancora più alto, mettendo a confronto non solo abitudini diverse nell'ambito di uno stesso paese ma addirittura culture nazionali diverse sia la strada più concreta e percorribile per abbattere le barriere del pregiudizio e della diversità per raggiungere un vero sistema paritario ed accogliente.

Per quanto riguarda il punto 2 è stata già stabilita la data del primo team building aziendale che si terrà il 24 ottobre 2025 a roseto degli Abruzzi presso una spa del luogo. La mattina sarà effettuato un gioco di conoscenza commissionato ad una società esterna ed il pomeriggio si potrà fruire in esclusiva del centro benessere come momento di condivisione e svago e come mezzo per rinsaldare ancora di più la squadra anche negli uffici trasversali.

Come ipotizzato nell'anno passato si è proceduto ad inserire in bilancio un premio per tutti i collaboratori che hanno contribuito ai risultati 2025. Per quest'anno la cifra messa a bilancio è contenuta (€ 20.000) ma vuole essere comunque un gesto concreto di riconoscimento del lavoro, dell'impegno e della dedizione di tutti. I criteri utilizzati per la concreta ripartizione del premio sono:

- orario di lavoro (full time o part time)
- livello (legato al ruolo svolto)
- anzianità di contratto
- qualifica di socio (coefficiente molto importante nel calcolo)
- anzianità di socio

Per quanto riguarda il terzo punto si è chiesto ai soci e collaboratori di ragionare insieme su quale contributo Giocamondo voglia dare alla comunità in senso più ampio. Sicuramente portando avanti il percorso Go to Green e sui percorsi educativi in tutti i centri estivi su cyberbullismo, digitalizzazione consapevole, educazione civica, rispetto del se e dell'altro ma anche sposando anno per anno cause care ai collaboratori. Sono emersi diversi spunti che verranno analizzati e vagliati insieme per decidere una scaletta di obiettivi da raggiungere nel tempo



SITUAZIONE ECONOMICO/FINANZIARIA

Le disponibilità liquide comprese nell'attivo circolante sono pari a € 1.526.993 (€ 1.605.595 nel precedente esercizio). A fronte di una lieve flessione occorre, però, specificare che quest'anno si è proceduto ad effettuare un accantonamento remunerativo di ben 1 milione di euro con svincoli in tre tranche di cui una in questo esercizio e due nel prossimo. Infatti, dal 16 giugno si è avuto accesso al conto Cold Money di Bper, destinando 1 milione di euro sul conto già esistente, con un piano di accantonamento così gestito:

300.000 a tre mesi (con svincolo al primo di settembre)

200.000 a 4 mesi (con svincolo al primo di ottobre)

500.000 a 6 mesi (con svincolo al 31/12/2025)

La possibilità di sostenere un accantonamento remunerativo di tale portata consente di sottolineare la solidità economica aziendale.

Con riferimento alle perdite d'esercizio superiori a un terzo del capitale, nelle differenziate fattispecie che siano tali o meno da ridurre il capitale sotto il limite di legge, conseguite negli esercizi precedenti a quello in corso, evidenziare ai sensi dell'art. 6 del D.L. 23/2020 come modificato dal comma 9 dell'art. 3 del D.L. 198/2022 e successivi provvedimenti ed emendamenti, le movimentazioni intervenute nell'esercizio.

ANNO	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Capitale Sociale	9.025	9.050	9.025	8.950	8.975	9.050	0	0
Riserve	610.847	610.844	610.844	630.942	1.030.110	1.526.628	0	0
Perdite d'esercizio a.p.	0	0	0	0	0	0	0	0
Perdite d'esercizio (anni precedenti) a copertura posticipata	0	767.165	758.877	712.583	712.583	712.583	0	0
Perdita d'esercizio	767.165	0	0	0	0	0	0	0
Utile d'esercizio	0	8.288	66.995	411.512	511.874	172.657	0	0
Patrimonio Netto	(147.293)	(138.983)	(72.013)	338.821	838.376	995.752	0	0

I debiti assistiti da ipoteca si riferiscono a due mutui contratti per l'acquisto dell'immobile adibito ad ufficio sito in Ascoli Piceno, in Via Napoli 8/G.

I dati dei mutui oggetto di garanzia sono i seguenti:

Banca Intesa, importo originario di € 300.000, debito residuo € 126.975, scadenza rideterminata a seguito di sospensione 24/09/2029, importo garantito 380.006.

Banca Intesa, importo originario di € 148.000, debito residuo € 68.709, scadenza rideterminata a seguito di sospensione 16/02/2030, importo garantito 107.533.

Non sono iscritti in bilancio debiti di durata residua superiore a cinque anni

Ai sensi dell'art. 2427, comma 1 numero 22-septies del codice civile, previa verifica positiva dell'avvenuto ripianamento, nella sostanza, della perdita dell'esercizio 2020 rinviata a norma di legge, si propone la destinazione dell'utile di esercizio di € 147.479,62 per € 44.243,89 a riserva legale, per € 4.424,39 ai fondi mutualistici per la Promozione e lo sviluppo della cooperazione, per € 98.811,34 a Riserva statutaria indivisibile.

Stante quanto sopra la direzione prende atto che, visti i risultati dell'esercizio chiuso al 30/09/2025, la società ha conseguito utili tali da consentire di coprire le perdite dell'esercizio 2020 entro i termini consentiti dalla normativa di riferimento, ed anzi, in anticipo.



INFORMAZIONI AMBIENTALI - GIOCAMONDO GO TO GREEN e TREEDOM

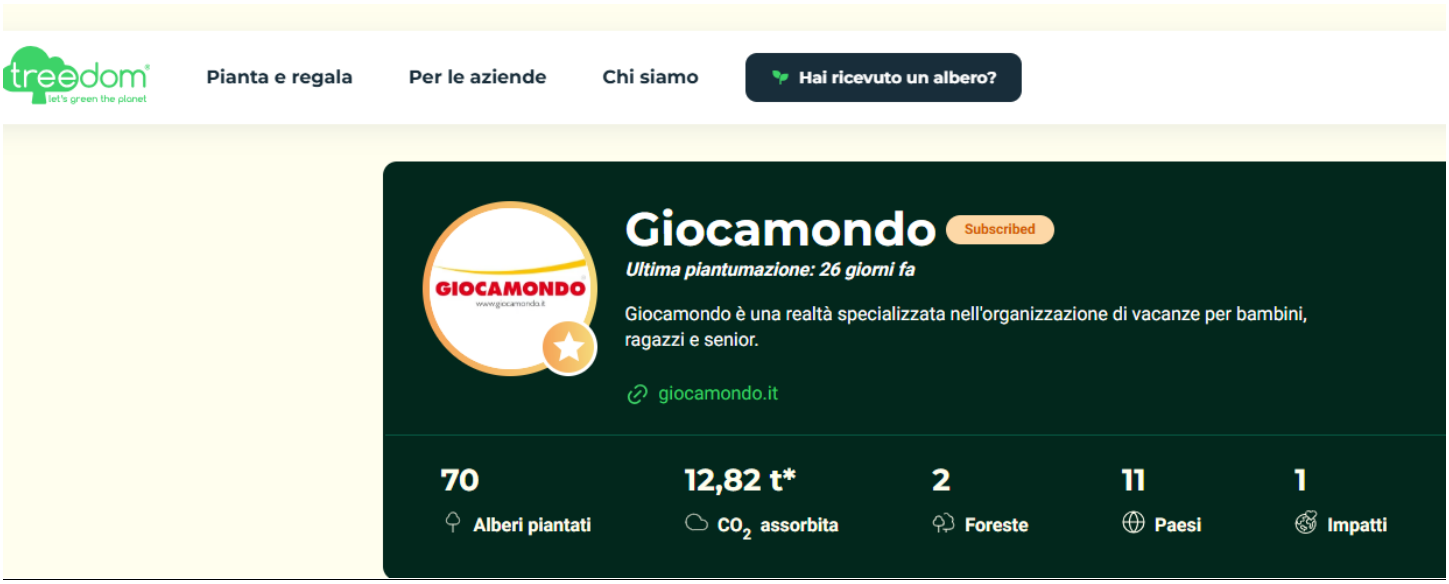
In Giocamondo crediamo in un futuro più sostenibile e ci impegniamo concretamente attraverso il progetto Giocamondo Go Green. Promuoviamo la sensibilizzazione ambientale nei nostri centri, offrendo attività ed escursioni educative per ispirare le nuove generazioni al rispetto del pianeta.

Il nostro cammino verso la sostenibilità è fatto di piccoli passi, ma sempre autentici e realizzabili, con la consapevolezza che ogni azione, anche se piccola, contribuisce a un cambiamento duraturo. A tal proposito attraverso Treedom, Giocamondo contribuisce a piantare alberi che supportano l'ambiente e le comunità locali. Con la nostra Foresta Giocamondo, ogni albero piantato aiuta a catturare CO_2 e promuove la biodiversità, migliorando l'equilibrio naturale delle aree in cui crescono. È un'opportunità per coinvolgere i nostri collaboratori e clienti in un gesto concreto verso un futuro più verde e sostenibile.

Attualmente sono state create due foreste una per i compleanni di tutti i collaboratori Giocamondo per cui ad ogni compleanno piantiamo un albero, ed una legata alle attività estive piantando gli alberi come dono di Natale 2025 ai Grandi clienti dell'azienda

Sul sito**https://giocamondo.it/giocamondo-per-lambiente/**è possibile scaricare il report aziendale **chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.lamiaestate.it/wp-content/uploads/2025/11/Report-Aziendale-Giocamondo-by-Treedom.pdf e visionare lo stato delle nostre foreste!**





Parte integrante della strategia 2026 sarà la continuazione della collaborazione con Treedom. Continueremo l'abbonamento annuale per far crescere costantemente la nostra foresta aziendale e avere a disposizione materiali digitali sempre aggiornati per la nostra comunicazione.

Gli alberi acquistati verranno così utilizzati:

- 1 albero ogni 100 ragazzi, regalato al ragazzo/alla famiglia che effettua la prenotazione (con invio mail e attestato, secondo il format già utilizzato per i dipendenti);
- 1 albero dedicato a ciascuna destinazione 2026.



I nostri partner e l'impegno sul e per il territorio

Nell'ambito della predisposizione delle nostre offerte formative e nella mission che da sempre ci guida di essere al fianco dei bambini nella loro crescita, abbiamo cercato di creare delle relazioni anche con enti che si dedicano proprio a questi aspetti di cura e salvaguardia.

In particolare, per quanto riguarda la collaborazione con PM Italia per il progetto Ascoli Piceno Città ad Impatto Positivo, è stato raggiunto anche l'ultimo obiettivo ed il parco è stato inaugurato lo scorso 20 maggio 2025.

Sono stati quindi raggiunti tutti e tre gli obiettivi prefissati ossia l'obiettivo in ambito culturale con il coinvolgimento delle scuole, quello sociale con la donazione all'associazione La Meridiana del mezzo Doblò XL, e quello ambientale la riqualificazione del parco a Brecciarolo. Siamo molto fieri di questo progetto e dei risultati raggiunti.

A giugno 2025 abbiamo sostenuto con esito positivo il primo audit per la certificazione per la Parità di genere secondo la prassi UNI DPR 125. Peraltro, a novembre 2024 abbiamo anche partecipato ad un evento di sensibilizzazione a livello regionale ricevendo la menzione del bollino rosa (con annessa targa) per l'impegno sul campo. Entro fine anno verrà installata sotto gli uffici una panchina rossa per dare un piccolo segno alla comunità contro la violenza di genere.



Sempre nell'ottica di un ritorno sul territorio sono state effettuate delle sponsorizzazioni e donazioni ad associazioni del territorio quali l'Ascoli Piceno Festival, la Parrocchia del Santissimo Crocifisso dell'Icona e l'Anfass e lo Iom attraverso l'associazione Solidea.

ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

A riprova degli alti standard che vogliamo sempre garantire nel 2008 **abbiamo acquisito il certificato di qualità ISO 9001:2015 rilasciato dall'Ente certificatore SQS** e la nostra attività è sempre indirizzata al continuo miglioramento dell'organizzazione interna e dei servizi educativi prodotti al fine di soddisfare pienamente i nostri clienti.

A maggio 2023 la Giocamondo si è dotata anche del sistema 231 e del relativo Organismo di Vigilanza nelle figure dell'avv. Valentina Betrò e del Dottor Valerio Bruni come componenti esterni ed Aldiva Agostini come componente interno. A seguito dell'implementazione del sistema 231 ci si è anche dotati di apposita piattaforma per le segnalazioni WhistleBowling, nel rispetto della relativa normativa.

La Giocamondo considera, infatti, obiettivo prioritario allineare il proprio sistema organizzativo e gestionale alle caratteristiche ed ai bisogni espressi dai ragazzi, dalle famiglie e dai senior durante la partecipazione a tutti i nostri soggiorni, ma anche dell'ecosistema e della società e per questo in ogni attività fa in modo che questi principi di rispetto emergano.
I nostri progetti educativi sono studiati per rispondere pienamente alle esigenze, alle necessità ed ai tempi dei destinatari, valorizzando i bisogni di ciascun partecipante, tenendo conto dell'attitudine di ciascuno e implementando le competenze individuali per permettere a tutti di svolgere le attività e competere alla pari con gli altri. Lo scopo dei progetti della Giocamondo mira a coinvolgere e motivare tutti i partecipanti per una crescita culturale, empatica e responsabile.
Giocamondo è inoltre **accreditata presso la regione Marche** come **Ente formativo per la Macro-tipologia Obbligo formativo e Percorsi di Istruzione e Formazione Professionale.**



Tale accreditamento ha permesso e ci permette di sviluppare e realizzare percorsi formativi per il conseguimento di specifiche competenze al fine dell'inserimento in ambito lavorativo.
Come indicato nello Statuto e precisamente nell'oggetto sociale, la cooperativa ha lo scopo, senza fine di lucro, di **perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini** attraverso la gestione di **servizi socio-assistenziali ed educativi**, oltre che quello di **promuovere il miglioramento delle condizioni economiche, professionali e morali dei soci**, fornendo loro ogni possibile occasione di lavoro idonea a garantire loro una continuità, secondo i principi della mutualità e della cooperazione.
Come accennato sopra le attività concretamente svolte dalla cooperativa sono le medesime indicate e previste nello statuto sociale, ossia la promozione e valorizzazione della condizione umana attraverso l'attività di supporto, formazione, educazione e svago, in particolare rivolto ai soggetti fragili quali minori e soggetti della terza età. Prossimi passi in tema ambientale sarà prendere la certificazione iso 14001 prevista per fine anno e formalizzare la richesta di adesione ad AITR Associazione Nazionale Turismo Responsabile a cui ci sentiamo molto simili e con cui vorremmo iniziare una, speriamo, proficua collaborazione.
MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO Per quanto previsto al paragrafo 6 delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore punto 8 lettera b) riguardante il monitoraggio svolto dall'Organo di controllo dell'osservanza delle finalità civiche,

solidaristiche e di utilità sociale della cooperativa, con particolare riguardo alle norme contenute negli art. 5,6,7 e 8 del Dlgs 117/2017 si rinvia alla relazione del Collegio sindacale allegato a settembre 2025. Per tutte le altre informazioni non espressamente riportate nel presente bilancio sociale si rinvia al contenuto della nota integrativa al bilancio di esercizio chiuso al 30/09/2025.

Vi ringraziamo per la fiducia accordataci e Vi invitiamo ad approvare il bilancio sociale così come presentato.

Ascoli Piceno, 20 dicembre 2025

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Elisa Farina