



Vises Onlus - Associazione Volontari Iniziative di Sviluppo Economico e Sociale

Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019

(con relativa relazione della società di revisione)

KPMG S.p.A.

10 luglio 2020



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Ettore Petrolini, 2
00197 ROMA RM
Telefono +39 06 80961.1
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente

*Al Consiglio Direttivo della
Vises Onlus – Associazione Volontari
Iniziative di Sviluppo Economico e Sociale*

Giudizio

Abbiamo svolto la revisione contabile del bilancio d'esercizio della Vises Onlus – Associazione Volontari Iniziative di Sviluppo Economico e Sociale (nel seguito anche il “Vises”) costituito dallo stato patrimoniale al 31 dicembre 2019, dal rendiconto proventi ed oneri per l'esercizio chiuso a tale data e dalla nota integrativa.

A nostro giudizio, il bilancio d'esercizio della Vises per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 è stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai criteri illustrati nella nota integrativa.

Elementi alla base del giudizio

Abbiamo svolto la revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali (ISAs). Le nostre responsabilità ai sensi di tali principi sono ulteriormente descritte nel paragrafo *Responsabilità della società di revisione per la revisione contabile del bilancio d'esercizio* della presente relazione. Siamo indipendenti rispetto alla Vises in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants* applicabili alla revisione contabile del bilancio. Riteniamo di aver acquisito elementi probativi sufficienti e appropriati su cui basare il nostro giudizio.

Richiamo di informativa – Criteri di redazione

Richiamiamo l'attenzione al paragrafo “Criteri di formazione” della nota integrativa nel quale il Consiglio Direttivo descrive i criteri di redazione. Il nostro giudizio non è espresso con rilievi in relazione a tale aspetto.

Altri aspetti

La presente relazione non è emessa ai sensi di legge stante il fatto che la Vises non era obbligata alla revisione legale ai sensi del D.Lgs 39/10. Il nostro incarico non ha pertanto comportato lo svolgimento delle procedure di revisione previste dal principio di revisione SA Italia 250B, finalizzate alla verifica della regolare tenuta della

contabilità sociale, né quelle previste dal principio di revisione SA Italia 720B, finalizzate all'espressione del giudizio sulla coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio d'esercizio e sulla conformità della stessa alle norme di legge, nonché al rilascio di una dichiarazione su eventuali errori significativi.

Responsabilità del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori della Vises per il bilancio d'esercizio

Il Consiglio Direttivo è responsabile per la redazione del bilancio d'esercizio in conformità ai criteri illustrati nella nota integrativa allo stesso e per quella parte del controllo interno dagli stessi ritenuta necessaria per consentire la redazione di un bilancio che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Il Consiglio Direttivo è responsabile per la valutazione della capacità della Vises di continuare a operare come un'entità in funzionamento e, nella redazione del bilancio d'esercizio, per l'appropriatezza dell'utilizzo del presupposto della continuità aziendale, nonché per una adeguata informativa in materia. Il Consiglio Direttivo utilizza il presupposto della continuità aziendale nella redazione del bilancio d'esercizio a meno che abbia valutato che sussistono le condizioni per la liquidazione della Vises o per l'interruzione dell'attività o non abbiano alternative realistiche a tali scelte.

Il Collegio dei Revisori ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dallo Statuto, sul processo di predisposizione dell'informativa finanziaria della Vises.

Responsabilità della società di revisione per la revisione contabile del bilancio d'esercizio

I nostri obiettivi sono l'acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio d'esercizio nel suo complesso non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, e l'emissione di una relazione di revisione che includa il nostro giudizio. Per ragionevole sicurezza si intende un livello elevato di sicurezza che, tuttavia, non fornisce la garanzia che una revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISAs) individui sempre un errore significativo, qualora esistente. Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare le decisioni economiche degli utilizzatori prese sulla base del bilancio d'esercizio.

Nell'ambito della revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISAs), abbiamo esercitato il giudizio professionale e abbiamo mantenuto lo scetticismo professionale per tutta la durata della revisione contabile. Inoltre:

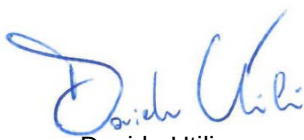
- abbiamo identificato e valutato i rischi di errori significativi nel bilancio d'esercizio, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali; abbiamo definito e svolto procedure di revisione in risposta a tali rischi; abbiamo acquisito elementi probativi sufficienti e appropriati su cui basare il nostro giudizio. Il rischio di non individuare un errore significativo dovuto a frodi è più elevato rispetto al rischio di non individuare un errore significativo derivante da comportamenti o eventi non intenzionali, poiché la frode può implicare l'esistenza di collusioni, falsificazioni, omissioni intenzionali, rappresentazioni fuorvianti o forzature del controllo interno;

- abbiamo acquisito una comprensione del controllo interno rilevante ai fini della revisione contabile allo scopo di definire procedure di revisione appropriate nelle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del controllo interno della Vises;
- abbiamo valutato l'appropriatezza dei criteri di redazione utilizzati nonché la ragionevolezza delle stime contabili effettuate dal Consiglio Direttivo, inclusa la relativa informativa;
- siamo giunti a una conclusione sull'appropriatezza dell'utilizzo da parte del Consiglio Direttivo del presupposto della continuità aziendale e, in base agli elementi probativi acquisiti, sull'eventuale esistenza di un'incertezza significativa riguardo a eventi o circostanze che possono far sorgere dubbi significativi sulla capacità della Vises di continuare a operare come un'entità in funzionamento. In presenza di un'incertezza significativa, siamo tenuti a richiamare l'attenzione nella relazione di revisione sulla relativa informativa presentata nella nota integrativa ovvero, qualora tale informativa sia inadeguata, a riflettere tale circostanza nella formulazione del nostro giudizio. Le nostre conclusioni sono basate sugli elementi probativi acquisiti fino alla data della presente relazione. Tuttavia, eventi o circostanze successivi possono comportare che la Vises cessi di operare come un'entità in funzionamento.

Abbiamo comunicato ai responsabili delle attività di *governance*, tra gli altri aspetti, la portata e la tempistica pianificate per la revisione contabile e i risultati significativi emersi, incluse le eventuali carenze significative nel controllo interno identificate nel corso della revisione contabile.

Roma, 10 luglio 2020

KPMG S.p.A.



Davide Utili
Socio



VISES ONLUS

RELAZIONE SULLA GESTIONE 2019

PREMESSA

Il 2019 è stato un anno importante, che ci ha visti impegnati nella riflessione e nel consolidamento dell'esperienza maturata negli anni precedenti per tradurla nella definizione dei nuovi obiettivi strategici dell'Associazione.

L'attenzione alla persona e il focus sulla competenza dell'imprenditorialità, intesa come capacità di agire sulle opportunità e sulle idee per trasformarle in valore finanziario, culturale o sociale per gli altri, applicabile a tutti gli ambiti della vita, hanno guidato l'ideazione di tutte le nuove proposte progettuali.

Le nuove iniziative dedicate al mondo della scuola, dai PCTO declinati sull'età degli studenti e integrati da modelli di valutazione delle competenze concertati con le istituzioni scolastiche, fino alla formazione dei docenti, richiesta a Vises dai partner scolastici e concepita con l'utilizzo di metodologie innovative per la formazione degli adulti, uniscono la cura per lo sviluppo delle nuove generazioni, da sempre al centro della nostra azione, all'opportunità di diffondere sui territori un modello dell'impegno volontario dei manager e una cultura manageriale partecipe dello sviluppo della società.

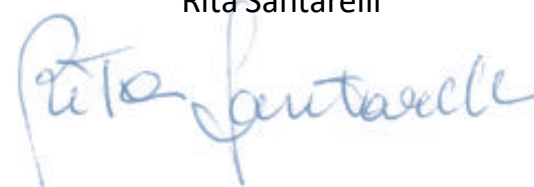
Il progetto Pathway2Action, di cui Vises ha curato la progettazione e nel quale ricopre il ruolo di ente realizzatore, ha incontrato l'apprezzamento di 4.Manager, che ha scelto di supportare quest'iniziativa che ha l'obiettivo di accompagnare i dirigenti inoccupati, attraverso metodologie centrate sulla persona, nel reinserimento professionale. Un'innovativa progettualità che prende le fila dalla precedente esperienza europea nell'ambito delle politiche attive del lavoro, inserendosi nel filone del rafforzamento della cultura manageriale ed evidenziando l'importanza delle nuove competenze manageriali per lo sviluppo del Paese.

Un anno che si è concluso con la condivisione di un nuovo Piano Strategico triennale che, partendo dalla nostra identità e dal contesto sociale, politico ed economico in cui siamo inseriti, intende contribuire ad un ulteriore sviluppo dell'Associazione, cresciuta, negli ultimi 6 anni, in termini di impegno, qualità e spessore delle progettualità realizzate, nonostante le limitate risorse.

Un Piano Strategico che ci auguriamo possa essere una guida e una testimonianza del livello di maturità raggiunto dall'Associazione per tutti coloro che vi si avvicinano per la prima volta e per chi riconosce nell'approccio manageriale caratterizzato da innovazione e creatività e aperto alle opportunità offerte dai territori, ciò che guida l'agire della Vises e dei suoi volontari.

La Presidente

Rita Santarelli



AZIONI DI DIFFUSIONE DELLA CULTURA MANAGERIALE

Agire e diffondere una cultura manageriale responsabile e partecipe della società civile, orientata allo sviluppo sostenibile, sociale ed economico, permette di creare opportunità di crescita etica, inclusiva e attenta ai bisogni delle persone e dell'ambiente.

Incontri in Luiss per l'innovazione sociale

IL VALORE ETICO E STRATEGICO DELLA CONOSCENZA

Convegno in LUISS 26/03/2019

La scelta di fondo dell'iniziativa Vises di promuovere una riflessione annuale a più voci che si collochi all'incrocio tra la consapevolezza etica, la declinazione di un sociale in evoluzione e la chiamata in causa della responsabilità civile: il tutto individuando, anno per anno, un tema "caldo", riferito al contesto più ampio del Paese. La scelta nasce dalla possibilità di osservare attraverso le iniziative Vises le dinamiche in atto nel mondo economico e sociale, offrendo una lettura che sia spunto di riflessione per il cambiamento.

Nell'edizione 2019 il dibattito ha rappresentato l'occasione per discutere sull'importanza e la consapevolezza che investire in conoscenza e cultura sia leva essenziale per lo sviluppo del nostro Paese. Soprattutto i dati dimostrano che politiche di sostegno all'innovazione dei sistemi educativi e alla diffusione di politiche culturali avanzate, rendono le società migliori eticamente e innescano processi di crescita economica e di qualità sociale.

Una riflessione sull'importanza che la conoscenza riveste per l'individuo è stata evidenziata da Rita Santarelli, presidente di Vises Onlus. "L'investimento in formazione e in cultura è la vera differenza per aiutare i giovani a trovare una strada personale e nel mondo del lavoro. Abbiamo la sensazione – ha spiegato – che il nostro paese non metta questi valori tra le priorità"

"L'approccio manageriale – spiega Stefano Cuzzilla, presidente Federmanager – è fondamentale per il nostro Paese: manager e imprese svolgono un ruolo chiave per il progresso sociale dell'Italia, e devono farsi promotori dell'investimento in formazione, in competenze e nella preparazione dei nostri giovani". Per Claudio Gentili, esperto di formazione: "la democrazia ha bisogno della cultura umanistica. Non si tratta di difendere la presunta superiorità della cultura classica su quella scientifica. I cittadini non possono relazionarsi bene alla complessità del mondo senza che la scuola assegni un posto di rilievo nei programmi di studio alle materie umanistiche, letterarie ed artistiche,



coltivando una formazione di tipo partecipativo che attivi e perfezioni la capacità di vedere il mondo attraverso gli occhi di un'altra persona".

Fabio Storchi, presidente Unindustria Reggio Emilia, chiarisce che "le imprese vincenti per continuare a crescere non possono stare ferme: devono continuare a trasformarsi per cogliere tutto il potenziale di valore che si trova nella digitalizzazione e nella globalizzazione. E' questa la sfida che le nostre aziende e l'intero Paese sono chiamati ad affrontare. Gli elementi indispensabili per vincerla sono la cultura, le conoscenze e rinnovati valori di riferimento".

"E' indubbio il valore della conoscenza - sottolinea Antonello Giannelli, presidente Anp - e la scuola italiana ha la grande responsabilità di crescere individui completi, sia emotivamente che culturalmente, senza lasciarci spaventare dalle innovazioni. Superamento della rigida distinzione tra le materie, interdisciplinarietà, competenze, rapporto tra sapere e saper fare sono tutti temi che stiamo portando alla riflessione non solo del mondo della scuola ma di tutta la società civile e incontri come questi non possono che fare bene".

L'iniziativa, ha coinvolto direttamente un folto pubblico e ha avuto importanti rilanci sui media, come dimostra la ricca Rassegna Stampa consultabile a questo link: <http://www.vises.it/wp-content/uploads/2019/04/Rassegna-stampa-Vises-Luiss-26-Marzo.pdf>.

Come ogni anno e per massimizzare la disseminazione dei risultati dell'evento culturale gli interventi dei partecipanti sono stati raccolti in una pubblicazione disponibile per il download: <http://www.vises.it/wp-content/uploads/2019/07/Atti-Convegno-Luiss-2019-compresso.pdf>.

AZIONI PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DI MANAGER, GIOVANI E DONNE

Vises agisce per lo sviluppo e l'empowerment delle competenze personali e professionali di donne, giovani e manager in transizione, in Italia e all'estero. L'automprenditorialità, in particolare, è skill motore di crescita e sviluppo che parte dal singolo per produrre un impatto positivo sulla collettività.

PATHWAY2ACTION

Nel mese di marzo 2019 Manager Solution ha presentato al finanziamento di 4.Manager un progetto ideato da Vises Onlus in cui l'associazione viene identificata come ente realizzatore.

L'iniziativa Pathway2Action, inserita nelle progettualità finanziate da 4.Manager a supporto delle politiche attive del lavoro, rappresenta una proposta innovativa di autoimprenditorialità che Federmanager offre ai manager inoccupati attraverso l'azione di Vises.

I 20 partecipanti inoccupati, appartenenti a 4 HUB territoriali, verranno accompagnati fino al 2021, in un percorso di aggiornamento e rafforzamento di competenze e conoscenze che li porterà alla creazione di una propria start up o verso una nuova occupazione.



Pathway2Action, il progetto realizzato con il supporto di 4.Manager, ha preso avvio il 1° settembre 2019 con un'importante attività di diffusione a livello nazionale e territoriale.

Il Roadshow, sviluppato tra la fine del mese di settembre e l'inizio di ottobre ha segnato il lancio dell'iniziativa dedicata agli inoccupati tra i 40 e i 60 anni del mondo Federmanager.

Sono state 4 le tappe, organizzate in stretta collaborazione con le Sedi territoriali "HUB" di: Treviso e Belluno, Torino, Napoli e Bologna – Ravenna.

Ciascuna data ha previsto un momento pubblico la mattina, alla quale hanno partecipato Istituzioni, potenziali stakeholders e realtà imprenditoriali presenti fra il pubblico o intervenuti direttamente.

Ai saluti dei Presidenti dei territori Federmanager coinvolti, sono seguiti gli interventi dei rappresentanti Federmanager, tra cui il Vice Presidente Eros Andronaco, che ha introdotto il contesto in cui il progetto si inserisce e l'impegno della Federazione con le numerose realtà e iniziative dedicate ai manager.

Sempre presente la rappresentanza di 4.Manager, in particolare Fulvio D'Alvia - Direttore Generale di 4.Manager, che ha puntualmente illustrato le motivazioni che hanno portato a sostenere l'iniziativa, evidenziando il carattere innovativo delle metodologie applicate che coniugano le politiche attive, l'attenzione per il welfare e per la questione di genere, con un'attenzione particolare alla persona e al suo percorso di reinserimento lavorativo.

Le sessioni pomeridiane dei Roadshow hanno visto i 27 candidati coinvolti nella fase finale di selezione per l'identificazione di 20 manager – 5 per ogni HUB – che stanno attualmente sviluppando, accompagnati da business coach e da esperti certificati, un percorso di aggiornamento e rafforzamento di competenze, conoscenze e strumenti utili ad approcciare il mercato del lavoro in un'ottica di auto-imprenditorialità fino ad arrivare alla creazione di una propria start up o verso una nuova occupazione.

In collaborazione con le Sedi Federmanager HUB, sono stati concordati e diffusi i comunicati stampa degli eventi ed è stata data visibilità attraverso i canali di comunicazione di Vises, Federmanager e 4. Manager. È stata realizzata una brochure dedicata al progetto, distribuita a tutti i partecipanti ai Roadshow.

Conclusa la fase di identificazione dei 4 Action Team, tra fine ottobre ed inizio novembre ha preso avvio il percorso di autoimprenditorialità che vede i partecipanti impegnati negli incontri di business coaching individuali e in una prima elaborazione della loro idea di impresa.

Il progetto è partito all'insegna della condivisione e dell'impegno comune di tutte le realtà coinvolte, dimostrando l'unità di intenti e la fondamentale sinergia fra il mondo del no profit e la cultura del management innovativo.

Selezione dei beneficiari

Attività; Quadro di riferimento delle competenze indagate; Strumenti; Struttura Assessment e dati emersi.



Call Pathway2Action – Prima fase di selezione

Dal mese di Luglio e sino al 10 Ottobre è stata diffusa una Call per la raccolta delle candidature a partecipare al progetto.

La call è stata veicolata da comunicazioni a firma dei Presidenti degli HUB territoriali su 4 database che includevano inizialmente gli iscritti Federmanager delle regioni Abruzzo e Molise, Basilicata, Campania, Marche, Puglia, Emilia Romagna, Piemonte, Veneto, Friuli Venezia Giulia e Trentino Alto Adige.

I requisiti iniziali per la composizione dei 4 database territoriali – età, situazione di inoccupazione, sesso, iscrizione alle sedi Federmanager coinvolte dall'intervento – sono stati integrati in fase di implementazione, permettendo l'inserimento nei database dei manager certificati e, in un'ottica di rafforzamento delle opportunità offerte agli inoccupati, dei partecipanti ad altre iniziative (Seneca, Melanie) provenienti da altre Regioni (Lombardia).

Questa attività ha permesso di diffondere la call in un bacino composto da 350 inoccupati a fronte dei 120 preventivati in fase di progettazione.

Roadshow Pathway2Action – Lancio iniziativa e seconda fase di selezione

Dal 1° settembre, contemporaneamente alla raccolta delle candidature, è stato lanciato un Roadshow articolato su 4 date in altrettanti territori che ha segnato il kick off delle attività con l'obiettivo di sollecitare il completo coinvolgimento e supporto del Sistema federale, degli Attori istituzionali e degli Stakeholders nazionali a supporto dei target di riferimento.

L'agenda delle 4 giornate di lancio ha registrato la presenza di 200 persone afferenti alle seguenti categorie:

- Inoccupati
- Business Angels - Acceleratori d'impresa
- Istituzioni
- Mondo Federmanager
- Mondo Confindustria
- Altri (Camere Commercio, Terzo Settore, Stampa)

L'attuazione di una strategia di dissemination ed exploitation ha amplificato l'impatto del progetto a livello nazionale e locale, garantendone la visibilità e sostenendone la diffusione presso gli stakeholders territoriali e nazionali. Ogni step progettuale è stato, fin da subito, accompagnato da un momento di comunicazione/diffusione che permetterà di sostenere, rafforzandolo, il legame fra il target e i territori e gli stakeholders locali.

L'appello dell'iniziativa Roadshow Pathway2Action per il target di riferimento e l'interesse dimostrato in fase di dibattito dai partecipanti è testimoniata dalla risonanza data dalle numerose condivisioni sui canali social e dagli organi di stampa.

Le giornate di Roadshow sono state articolate in una parte pubblica e una sessione pomeridiana di coinvolgimento dei candidati in una seconda fase di selezione, utile all'identificazione dei beneficiari diretti del percorso Pathway2Action. L'obiettivo della selezione delle candidature è stato quello di



identificare - attraverso documenti elaborati ad hoc e forniti ai partecipanti in sede di Call (CV e lettera motivazionale) ed evidenze empiriche (prove durante l'Assessment Center) le persone più in linea con la finalità di sviluppo personale e imprenditoriale derivanti da questo percorso.

La seconda fase di selezione ha coinvolto circa 30 candidati in un assessment articolato su alcune prove:

- Autopresentazione
- Questionario Motivazionale –Ancore di carriera (E. Schein)
- Prova di gruppo (caso di negoziazione o di decisione)
- Prova individuale (InBasket)
- Questionario di personalità

In linea con gli obiettivi del progetto, il quadro di riferimento per l'identificazione delle competenze di imprenditorialità da indagare è stato costruito sull'Entrecomp – The EntrepreneurshipCompetence Framework che descrive la competenza imprenditoriale, come “la capacità di identificare e cogliere opportunità, pianificare e gestire processi creativi che abbiano un valore culturale, sociale o finanziario.” Viene articolata su 3 aree interconnesse: “Idee e opportunità”, “Risorse” e “In azione”.Ciascuna delle aree è costituita da 5 competenze, che, insieme, costituiscono gli elementi costitutivi dell'imprenditorialità come competenza.

Report generale delle competenze - Dati emersi dal Roadshow

L'analisi delle prove eseguite dalla popolazione manageriale coinvolta nel progetto pilota “Pathway2Action” ha messo in evidenza alcune caratteristiche, riassunte di seguito:

Sull'intera popolazione manageriale il livello di competenze è generalmente ben distribuito.

In particolare, le competenze “Tenacia e Determinazione” e “Problemsolving” sono state espresse dai manager ad un livello più alto, rispetto alle altre, mentre le competenze che sono risultate più basse sono state: “Orientamento all'innovazione” e “Stabilità emotiva”.

Questo può permettere di ipotizzare che i manager coinvolti siano più portati a risolvere problemi nell'immediato, portando avanti i propri obiettivi con tenacia e determinazione e che, complici le attuali contingenze, non sempre riescano a fronteggiare adeguatamente le situazioni stressanti e a proiettarsi nel futuro con vision.

Livello delle competenze per HBU

La distribuzione dei livelli di competenze emerse in ciascun HUB ha permesso di evidenziare, per ogni territorio, la competenza risultata più alta e quella espressa di meno dalla popolazione manageriale di riferimento. Questo può fornire una chiave di lettura su quale competenza i manager, a livello di territorio, hanno manifestato maggiormente e su quella che, potenzialmente, potrebbe rappresentare un'area di miglioramento.



Esiti delle selezioni e avvio del percorso di autoimprenditorialità

Alla fine del mese di ottobre sono stati profilati tutti i candidati al percorso.

I 20 selezionati hanno potuto fin dall'ultima settimana di ottobre iniziare il percorso individuale di business coaching, articolato su 4 incontri a cadenza quindicinale, il cui termine è previsto per la seconda metà di gennaio 2020.

Il profilo elaborato per ogni manager inoccupato selezionato è stato condiviso con ciascuno in occasione del 1° incontro di coaching ed è stato strutturato in un format che sarà disponibile per la modellizzazione del percorso.

Anche ai candidati non selezionati è stato offerto un feedback dell'assessment strutturato sulla condivisione in sede di colloquio (1h) di una scheda profilo che evidenziasse i punti di forza e le aree di miglioramento in relazione agli obiettivi del progetto.

L'obiettivo di Vises Onlus, attraverso il progetto "Pathway2Action", è quello di offrire l'opportunità ad manager inoccupati di rimettersi in gioco e far sì che sviluppino la loro autoimprenditorialità attraverso la realizzazione di start up innovative.

Al tal fine, è stato modellizzato un percorso altamente strutturato. Nell'ottica della trasparenza, che da sempre contraddistingue l'azione della Onlus, è stato comunicato ai non inseriti che l'obiettivo della selezione non è stato quello di individuare la rosa di candidati "più skillati" ai fini di un inserimento lavorativo, bensì quello di identificare, attraverso documenti forniti ed evidenze empiriche, le persone più in linea con la finalità di sviluppo personale e imprenditoriale derivante da questo percorso.

Si è trattato di un'opportunità che è stata fornita a chi, al momento della selezione, è risultato essere maggiormente disposto a coglierla e a rimettersi in gioco, avvalendosi dei propri punti di forza e sviluppando le proprie aree di miglioramento.

Tutto quanto sopra è stato condiviso con coloro che non sono stati inseriti negli Action Team, con l'obiettivo di offrire comunque loro una fotografia del loro momento attuale e la possibilità di cogliere il valore aggiunto di questa esperienza per perseguire altre strade a loro sicuramente più congeniali.

Sviluppo e implementazione del piano di comunicazione

Le attività di promozione e visibilità sono state declinate sulla base delle esigenze dei diversi stakeholders e delle specificità dei target coinvolti.

Il Piano di comunicazione è stato articolato su diverse attività:

- Organizzazione degli eventi di lancio dell'iniziativa

Roadshow Torino, 26/09/2019

Roadshow Treviso, 27/09/2019

Roadshow Napoli, 03/10/2019

Roadshow Bologna, 08/10/2019

- Creazione e pubblicazione di strumenti 2.0 dedicati (sito web, social media, quali LinkedIn, Twitter, FaceBook, Pinterest);



Fra il mese di ottobre 2019 e sino all'inizio di gennaio 2020 tutti i 20 partecipanti hanno dato avvio al proprio percorso di auto-imprenditorialità svolgendo le 4 sessioni di Business Coaching Individuale che hanno consentito loro di prendere consapevolezza delle proprie capacità, attitudini, competenze e di mettere a punto il piano di azione per l'elaborazione della personale idea di business e di reinserimento.

Da una prima analisi dei dati di monitoraggio raccolti a fine percorso individuale, tutti i partecipanti si ritengono soddisfatti e hanno elaborato un loro piano d'azione, sviluppando un'idea di business, più o meno avanzata, in diversi ambiti (Alimentare; Consulenza PMI; Moda; IT; Nautica; Trasporti; Energia). Per circa l'85% potrebbe rappresentare un progetto di vita e di lavoro futuro, mentre per alcuni (circa il 10-15%) l'obiettivo primario rimarrebbe quello di rientrare in azienda come manager o come consulente.

A livello territoriale tutti gli HUB presentano una buona percentuale di proposte imprenditoriali, volte ai servizi di consulenza, di realizzazione di prodotti/servizi rivolti all'IT, prodotti e servizi nell'ambito della nautica, trasporti ed energia, moda e alimentare.

Parallelamente, e grazie anche agli strumenti messi a loro disposizione dalla Piattaforma per l'autoimprenditorialità – sviluppata da VISES per l'empowerment degli inoccupati over '50 con il progetto Silver Workers e personalizzata sulle esigenze di Patway2Action – i partecipanti in autonomia hanno dato avvio all'elaborazione del Business Plan.

In ottica di personalizzazione e di potenziamento delle funzionalità della suddetta Piattaforma, dal mese di febbraio viene sviluppato un forum per facilitare e sviluppare la condivisione dell'esperienza ed il rafforzamento delle sinergie fra i partecipanti dei 4 HUB.

A fine gennaio, come da pianificazione, hanno preso avvio i percorsi di Business Group Coaching e i partecipanti hanno attivato le call coaching individuali.

La creazione di un Pool di esperti, un ulteriore strumento a disposizione dei partecipanti, è stata avviata nel mese di febbraio 2020. L'identificazione dei componenti del Pool è stata impostata tenendo conto delle necessità di approfondimento manifestate dai partecipanti attraverso la compilazione di una scheda sviluppata ad hoc e prevede il coinvolgimento, a parità di requisiti posseduti, dei colleghi certificati Federmanager inoccupati, che potranno sviluppare così anche una workingexperience, rappresentando per il Progetto un ulteriore target beneficiario.



La selezione del suddetto Pool di esperti sta avvenendo con il supporto operativo di Cdi Manager, realtà specialistica del Sistema Federale, a cui è stata fornita idonea documentazione per la selezione delle figure a supporto dei colleghi partecipanti al Progetto Pathway2Action.

In vista della fase di valutazione delle idee di business sviluppate dai partecipanti – prevista per il periodo luglio/settembre 2020 – è stata istituita una Commissione di valutazione composta da 5 membri in rappresentanza di: Federmanager; 4.Manager; mondo Confindustria; mondo delle Business School (LUISS) e VISES. Il primo incontro della Commissione, tenutosi il 25 febbraio, ha permesso di determinare le modalità di lavoro ed identificare i criteri di valutazione delle idee d'impresa per l'ammissibilità al finanziamento, come previsto dalla Call.

È proseguita la proficua e preziosa collaborazione con le Sedi territoriali HUB che, oltre ad ospitare tutti gli incontri sia individuali che di gruppo del percorso di Business Coaching, stanno supportando i partecipanti in diversi altri modi, offrendo loro visibilità e segnalando opportunità, quali partecipazioni a incontri, scontistica su eventi/corsi, ecc.

L'attuazione del Piano di Comunicazione a supporto del progetto ha sviluppato, in aderenza con il cronoprogramma, una regolare pubblicazione di aggiornamenti sugli step progettuali sul web, attraverso il sito Vises con le news e la pagina dedicata a Pathway 2 Action, ed un'intensa attività social.

Apprendere per riprendere

A seguito del ciclo di eventi di lancio (ottobre – novembre 2018⁹) sui tre territori delle mini imprese avviate, gli studenti dei tre istituti - il Liceo Scientifico "A. Einstein" di Teramo, l'Istituto Tecnico Industriale "C. Rosatelli" di Rieti, l'IPSEOA (Istituto Professionale Statale per l'Enogastronomia e l'Ospitalità Alberghiera) "G. Varnelli" di Cingoli (MC) – hanno avviato la fase di commercializzazione dei prodotti sviluppati con il progetto Apprendere per Riprendere.

I mercati locali hanno risposto in modo positivo accogliendo i "Saponi di Sabina" e i "Balconcini" presso le fiere locali e le iniziative di valorizzazione dei prodotti locali.

Fra Dicembre 2018 e gennaio 2019 le scuole hanno ricevuto le dotazioni strumentali concordate utili ad innovare e rafforzare la loro offerta didattica. Il Liceo Scientifico teramano ha potuto così rinnovare il proprio parco informatico, e dotare di LIM l'aula della classe beneficiaria; l'Istituto reatino ha dotato i propri laboratori di apparecchiature per le analisi chimiche e l'Istituto alberghiero cingolano ha potuto acquistare un nuovo automezzo che consente agli studenti di



partecipare in sicurezza alle iniziative di formazione, approfondimento e scambio offerte dal Territorio.

Dal mese di febbraio Vises ha dato avvio alla fase di valutazione dell'intervento, un'analisi di tipo qualitativo e quantitativo che ha consentito nel mese di giugno 2019 di pubblicare un racconto dettagliato dell'esperienza e di condividere con i donatori una fotografia dell'impatto positivo generato dall'attività per gli studenti e il tessuto locale e dalla generosità e dall'impegno dei manager italiani per queste aree, duramente colpite dagli eventi sismici del 2016 e 17.

Vale la pena riportare uno stralcio del Documento, scaricabile sul sito Vises, che evidenzia il valore profondamente innovativo dei percorsi Un'impresa che fa scuola e della sua naturale prosecuzione Apprendere per Riprendere nello sviluppo di iniziative di autoimprenditorialità legate al mondo dell'educazione:

“Un'impresa che fa scuola prima e Apprendere per Riprendere poi, intendevano muoversi verso una concezione più ampia che va oltre l'economicismo e l'aziendalismo, proponendo un'educazione all'imprenditorialità come educazione all'imprenditività e affidando al termine imprenditività il valore pedagogico che esprime un'azione dedicata al potenziamento della forza realizzativa delle persone, valorizzandone lo spazio di apprendimento all'interno dei sistemi di educazione formali e non formali e mettendo in relazione risorse personali e condizioni di contesto in un modo che permetta all'agency imprenditiva e trasformativa di portare ad espressione potenzialità e talenti (Margiotta, 2015) per la realizzazione di progetti professionali e di vita.

L'assunto è che potenziare la dimensione agentiva e imprenditiva della persona determina in modo significativo la sua forza progettuale e realizzativa e, di conseguenza, le sue possibilità di sviluppo, tanto in ambito professionale, quanto nella vita privata.

L'educazione e la formazione che affrontano la promozione dell'imprenditorialità in questa prospettiva rimettono al centro la persona più che i tecnicismi o i referenziali professionali, pur non dimenticando la loro funzione e la loro utilità. I processi educativi e formativi proposti non si fondano tanto sul passaggio di conoscenze e competenze, quanto piuttosto sulla promozione della forza realizzativa umana, sull'agency (Nussbaum, 2012; Sen, 2010), letta come chiave per lo sviluppo professionale, per la realizzazione personale e per la partecipazione sociale attiva e consapevole.”

E ancora: “Di fatto, l'educazione all'imprenditorialità è una delle tante strade della pedagogia, perché anche questo tipo di educazione agisce sull'accrescimento della libertà della persona, sul



rafforzamento della sua capacità di cittadinanza attiva e sulla promozione di ambienti di apprendimento democratici (Jones, Iredale, 2010).

È proprio in linea con questo sentire legato all'aver cura (di sé, degli altri, del mondo) che oggi le life skills, la resilienza e la riflessività sono considerate competenze essenziali per vivere e attraversare la contemporaneità (Nussbaum, 2011; 2012; Sen 2000). In un tempo caratterizzato da rapide e radicali trasformazioni e da nuove sfide, la società della conoscenza, globalizzata e "del rischio" (Beck, 2008) richiede agli individui di ampliare il loro repertorio o bagaglio conoscitivo con competenze sempre nuove (Rizzolatti e Voza, 2008): tra queste la disponibilità e la propensione al rischio, la capacità di collaborazione finalizzata e l'etica di un agire responsabile nei confronti sia della comunità di appartenenza (livello micro-sociale), sia di una collettività più ampia (livello macro-sociale). Si tratta di competenze che, fronteggiando le sfide e la complessità del presente, concorrono altresì a sostanziare le posture proprie di un abitare etico (Gallerani, 2011).

Una formazione di questo tipo richiede però di abbandonare la vecchia concezione di formazione a catalogo per l'acquisizione di competenze tecniche, e di adottare una prospettiva formativa diversa, processuale, agentiva e generativa (Costa, 2013; 2016) "soprattutto se consideriamo che l'intraprendenza, il prendere iniziativa (to be enterprising), quale aspetto dei percorsi di educazione all'imprenditorialità, è obiettivo formativo, strettamente connesso ai processi di apprendimento e, quindi, valido per molteplici contesti» (Piazza, 2015, 82).

La natura dinamica dei processi di apprendimento richiede, come già sottolineato, che i diversi facilitatori-attivatori (docenti, mentori, coach) sappiano attivare metodologie e strategie diverse, conoscano molti strumenti, molti metodi, molti modi di lavorare e di organizzare i gruppi, ma anche i processi attraverso cui si può di volta in volta trasformare e modificare strategie, strumenti, ecc. per renderli adatti alle capacità di ciascuno e alla situazione contingente.

L'esperienza di Apprendere per Riprendere suggerisce la necessità di implementare interventi formativi che coinvolgano i diversi ruoli presenti nel contesto scolastico e nel percorso (docenti, mentori, coach, ecc.) consentendo così anche di chiarire e definire gli obiettivi di sviluppo precisi e specifici. I due caratteri costitutivi della relazione educativa sono: l'intenzionalità e l'asimmetria (età, maggiori esperienze, conoscenze e maturità personali dell'educatore rispetto all'educando). Un rapporto educativo deve scaturire da scelte, strategie e valori condivisi dal gruppo adulto educante."



Un'impresa che fa scuola – Moda

Un'Impresa che fa Scuola è il modello di Alternanza scuola-lavoro messo a punto da VISES nel 2017, grazie al progetto pilota finanziato nel 2016 dall'Otto per mille della Tavola Valdese.

Il Modello, presentato come "Best Practices" nel 2018, in occasione del ciclo di incontri che Federmanager in collaborazione con il MIUR ha organizzato sul territorio (Napoli, Bologna, Vercelli e Treviso) e rivolto a tutte le Strutture territoriali per approfondire i contenuti del sistema di Alternanza Scuola Lavoro del Piano nazionale "La Buona Scuola", è stato alla base dello sviluppo dell'esperienza di Apprendere per Riprendere.

Grazie al sostegno di Federmanager Roma e dei contatti già avviati da VISES, per l'anno scolastico 2019/2020, l'intervento è stato attivato presso l'IIS Piaget – Diaz.

Le studentesse della Classe 3° Indirizzo Moda, hanno beneficiato del progetto fra marzo 2019 e febbraio 2020 dando vita ad una mini impresa didattica che, attraverso lo sviluppo di competenze di autoimprenditorialità ha creato una rivista online da pubblicarsi sul sito internet scolastico. Rispetto alle passate edizioni dell'iniziativa e all'esperienza sviluppata con Apprendere per Riprendere, i docenti sono stati coinvolti in un'intensa fase di coprogettazione del percorso, inserito in un'unità di apprendimento multidisciplinare che permetterà di operare una valutazione integrata delle esperienze individuali e della classe e di integrare la valutazione del nostro percorso di sviluppo delle competenze trasversali e di orientamento con le competenze in uscita per ciascuno dei due anni scolastici previsti per la realizzazione delle attività.

ABC Digital Donne migranti digitali e Invecchiare digitali

Il progetto ABC_Digital si pone l'obiettivo di sviluppare la capacità di gestire da protagonisti un'attività di formazione degli adulti tramite un programma di alfabetizzazione digitale delle donne migranti e degli OVER 60.

L'iniziativa, portata da Vises nelle scuole romane dal 2017, coinvolge territori della Capitale attraversati da dinamiche sociali molto delicate: Quadraro, Tor Sapienza e Don Bosco-Tuscolano.

Vises ha dato avvio, in particolare per l'anno scolastico 2018-19 alla possibilità di inserire l'intervento, per ciascuna delle 9 classi coinvolte in un'unità di apprendimento interdisciplinare che coinvolge i docenti e la Vises in un percorso che si integra nell'attività didattica, offrendo la possibilità di accompagnare i ragazzi nello sviluppo delle competenze trasversali da



sperimentare anche durante l'attività disciplinare. Sono state sviluppate due Unità di Apprendimento multidisciplinari: *Donne migranti digitali* e *Invecchiare digitali*.

I beneficiari dell'iniziativa sono circa 200 ragazzi dei 2 plessi dell'IISS "Piaget Diaz", con indirizzo Socio – Sanitari, che grazie all'operato delle risorse VISES e all'apporto volontaristico di 2 associati Federmanager Roma, in qualità di trainer, hanno potuto fruire a titolo totalmente gratuito dell'iniziativa.

Questo percorso ha rappresentato per i manager volontari un'occasione per formarsi e per formare, per contribuire al dialogo intergenerazionale fra i manager e i ragazzi e fra questi ultimi e gli anziani e le donne migranti, valorizzando l'esperienza e l'importanza di ciascuno e inserendola nell'era di internet e del digitale.

Risulta di particolare interesse l'esperienza dedicata alle donne migranti che ha permesso agli studenti di interfacciarsi con un futuro utente che il percorso disciplinare attualmente non contempla, permettendo dunque di sviluppare un'attività di orientamento al periodo post scolastico più completa.

VISES ha ideato il PCTO ABCDigital - Donne, migranti digitali, con un duplice scopo: coinvolgere gli studenti in un'attività di formazione attiva valorizzando le loro competenze trasversali e promuovere la cultura digitale come mezzo per l'integrazione e l'inclusione sociale.

Il progetto si sviluppa lungo un minimo di 40 ore, riconosciute dal MIUR come Alternanza Scuola-Lavoro.

Questo intervento rappresenta per gli studenti un'esperienza di lavoro in «ambito protetto» che prevede: un compito (l'erogazione del training), una committenza esterna (la struttura cui si propone il corso e le organizzazioni che compongono la partnership), un'utenza finale (le donne migranti), la valutazione individuale del percorso (a cura dei Tutor) che contribuisce alla valutazione generale del ragazzo al 5°anno.

Le attività di progetto hanno impegnato gli studenti in un percorso co-progettato e condiviso fra l'Istituto e la Vises Onlus che, attraverso lo strumento UdA, ha permesso ai ragazzi di sperimentare un'esperienza di PCTO (ex alternanza scuola lavoro) diversa che permettesse lo sviluppo delle tre dimensioni: curriculare, esperienziale ed orientativa. La scelta di una UdA interdisciplinare consente di evidenziare i ruoli distinti dei due mondi – scuola e lavoro – ma di coglierne e valorizzarne le sinergie.



L'UdA ha consentito di sottolineare gli stretti legami tra discipline diverse e come le conoscenze e le abilità apprese in ambiti diversi possano concorrere alla realizzazione di uno stesso prodotto finale complesso che favorisce la sperimentazione di competenze trasversali di imprenditorialità e cittadinanza attiva.

La scelta è stata determinata dal fatto che questo strumento permette di evidenziare gli stretti legami tra discipline diverse e come le conoscenze e le abilità apprese in ambiti differenti possano concorrere alla realizzazione di uno stesso compito. Consente, inoltre, di scegliere un prodotto finale complesso e favorisce il reale sviluppo di competenze trasversali e di orientamento.

Prodotto finale: Ideazione, gestione ed erogazione di un corso di alfabetizzazione digitale rivolto alle donne migranti presenti sul territorio comunale e utenti del CESV, della Casa di Giorgia, del Centro Astalli e dell'associazione Altramente, impegnate da tempo per l'accoglienza e l'integrazione delle donne migranti.

Docenti coinvolti: sono stati coinvolti nello sviluppo del percorso i docenti di Italiano, matematica, inglese, metodologie operative, psicologia, igiene, informatica.

Competenze in uscita da PECUP e da Profilo di indirizzo- Servizi per la Sanità e l'Assistenza Sociale (3/4 anno):

- n° 3: Facilitare la comunicazione tra persone e gruppi, anche di culture e contesti diversi, adottando modalità comunicative e relazionali adeguate ai diversi ambiti professionali e alle diverse tipologie di utenza.
- n° 7: Gestire azioni di informazione e di orientamento dell'utente per facilitare l'accessibilità e la fruizione autonoma dei servizi pubblici e privati presenti sul territorio
- n° 8: Realizzare in autonomia o in collaborazione con altre figure professionali, attività educative, di animazione sociale, ludiche e culturali adeguate ai diversi contesti e ai diversi bisogni.

Competenze Trasversali:

- Imparare ad imparare
- Problemsolving
- Lavorare in gruppo e conseguire un obiettivo comune
- Saper organizzare il proprio lavoro
- Comunicare correttamente rispetto all'interlocutore



- Saper riconoscere le diversità culturali e di generazione e farvi fronte (diversity management)
- Curare e aggiornare le proprie conoscenze e competenze

L'esperienza di valutazione ha rappresentato l'outcome più importante dell'iniziativa.

La progettazione di questo PCTO ha previsto fin da subito la necessità di contemporare, ai fini valutativi:

- 1. la dimensione curriculare;
- 2. la dimensione esperienziale;
- 3. la dimensione orientativa.

Queste tre dimensioni sono state integrate in un percorso unitario che mirasse allo sviluppo integrato di competenze sia trasversali che tecnico-professionali, utili allo studente negli studi e nelle scelte di vita, spendibili nel mondo del lavoro e dell'eventuale formazione successiva.

In particolare, anche sviluppando capacità di autovalutazione delle proprie attitudini e aspettative in relazione agli obiettivi del percorso, l'esperienza sviluppata ha messo il focus su un'attività di orientamento che, a partire dalle caratteristiche degli studenti, li ha accompagnati gradualmente allo sviluppo delle proprie potenzialità e delle competenze utili ad affrontare la complessità e l'incertezza dei cambiamenti, preparandosi alla natura mutante delle economie moderne e delle società complesse.

È stato predisposto un modello per la valutazione dello studente che, condiviso con la Dirigenza scolastica e i Collegi Docenti, ha permesso che gli studenti fossero valutati congiuntamente sul PCTO da Vises e dai docenti.

L'Associazione si è concentrata sulla valutazione di processo derivante dall'osservazione dello studente durante lo svolgimento del percorso in aula e in presenza del target di riferimento, e mirata a valutare soprattutto "gli atteggiamenti e comportamenti dello studente [...] indipendente dai contenuti dell'apprendimento"; focalizzandosi soprattutto sul raggiungimento di "competenze trasversali", quali il potenziamento del senso di responsabilità dello studente e la capacità di gestire situazioni di stress o di relazionarsi con un pubblico di adulti.

La valutazione di risultato operata dai docenti considera invece il raggiungimento degli obiettivi disciplinari individuati nel progetto formativo ed è affidata ai docenti coinvolti nel percorso che quando necessario hanno coinvolto Vises.



In sede di scrutinio, quindi, ciascun docente, nell'esprimere la valutazione relativa ai traguardi formativi raggiunti dagli studenti, ha potuto tenere conto anche del livello di possesso delle competenze - promosse attraverso i PCTO e ricollegate alla propria disciplina di insegnamento in fase di programmazione individuale - osservato durante la realizzazione dei percorsi, formulando una proposta di voto di profitto e fornendo elementi per l'espressione collegiale del voto di comportamento.

Skills2Start

È il percorso di empowerment delle competenze trasversali propedeutico al periodo di PCTO (ex Alternanza scuola lavoro) presso strutture esterne.

Finanziato da Federmanager Roma, è stato ideato da Vises e coprogettato con i docenti coinvolti nell'esperienza *Donne migranti digitali*, fra i mesi di giugno e settembre 2019 ed inserito nell'offerta dell'Istituto Piaget-Diaz di Roma per l'anno scolastico 2019-2020.

Permette lo sviluppo o il potenziamento delle competenze di base imprescindibili per affrontare i PCTO nei quali i ragazzi saranno coinvolti nel corso della carriera scolastica. La proposta è dedicata agli studenti di 4 classi 3e dell'IIS Piaget-Diaz che sperimentano per la prima volta l'esperienza dei PCTO.

Le attività vengono implementate in aula con un docente tutor di riferimento e con un tutor esterno di Vises Onlus, focalizzando le competenze e capacità di base che permetteranno ai ragazzi di inserirsi in modo costruttivo e con un'ottica di progetto nei percorsi di PCTO presso le strutture per minori. Percorso laboratoriale Gli studenti dell'intera classe identificata sono coinvolti in 3 incontri in aula della durata di 3h. La metodologia laboratoriale permette fin da subito agli studenti di mettere agire comportamenti e di mettere in gioco conoscenze orientate alla progettazione condivisa di un breve percorso ludico-didattico per i bambini del nido o della scuola dell'infanzia. Il percorso ludico didattico progettato in aula verrà erogato dagli studenti presso le strutture concordate nel corso di due incontri della durata di 2h ciascuno. Saper trasmettere le proprie conoscenze ad un gruppo di utenti, saper gestire un gruppo di utenti e relazionarsi con esso per un miglior coinvolgimento nell'attività ludico didattica, essere capaci di inserirsi e comunicare con un team di lavoro già costituito, rappresentano solo alcune delle competenze e capacità che gli studenti sperimenteranno.



Il percorso viene realizzato nell'ambito de Accordo quadro con ANP, Protocollo d'intesa Federmanager Roma MIUR-URS Lazio.

Share your Expertise

Dall'esperienza maturata da Vises nelle iniziative di sviluppo delle competenze e di quella autoimprenditoriale, in particolare, è nato il percorso Share Your Expertise, dedicato ai docenti degli Istituti di istruzione superiore di 2° grado.

L'iniziativa pilota, finanziata da Federmanager Roma, è stata inserita nelle opportunità di formazione dell'IIS Piaget Diaz sulla piattaforma ministeriale SOFIA per l'anno 2019 – 2020.

Il progetto, elaborato fra giugno e settembre 2019, risponde all'esigenza di rafforzamento delle competenze trasversali dei docenti sviluppando un percorso partecipato che origini esperienze e strumenti condivisi e che sia specifico per l'ambito scolastico.

I docenti verranno coinvolti in un percorso di Team coaching, dove per team si intende un insieme di persone che condivide un obiettivo di gruppo comune anche al di là dell'esperienza di apprendimento.

La metodologia individuata risulta particolarmente efficace, posto che le dinamiche di gruppo sono anche contenuto, ovvero vengono portate all'attenzione delle persone per essere fatte evolvere e rese adeguate ai compiti e alle sfide che il gruppo deve affrontare anche nella realtà.

I docenti sono stati coinvolti in un Percorso di rafforzamento delle competenze trasversali che ha avuto inizio nel dicembre 2019 ed è proseguito fino alla sospensione di tutte le attività scolastiche in presenza a febbraio 2020 e verrà riavviato nell'anno scolastico 2020-2021.

La prima fase prevede un percorso di Team coaching che accompagna i docenti nell'elaborare un Project work con obiettivi e strumenti comuni che saranno poi maturati nell'esperienza in classe con gli alunni che parteciperanno alle attività di PCTO.

Il project work prevede la progettazione, la realizzazione e la valutazione di Unità di apprendimento multidisciplinare per lo sviluppo dei PCTO che valorizzino una didattica per competenze e offrano un primo modello di lavoro in questo ambito che possa essere messo a disposizione dell'Istituto scolastico.



Gli obiettivi rispondono alle esigenze manifestate da insegnanti ed educatori coinvolti. Un primo focus riguarda l'esigenza di sviluppare fra colleghi un percorso partecipato di creazione di team, che origini esperienze e strumenti condivisi fra chi ne prende parte e che sia specifico per l'ambito scolastico.

I docenti hanno evidenziato, in seconda istanza, la necessità di apprendere modalità e competenze per lavorare in team, in particolare in materia di PCTO – Percorsi per lo sviluppo delle competenze trasversali, per raggiungere gli obiettivi curriculari declinati dalla normativa vigente.

Un terzo, forte bisogno emerso, è legato al rafforzamento dell'expertise del docente richiesto dall'attuale contesto educativo. La figura dell'insegnante, intesa come professionalità capace di generare un miglioramento rispetto alla qualità e all'efficacia di istruzione e formazione, un lavoro complesso, che non si esplica solo in classe, ma anche nella scuola e nella comunità, in uno sviluppo permanente.

La normativa attuale, italiana ed europea, mette in luce la progressiva esigenza di nuove expertises, un insieme di competenze cognitive, affettive, sociali e strumentali, in cui particolare rilevanza è assunta dalla rispondenza alle specificità del contesto educativo.

Al riavvio delle attività in presenza e al termine del percorso i docenti coinvolti saranno in grado di:

- Lavorare in team in modo efficace ed organizzato;
- Adottare modelli comuni di pianificazione e programmazione dei PCTO, condividendo Unità di apprendimento multidisciplinari con compiti di realtà che consentano una valutazione delle competenze in situazione;
- Contribuire allo sviluppo delle competenze trasversali e di cittadinanza dei propri studenti come previsto dalle Raccomandazioni del Consiglio dell'Unione Europea.

A scuola con Peter Pan

“A scuola con Peter Pan” è il progetto di Visés che sostiene La *Grande Casa* dell'Associazione Peter Pan, un luogo speciale nel quartiere Trastevere di Roma dove i minori con patologie oncologiche in cura presso l'Ospedale Bambino Gesù vengono accolti insieme alle loro famiglie.



Il progetto, avviato nel 2014, ha permesso già a 32 studenti di proseguire a studiare nella stanza dedicata, permettendo loro di non interrompere durante le cure mediche il percorso didattico.

Le lezioni sono state svolte con indirizzo scolastico destinato a scuole elementari e medie. Gli insegnanti dedicati per le elementari sono stati 7 per le materie di italiano, matematica/scienze e inglese; per le scuole medie gli insegnanti sono stati 10 per le materie di italiano, educazione musicale, educazione tecnica, educazione artistica, lingue inglese/francese e matematica/scienze.

Nel Dicembre 2019, grazie anche al supporto di Federmanager, Vises ha potuto rinnovare fino al 2022 l'impegno per la copertura delle spese di adozione dell'aula "Pollicino" destinata alla domiciliazione scolastica. Il servizio che l'Associazione Peter Pan organizza in quest'aula, in collaborazione con il MIUR, consente ai piccoli di continuare a studiare non perdendo l'anno scolastico e di riprendere il contatto con la normalità, sentendosi un po' di più "a casa". «Garantire il diritto all'istruzione, soprattutto per le fasce più fragili, è da tempo uno dei nostri obiettivi primari. Per questo Vises è accanto ai bambini e agli adolescenti malati di cancro, che vengono accolti nelle Case dell'Associazione Peter Pan», ha affermato Rita Santarelli, Presidente Vises. «Questo servizio è particolarmente prezioso per tutti i nostri piccoli ospiti perché permette loro di proseguire il percorso didattico nonostante il lungo periodo in cui si trovano a Roma per le cure, mantenendo così una continuità con le loro classi al rientro a casa compatibilmente con le situazioni cliniche che non permettono di svolgere lezioni a tempo pieno perché quotidianamente effettuano le terapie in ospedale», ha dichiarato Roberto Mainiero, Presidente di Peter Pan. «La solidarietà è uno dei valori fondanti del management», ha sottolineato il presidente Federmanager, Stefano Cuzzilla. «Siamo orgogliosi di questa attività che la nostra Onlus Vises realizza in favore dei minori più fragili che rappresentano il nostro futuro. Lo considero un progetto di eccellenza, che coadiuva uno dei più importanti Ospedali pediatrici al mondo».

Le attività di VISES - Gruppo Milano

VISES Gruppo Milano è stata impegnata nel corso dell'anno in tre aree di attività rivolte ai giovani: PCTO- Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento, Educazione alla Salute, Innovazione Sociale.

I Progetti PCTO, Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento

I progetti PCTO assorbono la maggior parte delle energie messe a disposizione dai colleghi che nell'anno scolastico 2018/2019 hanno operato come tutor aziendali nelle scuole superiori della area



metropolitana milanese e, grazie al contributo di altre sedi FEDERMANAGER, anche di Lodi, Mantova, Lecco, Como e Varese. Nel corso del 2019 abbiamo seguito con 52 tutor 71 percorsi PCTO in 43 scuole della Lombardia, coinvolgendo circa 1420 studenti per un totale di più di 78.000 ore di ASL.

I principi ispiratori di questa importante attività di tutorship sono stati il dialogo aperto con le istituzioni scolastiche, la selezione di progetti PCTO di provata qualità, la cura nella formazione dei nostri tutor, la attenzione forte allo sviluppo delle competenze trasversali negli studenti, che sono strumento chiave per ottenere consapevolezza di sé, per sviluppare l'autostima e per preparare con speranza e fiducia il proprio futuro.

ABCDigital - Gli studenti insegnano il WEB agli Over 60

A giugno del 2019 si è conclusa la quinta edizione di questo progetto che si prefigge il duplice scopo di aumentare il livello di digitalizzazione dei cittadini "over 60" istruendoli all'uso di tablet o smartphone e di offrire agli studenti delle scuole superiori l'opportunità di vivere una esperienza di alternanza scuola lavoro in qualità di insegnanti.

17 sono state le scuole che hanno partecipato a questo progetto per l'anno 2018/19 e circa 200 gli studenti coinvolti, assistiti da 17 nostri colleghi trainer/tutor; con tale supporto VISES si è confermata il partner di riferimento di ASSOLOMBARDA, promotrice del progetto.

Per la sesta edizione, dell'anno scolastico 2019/20, il nostro supporto al progetto si è ulteriormente intensificato in quanto, a seguito di una richiesta di ASSOLOMBARDA, il socio Giovanni Frangi è entrato nel team di gestione del progetto, occupandosi dell'assegnazione e del coordinamento di tutti i tutor ai diversi istituti scolastici. In totale i tutor sono 43, di cui 16 di VISES per un totale di 35 istituti in tutta Italia; la partecipazione delle scuole non si è ancora conclusa.

Questa sesta edizione si è peraltro arricchita poiché è stata rivista la metodologia di training a disposizione dei ragazzi. La piattaforma web per tutors e studenti è stata ampliata introducendo un processo di e-learning che consente ai ragazzi l'apprendimento via computer, il monitoraggio dello stato di avanzamento del loro studio ed anche la verifica dell'apprendimento delle competenze trasversali attraverso un test finale.

Giovani&Impresa

Giovani&Impresa è un programma PCTO che VISES Gruppo Milano eroga in convenzione con Fondazione Sodalitas.



Il programma, destinato all'ultimo anno degli Istituti Superiori, si propone di fornire conoscenze di base ed indicazioni comportamentali che aiutino gli studenti a gestire il passaggio dalla scuola al lavoro in modo consapevole e preparato. Durante le 20 ore d'aula i relatori di VISES Gruppo Milano illustrano con lezioni multimediali e interattive le caratteristiche e le attitudini che le imprese più ricercano nei nuovi assunti ed anche i principali meccanismi che regolano la vita in azienda.

Dopo aver fatto riflettere i ragazzi sulle energie che devono, attraverso la motivazione, trovare dentro di sé per affermarsi, vengono introdotti concetti importanti per l'impresa come l'orientamento al cliente e i meccanismi di creazione del valore. Particolare enfasi viene data alla capacità di comunicare e di essere squadra, facendo lavorare gli studenti attraverso casi e simulazioni di ruolo.

La seconda parte del corso tratta delle diverse tipologie di lavoro e si concentra infine sui temi del Curriculum Vitae e del colloquio di lavoro, che tutti gli allievi sostengono in maniera simulata, con feedback immediato volto a correggere i punti critici emersi durante l'intervista.

Nel corso del 2019 VISES Gruppo Milano ha erogato 22 corsi in 7 Scuole, coinvolgendo 460 studenti e mettendo in campo una squadra di 22 colleghi.

La *StudentSatisfaction*, misurata attraverso questionari anonimi compilati dagli studenti a fine corso, ha dato un indice complessivo di gradimento pari a 8 su 10.

Nell'anno scolastico 2019/2020, nonostante la drastica riduzione del monte ore obbligatorio, il corso sta coinvolgendo circa 330 studenti di 16 classi in 5 scuole, con l'avvicendamento di 22 Tutor.

Green Jobs

Il progetto Green Jobs, promosso da Fondazione Cariplo e JA Italia, ha come fine l'educazione all'imprenditorialità, la sensibilizzazione ai temi della sostenibilità e lo sviluppo delle competenze trasversali ed è rivolto ai giovani del 4^a anno degli Istituti Superiori della Lombardia e di altre otto regioni italiane.

Nel corso del 2019 VISES Gruppo di Milano ha coinvolto, anche grazie ai colleghi di Federmanager di Como, Lecco, Mantova e Varese, 28 soci dirigenti che come volontari hanno offerto le loro competenze di esperto aziendale in 19 istituti scolastici, aiutando i giovani a gestire le loro 32 mini imprese nel corso di una reale attività d'azienda.



Per l'anno scolastico 2019/20 sono 23 i colleghi manager, appartenenti oltre che ad ALDAI alle sezioni Federmanager di Lecco, Mantova e Varese, che stanno operando come Dream Coach a guida di 25 mini imprese costituite in 15 scuole, con oltre 500 studenti partecipanti.

Deploy Your Talent

Il progetto, giunto alla sua settima edizione, è promosso da Fondazione Sodalitas ed ha visto quest'anno per la prima volta la collaborazione di VISES.

Obiettivo del progetto è la sensibilizzazione agli studi delle discipline STEM ed al superamento degli stereotipi di genere che le caratterizzano, attraverso la costruzione di partnership tra scuole ed imprese.

VISES partecipa con cinque Tutor, con compiti di facilitatori e coordinatori delle attività tra scuola ed impresa, in quattro scuole e sei classi di Milano.

Gli studenti entrano nel mondo STEM attraverso due incontri, l'uno a scuola, l'altro in azienda, durante i quali le aziende presentano con propri testimonial i percorsi professionali, le modalità attraverso cui contrastano le disparità di genere, le opportunità pratiche offerte dalle discipline tecnico scientifiche. Gli studenti devono successivamente progettare e realizzare in una qualsiasi forma espressiva (video, canzone, poesia, recitazione) un prodotto di comunicazione attinente agli obiettivi del progetto, che sarà presentato e giudicato da una giuria nell'evento finale nell'ambito della iniziativa *Stem in the City*, promossa dal comune di Milano.

I Progetti di Educazione alla Salute

Il Gruppo di lavoro che opera sui temi della Educazione alla Salute è stato particolarmente attivo nell'anno 2019: sono stati 3 i DAE donati e 205 in totale le persone che hanno seguito in forma gratuita il corso per Operatore Laico BLS-D. Inoltre sono state poste le basi per un progetto di educazione alla salute indirizzato agli studenti della Scuola Media, che ha iniziato la propria operatività nel febbraio 2020.

Il Ritmo Giusto

Vises Gruppo Milano continua l'impegno di diffusione della cultura del primo soccorso d'emergenza presso gli istituti scolastici superiori di Milano e Provincia. Per il 2019 il progetto è stato sviluppato come segue:

- IIS Facchinetti a Castellanza – Donazione di un DAE e corso BLS-D per 36 tra studenti, insegnanti e personale non docente. La cerimonia di consegna del DAE è stata intitolata alla



memoria di Giovanni Carnaghi, consigliere ALDAI e socio VISES, che aveva operato in quella scuola.

- IIS Calvino di Rozzano – In questa scuola abbiamo effettuato più corsi, parte nuovi e parte di recall, per un totale di 102 persone coinvolte
- ALDAI – Abbiamo proposto ai soci ALDAI di partecipare al corso per Operatore laico BLSD in forma del tutto gratuita. La adesione è stata molto superiore alle aspettative e ci ha costretto a suddividere in tre blocchi successivi i 51 colleghi ALDAI che hanno aderito alla iniziativa.
- Istituto Antenna Geltrude Beolchi di Milano – Donazione di un DAE e corso BLSD per 36 tra studenti, insegnanti e personale non docente.
- Comune di Atina (LT) – Ricordiamo con affetto Beppi Firrao, socio ALDAI e socio VISES, mancato improvvisamente a fine ottobre 2018. Beppi aveva promosso una raccolta fondi nel comune di ATINA, dove risiedeva nel periodo estivo, allo scopo di donare DAE e corso al suo comune ed ha avuto la soddisfazione di portare a compimento questa lodevole iniziativa. La cerimonia di consegna si è svolta nel Comune di Atina a fine ottobre con la partecipazione di VISES Nazionale.

Alle ormai tradizionali attività di raccolta fondi che VISES Gruppo Milano esercita a favore del progetto Il Ritmo Giusto in occasione del Concerto ALDAI di Primavera e del Concerto ALDAI di Autunno si è aggiunta quest' anno una lodevole iniziativa del Gruppo Giovani Dirigenti ALDAI che hanno organizzato un'asta benefica di prodotti di moda messi a disposizione dalle aziende in cui lavorano.

L'evento si è svolto il 6 dicembre 2019 al Palazzo delle Stelline ed il ricavato è stato dedicato al progetto Il Ritmo Giusto.

Il Ritmo Giusto per la Scuola Media

Su sollecitazione del Presidente della ANP di Milano nel corso del 2019 VISES Gruppo Milano ha lavorato allo sviluppo di un progetto volto a diffondere i temi della educazione civica sanitaria e del primo soccorso d' emergenza tra gli studenti delle Scuole Medie. Le attività preparatorie sono state completate nell' anno ed un primo corso, ancora in forma di prototipo, è stato erogato in una Scuola Media milanese nei primi mesi del 2020. I riscontri ottenuti da questo primo corso permetteranno di affinare le caratteristiche del progetto e di farne oggetto di una proposta più ampia per l'anno scolastico 2020/2021, compatibilmente con le disposizioni in materia di sicurezza definite a seguito dell'emergenza Covid19.



I progetti di Innovazione Sociale

Percorso Sicuro

Questo progetto si propone di intervenire nel processo di integrazione e avviamento al lavoro di persone extra-comunitarie già accolte nel nostro Paese o di persone comunitarie che non trovino lavoro.

Dopo il processo preparatorio svolto nel 2018 il progetto ha preso forma nel corso del 2019 e si è sviluppato lungo due filoni di attività:

- 7 volontari VISES hanno collaborato con Randstad, Agenzia per il lavoro nota a livello internazionale, sull'iniziativa "WithoutBorders", con il ruolo di "Mentors", accompagnando 15 giovani nell'inserimento in tirocinio e poi in contratto di somministrazione presso un'importante azienda del settore cosmetico. L'accompagnamento, della durata di un anno circa, si realizza attraverso incontri collettivi e colloqui individuali con i giovani, per aiutarli a comprendere meglio la realtà del mondo del lavoro in Italia e ad adottare comportamenti adeguati nella loro prima esperienza nel nostro Paese. In totale sono state erogate finora più di 120 ore di volontariato su questo filone di attività.
- È stato istituito presso la Casa della Carità, importante realtà del mondo dell'accoglienza e della solidarietà nel territorio milanese, uno "Sportello Lavoro", in cui operano a rotazione 5 volontari VISES. I volontari supportano gli utenti dello Sportello (migranti, o cittadini europei in situazione di fragilità) nella ricerca del lavoro attraverso la redazione dei C.V. (che vengono poi catalogati e memorizzati in un Data Base), l'indirizzamento a corsi di formazione o tirocini proposti da agenzie del lavoro o aziende, brevi training personalizzati sull'uso di Internet per accedere alle offerte di lavoro in rete. Dall'apertura dello sportello (giugno 2019) ad oggi sono state erogate più di 320 ore di volontariato e intervistati più di 35 candidati, di cui il 60% circa è attualmente impegnato in attività di formazione o lavoro.

MALAWI – Light up the labs!

Vises con il finanziamento dell'Otto per Mille della Tavola Valdese, ottenuto dalla partecipazione al bando 2018, ha sviluppato questo intervento con l'obiettivo di supportare una delle due scuole superiori del Malawi dedicata a sole ragazze adeguandone la struttura e in particolare i laboratori



scientifici in modo che l'offerta didattica sia idonea a preparare le studentesse al successivo percorso universitario.

La OUR LADY OF WISDOM SECONDARY SCHOOL rappresenta una delle poche possibilità offerte alle ragazze di Blantyre, la seconda grande città del Malawi. Da quasi cento anni questa struttura accoglie e forma ragazze e bambine offrendo loro gratuitamente il percorso di studi elementare, media, e liceale.

Il sostegno del governo del Malawi non consente alla struttura, che attualmente lavora con oltre 600 giovani, miglirie sia di tipo strutturale che nell'offerta formativa, che resta fortemente legata alle materie tradizionali.

I laboratori esistenti non erano attrezzati per contrastare gli importanti cali di tensione e l'assenza dell'elettricità faceva sì che i frequenti back out impedissero lo svolgimento regolare delle attività didattiche delle materie scientifiche, penalizzando fortemente l'iscrizione delle ragazze ai percorsi di studio successivi, in particolare in ambiti scientifici e tecnologici.

Per questa ragione l'obiettivo dell'intervento è stato orientato all'adeguamento della struttura con un impianto fotovoltaico che garantisca il funzionamento dei macchinari dei tre laboratori anche in assenza dell'elettricità di rete, permettendo così un miglioramento dell'offerta formativa futura.

Al kick-off dell'attività, il 1° gennaio 2019, sono seguiti intensi scambi fra Partner e una rimodulazione di budget approvata dal finanziatore.

Nel mese di febbraio e marzo sono stati individuati i fornitori e i tecnici locali mentre, a seguito del ciclone IDAI, le prime attività di installazione sono state posticipate in attesa che la viabilità locale venisse ripristinata e che venisse superato il periodo di emergenza che ha coinvolto e duramente colpito Malawi, Tanzania e Mozambico.

Si è reso necessario il ripristino delle coperture esterne delle strutture scolastiche interessate dall'intervento e la loro messa in sicurezza e rafforzamento, in modo che fosse possibile l'installazione dei pannelli solari di alimentazione dell'impianto.

Questa attività ha posticipato di alcuni mesi l'avvio dell'installazione dell'impianto fotovoltaico permettendone il completamento solo nel periodo ottobre - dicembre 2019.

Nel mese di gennaio 2020 è stato ufficialmente attivato l'impianto e l'istituto scolastico sta lavorando ai nuovi programmi didattici da svilupparsi nei laboratori di informatica e chimica.



ETIOPIA Borse di studio per studentesse universitarie

Nel 2019 è proseguito il progetto di sostegno ai percorsi di studio universitario delle studentesse dell'Università di Soddo avviato grazie a cospicui finanziamenti privati nel 2015.

Nel corso del Consiglio Direttivo del 26 novembre 2019 sono stati illustrati i risultati dell'iniziativa che ha permesso a 20 studentesse di laurearsi. È stato evidenziato l'impegno delle studentesse e il bassissimo tasso di abbandono dei percorsi, dovuto a problematiche familiari e di salute gravi. A fronte di un già preventivato avanzo di gestione, si è operata la scelta di prorogare di un anno 3 delle borse di studio assegnate a studentesse particolarmente meritevoli che avevano dovuto interrompere, per i motivi succitati, gli studi l'anno precedente e che hanno manifestato attraverso il Partner di progetto GMA, la ferrea volontà di portare a compimento il percorso di studi universitario il cui termine è previsto a settembre 2020.

AZIONI DI SVILUPPO DEL VOLONTARIATO VISES

Il Volontariato in Vises testimonia il ruolo sociale del manager, rappresentando il suo impegno per il benessere della società. È manifestazione della partecipazione attiva alla crescita educativa, economica e culturale del Paese. Vises si arricchisce e si rinnova attraendo e integrando persone nuove, di talento, con esperienze e capacità diversificate. Deve il suo sviluppo e la qualità del suo intervento alla capacità di coinvolgere e formare nuove presenze.

Manager In Azione Nel Sociale

Il Consiglio Direttivo di novembre 2019 ha approvato il percorso Manager In Azione Nel Sociale, finanziato da Federmanager Roma, un'iniziativa pilota dedicata alla creazione di un modello di percorso che accompagni la nascita di Gruppi territoriali di volontari Vises.

Come associazione di volontariato Vises deve il suo sviluppo e la qualità del suo intervento alla capacità di coinvolgere e formare nuove presenze, comprese quelle di alto profilo professionale. Questo percorso ha l'obiettivo di coinvolgere gli iscritti Federmanager nelle iniziative Vises, implementando lo sviluppo associativo e offrendo progettualità concrete che permettono di mettersi in gioco con le proprie competenze e di svilupparne di nuove agendo nel sociale.

Questo percorso di orientamento e formazione al volontariato Vises, dedicato agli iscritti Federmanager Roma rappresenta, nella storia dell'associazione, la prima esperienza di costruzione



di un gruppo di volontari che condividendo la Vision e la Mission dell'associazione, decidono di offrire le proprie competenze e capacità professionali per:

- Contribuire all'empowerment delle competenze di giovani, donne e manager in transizione;
- Diffondere una cultura manageriale sana e responsabile;
- Testimoniare il ruolo sociale del management.

L'iniziativa ha preso avvio con la diffusione, nel mese di dicembre 2019 di una campagna di recruitment veicolata attraverso i canali social e di stampa di Federmanager Roma e ha portato nel mese di gennaio 2020 all'adesione al percorso di circa 50 manager aspiranti volontari.

Il percorso, è stato progettato per accompagnare i manager volontari in un ciclo di incontri tematici di condivisione dell'identità associativa, di condivisione e approfondimento di modalità e procedure, linee strategiche e obiettivi e di formazione su progettualità specifiche. Un secondo momento prevede la presenza in aula con gli studenti coinvolti nei percorsi PCTO e verrà sviluppato nel corso del 2020.

ATTIVITA' DEL GRUPPO VISES MILANO

Nel corso del 2019 VISES Gruppo Milano ha proseguito nel proprio percorso di sviluppo delle attività aumentando il numero di soci, che sono anche soci ALDAI, impegnati nelle attività della Associazione. Tali attività hanno suscitato l'interesse anche di colleghi di altre sedi FEDERMANAGER della Lombardia (in particolare Mantova, Lecco, Como, Varese).

Programma di informazione ed aggiornamento continui sulle competenze utili per i colleghi che operano come tutor nelle scuole

I colleghi che intendono mettere a disposizione della comunità le proprie conoscenze e competenze professionali hanno bisogno di formazione e aggiornamento continui, necessari per assicurare alla loro attività di volontariato una qualità sempre valida nel tempo.

Con questo obiettivo nel corso del 2019 VISES Gruppo Milano ha inteso focalizzarsi soprattutto sul tema delle competenze digitali organizzando i corsi/gli incontri seguenti:

- Un ciclo di otto lezioni dal titolo "Aggiornamento delle competenze di E-Leadership "che, iniziato nel novembre 2018 è stato completato a fine marzo 2019 riscontrando un altro gradimento tra i convenuti. Lo scopo del corso:



- o far conoscere tecniche e strumenti digitali utili allo svolgimento dell'attività di tutorship, sia come strumento di comunicazione con i giovani sia nell'indirizzo ad un uso adeguato degli stessi per lo sviluppo delle competenze trasversali.
 - o offrire una panoramica delle tendenze in atto dal punto di vista sociale, economico, del lavoro e della organizzazione della impresa a seguito della trasformazione digitale, incluso uno sguardo alle nuove professioni.
- Un incontro su “Cybersecurity e cyberbullismo – Cosa sono e come difendersi “tenuto nel maggio 2019 a cura di Miriam Ieraci e Paola Rossetti di Assolombarda
 - Il corso in quattro sessioni dal titolo “Operatività Digitale e Navigazione Sicura – Il phishing non è un pesce “, iniziato a novembre 2019 e completato nel febbraio 2020, corso pratico che è entrato nel merito dell'uso degli strumenti digitali.

Outplacement verso il sociale – Rimettersi in gioco nella solidarietà

Anche nell' anno 2019 il Gruppo Milano ha organizzato e gestito il corso “Outplacement verso il sociale – Rimettersi in gioco nella solidarietà “. Il corso, finanziato da ALDAI, ha visto la partecipazione di 20 colleghi ALDAI.

Scopo del corso è favorire lo incontro tra dirigenti in via di pensionamento od in pensione e mondo della solidarietà, valorizzando le competenze gestionali dei colleghi in un'ottica di restituzione sociale. Il corso, strutturato su 4 incontri interattivi d' aula – 2 colloqui di orientamento– 2 incontri con le associazioni- 2 incontri di follow-up, rappresenta anche uno strumento utile ai colleghi per aiutarli a vivere la transizione tra lavoro e pensione in modo non traumatico.

SVILUPPO ASSOCIATIVO

Azioni a supporto del rafforzamento dell'identity, dell'immagine e dell'awareness di Vises mirate al bacino di riferimento Federmanager.

Campagna 5X1000

La campagna che VISES ha realizzato nel 2019 per ottenere il 5xmille della dichiarazione dei redditi destinati agli Enti di volontariato ha raccolto circa 24.600 Euro per un totale di 244 firme. Tra i 12.000 Enti ammessi tra i beneficiari del 5xmille, Vises risulta tra i primi 1.500.



Il messaggio diffuso è stato scelto per mettere in evidenza il forte legame di VISES con Federmanager. I principali testimonial scelti per trasmettere il valore del volontariato di Vises sono stati proprio i vertici dell'Associazione rappresentativa dei manager delle aziende industriali: uomini e donne che, attraverso Vises mettono a disposizione professionalità e competenze per contribuire a ricostruire uno sviluppo etico, solidale, inclusivo e sostenibile.

Attività social media

Nel 2019 è stata rinnovata la home page e implementati i contenuti del sito Vises.

Sono stati costantemente aggiornati i contenuti e post sui social network che su Facebook hanno raggiunto anche fino a 900 persone per i post destinati ai progetti.

Rispetto a tutte le pagine social, il dato più alto si è raggiunto su Facebook con 430 followers cui si aggiungono i 143 followers della pagina Facebook del Gruppo Vises Milano, seguito da Linked In con 193 collegamenti.

IMPATTO DELL'EMERGENZA COVID2-19 SULLE ATTIVITA' VISES ONLUS

L'Emergenza Covid 19 ha segnato profondamente i primi mesi del 2020, obbligando l'Associazione ad adottare tutte le misure che, nel rispetto delle indicazioni del Governo, potessero limitarne l'impatto sulle attività - salvaguardando la sicurezza del personale di struttura e dei beneficiari coinvolti - e sugli impegni economici assunti per lo sviluppo delle iniziative in corso.

Dal 13 marzo la struttura ha lavorato in modalità *Smart working*, e l'adozione del Piano Strategico 2020-2022 da parte del Consiglio Direttivo dell'Associazione nella seduta del 26 novembre 2019, ha permesso di definire una linea d'azione precisa che nei mesi dell'Emergenza ha guidato lo sviluppo delle attività progettuali.

Ci si è concentrati in particolare su tutte le iniziative che potessero essere sviluppate a distanza, privilegiando una riprogettazione degli interventi, quando possibile, e identificando le soluzioni più idonee per il prosieguo delle iniziative che non consentivano modifiche di cronoprogramma e metodologie.

Questo impegno ha permesso di mantenere pressoché inalterato il piano di lavoro della Vises e di conseguenza gli impegni economici assunti, senza generare impatti sul Bilancio, offrendo in alcuni



casi la possibilità di sperimentare modalità di lavoro e metodologie che al termine dell'emergenza e nel periodo di ripresa potranno essere mantenute attive.

Pathway2action

L'emergenza Covid-19, pur avendo profondamente segnato lo svolgimento del progetto Pathway2action, anche in termini di rimodulazione di alcune delle attività previste dal percorso, non ne ha però sospeso l'esecuzione, in accordo con Federmanager, Manager Solution e 4.Manager.

A seguito di una breve indagine condotta già nel mese di marzo 2020 dal Team Vises è emersa infatti la determinazione a continuare il percorso intrapreso nei tempi previsti dall'iniziale pianificazione da parte di tutti gli attori: partecipanti, Referenti degli HUB territoriali e il Team dei Coach.

Il periodo di *lockdown* imposto a tutela della salute dei cittadini italiani ha determinato però la necessità di rimodulare le attività previste inizialmente in presenza, e di adottare tutte le necessarie misure che garantissero sia la salute dei partecipanti e dei professionisti coinvolti sia uno svolgimento regolare del progetto.

I previsti incontri in presenza di Group Coaching sono stati svolti con il supporto delle tecnologie, questo per consentire ai partecipanti di non interrompere il fruttuoso percorso intrapreso nei mesi precedenti e per mantenere vivo, nonostante le distanze imposte, il rapporto con Vises, con i coach e fra componenti dei 4 gruppi.

L'emergenza sanitaria ha avuto e continuerà ad avere ripercussioni di carattere sociale ed economico per il nostro Paese, un nuovo e sfidante contesto che ha portato anche i partecipanti ad una riflessione sul proprio reinserimento professionale e, in alcuni casi, anche ad una revisione delle idee di impresa inizialmente proposte.

Nel mese di aprile 2020 è stata avviata – con scambi telefonici, mail e videocall tra il Team Vises ed i partecipanti – una verifica dell'aderenza dei profili dei Consulenti-esperti precedentemente identificati alle idee di impresa revisionate post Covid. In coordinamento con CDi Manager, soggetto incaricato per l'identificazione dei Consulenti-esperti, è stata avviata un'ulteriore ricerca di profili, utili a soddisfare le nuove esigenze, che si è conclusa nel mese di Maggio 2020 con l'identificazione di 10 Consulenti.

Parallelamente, e grazie anche agli strumenti messi a loro disposizione dalla Piattaforma per l'autoimprenditorialità – sviluppata da VISES per l'empowerment degli inoccupati over '50 con il progetto Silver Workers e personalizzata sulle esigenze di Patway2Action – i partecipanti in autonomia hanno dato avvio all'elaborazione del Business Plan.



Sull'area riservata ai partecipanti, il FORUM PATHWA2ACTION, sono stati infatti condivisi i documenti utili alla presentazione del Business Plan alla Commissione di Valutazione - istituita il 25 febbraio 2020 e formata da 5 componenti in rappresentanza di: Federmanager, Vises Onlus, Luiss Business School, mondo Confindustriale e 4.Manager - ed è stato attivato un proficuo scambio fra i partecipanti dei 4 HUB di riferimento.

Il percorso di Business Coaching - costantemente monitorato dal fornitore identificato - ha permesso di far emergere l'importanza che i manager inoccupati coinvolti nell'iniziativa attribuiscono allo strumento del coaching per la maturazione di consapevolezze utili al reinserimento professionale.

Skills 2 Start

Il Progetto di PCTO ha preso avvio nel mese di febbraio coinvolgendo 3 classi 3^a dell'IIS Piaget Diaz. Le indicazioni della Dirigenza scolastica hanno determinato una brusca interruzione dei percorsi che per gli studenti delle classi identificate rappresentavano la prima esperienza di PCTO attivata.

Con il corpo docente è stata dunque totalmente riprogettata l'attività, a partire dalle competenze che avrebbero potuto essere valutate sviluppando l'attività con la Didattica a Distanza (DaD).

Nel mese di aprile è stata attivata e resa operativa la piattaforma per la DaD per i docenti e per i tutor aziendali Vises che hanno così potuto accompagnare gli studenti dal mese di maggio e fino alla fine di giugno nello sviluppo delle competenze trasversali previste dalla proposta progettuale, così come rivista.

Utilizzando le metodologie della Flipped Classroom e degli EAS (Episodi di Apprendimento Situato), gli studenti sono stati accompagnati in un percorso che li ha visti protagonisti, con i loro docenti, dello sviluppo di competenze di autoimprenditorialità e digitali, che li ha portati alla realizzazione di prodotti che potessero supportare le famiglie con bambini durante l'emergenza Covid19 e i mesi successivi.

Mettendo in gioco le competenze personali possedute (saperi appresi in classe, competenze e abilità personali di ciascuno) sono state create tre piattaforme (PADLET) cui attingere spunti e idee



sulle attività da fare con i bambini (laboratori, letture, etc.) che accompagnassero i piccoli utenti nell'esplorazione dei sensi (laboratori musicali), nell'educazione alla parità di genere, al rispetto delle differenze (Videoletture o racconti fotografici), all'attenzione all'ambiente (laboratori con materiali riciclo).

Questa occasione ha permesso di elaborare un nuovo format progettuale completo per l'erogazione a distanza.

Nel mese di giugno, in coincidenza con la chiusura della scuola, sono state condivise le prime valutazioni degli studenti.

La riflessione sul processo formativo compiuto nel corso dell'attuale periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza, è stata condivisa con i Consigli delle classi coinvolte.

Nel Percorso Skills 2 Start la responsabilità dello studente nel portare avanti il suo apprendimento è stata fortemente valorizzata: è stato necessario un forte investimento nel rapporto di fiducia e di assunzione di responsabilità dello studente.

È stato dunque fondamentale rivedere i percorsi tradizionali, assegnando *compiti* che non prevedessero solo restituzione di contenuti, ma elaborazione di proposte nuove. *Compiti e prodotti* che potessero testimoniare un percorso, in modo da valorizzare fortemente anche il momento dell'autovalutazione da parte dello studente così da permettergli di sviluppare consapevolezze sul proprio stile di apprendimento, sui propri talenti e modalità di sviluppo, fondamentali per la componente di orientamento alla base dei PCTO.

Share your Expertise

Nella seconda metà del mese di Febbraio l'Istituto Piaget Diaz ha sospeso le attività in presenza di personale non scolastico, vietandone a titolo precauzionale l'accesso alle strutture scolastiche.



Il Percorso di formazione docenti Share your Expertise, sviluppato con la metodologia Lego Serious Play, e giunto al terzo degli incontri di Team Coaching previsti in presenza, ha dovuto essere sospeso.

Di concerto con i docenti coinvolti e con la Dirigenza scolastica l'iniziativa sarà riattivata a partire dal mese di settembre.

Manager in Azione nel Sociale

Il percorso di orientamento al volontariato finanziato da Federmanager Roma, già avviato prima della chiusura dovuta all'emergenza Covid-19, è stato riprogettato nel mese di marzo e aprile per essere trasformato in un ciclo di Webinair che permettesse di raggiungere gli obiettivi dell'Intervento.

Nel mese di gennaio 2020 sulle pagine della rivista "Professione Dirigente" è stata diffusa, attraverso una newsletter veicolata da Federmanger Roma, una Survey per raccogliere maggiori informazioni e le adesioni degli iscritti interessati a partecipare attivamente alla vita della Vises.

La risposta è stata significativa: circa 50 iscritti romani hanno partecipato al questionario e aderito al calendario degli incontri che avrebbero avuto inizio il 16 aprile, presso la Sala Verde di via Ravenna, con un primo incontro in cui la Presidente Vises, il Presidente Federmanager Roma, Il Direttore Generale Federmanager avrebbero testimoniato i valori dell'Associazione e l'importanza del ruolo sociale dei manager per la Federazione.

Le restrizioni imposte hanno obbligato ad attivare con gli iscritti un rapporto di scambio per email e social e telefonico, dal quale è emerso il desiderio di non sospendere l'attività.

Per questa ragione e per rispondere al bisogno di "sociale" e di attenzione alla persona che nel periodo dell'emergenza è stato manifestato in maniera ancora più sentita, l'iniziativa è stata rimodulata in modo che potesse essere sviluppata a distanza attraverso un ciclo di 5 incontri da



tenersi su una piattaforma per videoconferenze riservando la possibilità di un incontro di chiusura in presenza per il consolidamento dell'esperienza.

Perché fossero davvero efficaci, il numero degli incontri è stato diluito su due mesi - fine maggio/inizio luglio - riducendo in virtù della modalità online la durata di ciascuno dei Webinar.

L'articolazione del programma è rimasta invariata, così come la scelta di condividere materiali propedeutici agli incontri (Primi 3 incontri: documenti associativi, piano strategico etc. dal 4 e 5 incontro materiale su progetti etc.).

Accanto al graduale approfondimento della conoscenza dell'Associazione, gli aspiranti volontari vengono sollecitati a partecipare anche attraverso la compilazione di brevi questionari che approfondiscono le motivazioni a supporto della loro scelta di volontariato e in parallelo li accompagnano nell'individuazione degli ambiti progettuali (oggetto degli ultimi 2 incontri) sui quali attivare una formazione specifica. Questo consentirà, in itinere, di comprendere l'ampiezza del bacino di futuri volontari su cui poter contare per lo sviluppo delle attività dei progetti con le scuole (ora tutti online) e di quelle della Vises (supporto alle campagne, etc.) dal mese di settembre.

Questa iniziativa, per ora Pilota e dedicata agli iscritti Federmanager Roma, potrebbe essere replicata sui Territori: questa nuova modalità online permetterebbe di avere a disposizione un *format* da condividere con le Sedi Federmanager rappresentate nel Consiglio Vises, che poi ciascun Referente potrebbe customizzare con le necessità specifiche espresse dai Territori.



SCHEMI DI BILANCIO

VICES ONLUS
PROGETTO DI BILANCIO AL 31.12.2019

STATO PATRIMONIALE

ATTIVO	2019	2018
B) IMMOBILIZZAZIONI	3.627	3.826
I - IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	116	309
4) concessioni, licenze, marchi e diritti simili	116	309
II - IMMOBILIZZAZIONI STRUMENTALI	3.511	3.517
3) altri beni	3.511	3.517
C) ATTIVO CIRCOLANTE	244.857	361.896
II - CREDITI	52.188	173.962
2) per liberalità da ricevere	32.095	130.967
5) verso altri	20.093	42.995
IV - DISPONIBILITA' LIQUIDE	192.669	187.934
Depositi bancari e postali	100.288	79.221
Cassa Contanti	315	458
Depositi bancari e postali vincolati	92.066	108.254
D) RATEI E RISCONTI	3.425	3.141
Totale Attività:	251.909	368.863
PASSIVO	2019	2018
A) PATRIMONIO NETTO	220.556	329.593
I - Patrimonio libero	9.526	27.230
Risultato di gestione	4.232	3.037
Perdite portate a nuovo	-10.687	-13.724
Altre riserve libere destinate ai progetti / unità p.	15.981	37.917
II - Fondo di dotazione	126.611	126.611
III - Patrimonio vincolato	84.419	175.752
fondi vincolati destinati da terzi	84.419	175.752
C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	15.337	12.952
D) DEBITI	15.299	25.719
2) debiti verso banche	497	539
6) debiti verso fornitori	1.673	5.564
7) debiti tributari	2.942	3.411
8) debiti verso istituti previdenza	5.119	3.446
12) altri debiti	5.068	12.759
E) RATEI E RISCONTI	717	600
Totale Passività:	251.909	368.863

Taricani Paolo

Paolo Fantarelli

VISES ONLUS

PROGETTO DI BILANCIO AL 31.12.2019
RENDICONTO PROVENTI ED ONERI

Calicci Tolo

Pato Gennarelli

	2019	2018
B) Oneri		
B.1) Oneri da attività tipiche		
B.1.1) Materie prime		
B.1.2) Servizi		
B.1.3) Godimento beni di terzi		
B.1.4) Personale		
B.1.5) Ammortamenti		
B.1.6) Oneri diversi di gestione	2.087	2.539
Totale	2.087	2.539
B.2) Oneri promozionali e di raccolta fondi		
B.2.1) Raccolta		
B.2.2) Raccolta		
B.2.3) Raccolta generica		
B.2.4) Attività ordinaria di promozione		
Totale	0	0
B.3) Oneri da attività accessorie		
B.3.1) Materie prime		
B.3.2) Servizi		
B.3.3) Godimento beni di terzi		
B.3.4) Personale		
B.3.5) Ammortamenti		
B.3.6) Oneri diversi di gestione	2.046	2.161
Totale	2.046	2.161
B.4) Oneri finanziari e patrimoniali		
B.4.1) Su prestiti bancari		
B.4.2) Su altri prestiti		
B.4.3) Da patrimonio edilizio		
B.4.4) Da altri beni patrimoniali		
Totale	0	0
B.5) Oneri straordinari		
B.5.1) Da attività finanziaria		
Totale	0	0
A) Proventi		
A.1) Proventi da attività tipiche		
A.1.1) Da contributi su progetti		
A.1.2) Da contratti con enti pubblici		
A.1.3) Da soci ed associati	63.118	62.157
A.1.4) Da non soci	100	300
A.1.5) Altri proventi		
Totale	63.218	62.457
A.2) Proventi da raccolta fondi		
A.2.1) Raccolta da eventi		
A.2.2) Raccolta da donazioni		
A.2.3) Raccolta da 5 per mille	28.884	29.297
A.2.4) Altri		
Totale	28.884	29.297
A.3) Proventi da attività accessorie		
A.3.1) Da contributi su progetti		
A.3.2) Da contratti con enti pubblici	298	0
A.3.3) Da soci ed associati		
A.3.4) Da non soci		
A.3.5) Altri proventi	4.820	24
Totale	5.118	24
A.4) Proventi finanziari e patrimoniali		
A.4.1) Da depositi bancari	8	5
A.4.2) Da altre attività		
A.4.3) Da patrimonio edilizio		
A.4.4) Da altri beni patrimoniali		
Totale	8	5
A.5) Proventi straordinari		
A.5.1) Da attività finanziaria		
Totale	0	0

VISES ONLUS
PROGETTO DI BILANCIO AL 31.12.2019
RENDICONTO PROVENTI ED ONERI

Taricani Paolo

	2019	2018		2019	2018
5.2) Da attività immobiliari			A.5.2) Da attività immobiliare		
5.3) Da altre attività			A.5.3) Da altre attività		
Totale	0	0	Totale	0	0
6) Oneri di supporto generale					
6.1) Materie prime					
6.2) Servizi	29.068	28.829			
6.3) Godimento beni di terzi					
6.4) Personale	56.918	53.650			
6.5) Ammortamenti	1.597	903			
6.6) Oneri diversi di gestione	1.280	663			
Totale	88.863	84.045	A.7) Altri proventi		
B.7) Altri oneri					
Totale	92.996	88.745	Totale	97.228	91.782
Risultato gestionale positivo	4.232		Risultato gestionale negativo		3.037

Paolo Fantarelli

NOTA INTEGRATIVA

Nota integrativa

Premessa

Attività svolte

La nostra Associazione svolge attività di volontariato, in Italia e all'estero, a sostegno dello sviluppo economico, sociale e della promozione della qualità della vita delle popolazioni più bisognose. Lo scopo principale dell'Associazione è quello di contribuire al tempestivo trasferimento di tecnologie, tecniche, energie, conoscenze ed esperienze, ad operatori locali nei Paesi emergenti, mediante l'opera di volontariato attivo, per la liberazione dai bisogni primari, per la promozione della dignità e della libertà dell'uomo e della donna, per il diritto alla vita e all'istruzione, per la tutela dell'ambiente e dei beni culturali.

Criteri di formazione

Il bilancio d'esercizio è composto dallo stato patrimoniale, dal rendiconto proventi ed oneri e dalla presente nota integrativa. Il bilancio d'esercizio espone a titolo comparativo, per una migliore informativa, i corrispondenti saldi dell'esercizio precedente.

Premesso che per le organizzazioni di volontariato la legge 266/91 detta disposizioni scarse sul bilancio in quanto prevede semplicemente all'art.3, comma 3, l'obbligo generico di redazione del bilancio senza dare indicazioni significative in merito a contenuti e struttura, si è ritenuto opportuno e significativo predisporre uno schema che rappresentasse nel modo più chiaro e trasparente la vita dell'associazione. Non sono state effettuate compensazioni di partite.

I criteri di riclassificazione del bilancio sono conformi alle linee guida e agli schemi di bilancio consigliati dall'Agenzia per le Onlus per gli enti non profit e non sono stati variati rispetto all'esercizio precedente. Nel rendiconto gestionale, le voci di costo e ricavo vengono pertanto riclassificate suddividendole in "aree gestionali".

L'Associazione non è obbligata per legge alla pubblicazione del proprio bilancio, né alla presentazione della dichiarazione dei redditi, se non nel caso di conseguimento di redditi immobiliari, o finanziari (se soggetti a regime dichiarativo) o di esercizio occasionale di attività commerciale. E' invece soggetta all'obbligo di presentazione del Modello IRAP, conseguentemente alla presenza di personale dipendente all'interno della struttura. Il bilancio della VISES – Onlus è accompagnato, a norma di Statuto, dalla Relazione del Collegio dei Revisori e dal Rapporto Annuale sull'attività svolta del Consiglio Direttivo. E' inoltre sottoposto a revisione contabile volontaria effettuata da una società di revisione abilitata.



La contabilità generale, attesa la natura privatistica dell'Associazione, è tenuta in partita doppia ed ispirata al rispetto della competenza temporale. Il prospetto del Rendiconto proventi ed oneri adottato è conforme a quello delle sezioni contrapposte, con gli adattamenti e le semplificazioni utili e necessarie in relazione alle specifiche esigenze di comunicazione ai Soci ed ai terzi donatori. Il confronto delle cifre tra voci corrispondenti con quelle dell'esercizio precedente facilita la valutazione dei risultati, nel rispetto del principio di continuità dei bilanci.

In particolare, i criteri di valutazione e i principi contabili adottati nella formazione del bilancio sono stati i seguenti.

Immobilizzazioni immateriali

Sono iscritte al costo storico di acquisizione ed esposte al netto degli ammortamenti effettuati nel corso degli esercizi e imputati direttamente alle singole voci.

I diritti di brevetto industriale e i diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno, le licenze, concessioni e marchi sono ammortizzati con una aliquota annua del 20%.

Qualora, indipendentemente dall'ammortamento già contabilizzato, risulti una perdita durevole di valore, l'immobilizzazione viene corrispondentemente svalutata. Se in esercizi successivi vengono meno i presupposti della svalutazione viene ripristinato il valore originario rettificato dei soli ammortamenti.

Immobilizzazioni materiali

Sono iscritte al costo di acquisto e rettificate dai corrispondenti fondi di ammortamento.

Nel valore di iscrizione in bilancio si è tenuto conto degli oneri accessori e dei costi sostenuti per l'utilizzo dell'immobilizzazione, portando a riduzione del costo gli sconti commerciali e gli sconti cassa.

Le quote di ammortamento, imputate a conto economico, sono state calcolate attesi l'utilizzo, la destinazione e la durata economico-tecnica dei cespiti, sulla base del criterio della residua possibilità di utilizzazione, criterio che abbiamo ritenuto ben rappresentato dalle seguenti aliquote, non modificate rispetto all'esercizio precedente e ridotte alla metà nell'esercizio di entrata in funzione del bene:

- altri beni: 20%

Qualora, indipendentemente dall'ammortamento già contabilizzato, risulti una perdita durevole di valore, l'immobilizzazione viene corrispondentemente svalutata. Se in esercizi successivi vengono meno i presupposti della svalutazione viene ripristinato il valore originario rettificato dei soli ammortamenti.



Crediti

Sono esposti al presumibile valore di realizzo. L'adeguamento del valore nominale dei crediti al valore presunto di realizzo è ottenuto mediante apposito fondo svalutazione crediti, tenendo in considerazione le condizioni economiche generali, di settore e anche il rischio paese.

Patrimonio netto

Il patrimonio netto è destinato alla copertura del fabbisogno, per spesa corrente e di investimento, ed è costituito per raggiungere le finalità della Onlus. Si distingue in:

- Patrimonio libero: accoglie il risultato di gestione dell'esercizio, i risultati dei precedenti esercizi e le altre riserve libere, destinate a temporanee esigenze finanziarie di progetti / unità periferiche;
- Patrimonio vincolato: composto da fondi vincolati a singoli progetti / unità periferiche per scelte di terzi donatori o degli organi istituzionali.

Trattamento di fine rapporto

Rappresenta l'effettivo debito maturato verso i dipendenti in conformità di legge e dei contratti di lavoro vigenti, considerando ogni forma di remunerazione avente carattere continuativo.

Il TFR corrisponde al totale delle singole indennità maturate a favore dei dipendenti alla data di chiusura del bilancio, al netto degli acconti erogati, ed è pari a quanto si sarebbe dovuto corrispondere ai dipendenti nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro in tale data.

Debiti

Sono rilevati al loro valore nominale, modificato in occasione di resi o di rettifiche di fatturazione.

Ratei e risconti

Sono stati determinati secondo il criterio dell'effettiva competenza temporale dell'esercizio.

Ricavi e contributi volontari con e senza vincoli di destinazione e 5 per mille

Le quote sociali e le donazioni ricevute da soci e sostenitori sono rilevate alla data del loro incasso.

Le liberalità non vincolate, ossia quelle "erogate senza che un vincolo o una condizione, imposta dal donatore, dagli amministratori o dagli associati, ne limitino l'utilizzo" sono allocate nel Conto Economico.



Le liberalità vincolate sono invece imputate a diretto incremento della voce A) III del Passivo dello Stato Patrimoniale, nell'apposita sottoclasse dei fondi vincolati destinati da terzi, e vengono rilevate al momento della delibera / comunicazione di riconoscimento delle medesime (se presente). In caso di delibera / comunicazione assente vengono rilevate al momento dell'incasso.

Relativamente ai proventi derivanti dal contributo del 5 per mille, gli stessi vengono iscritti quando il relativo importo viene pubblicato negli elenchi dell'Agenzia delle Entrate, oppure, se tali elenchi non sono noti al momento della formazione del bilancio, il contributo viene iscritto sulla base di una stima prudenziale che tiene conto della media del suddetto contributo riconosciuto ed erogato con riferimento alle precedenti annualità.

Le donazioni di fondi vincolate o le liberalità destinate ad un progetto vengono imputate direttamente al fondo patrimonio netto.

Oneri

Rappresentati secondo la propria area di gestione, sono stati determinati nella piena osservanza dei principi di prudenza e competenza previsti per la compilazione del bilancio.

IRAP

L'imposta è accantonata secondo il principio di competenza. Il debito per imposte è rilevato alla voce Debiti tributari al netto degli acconti versati, delle ritenute subite e, in genere, dei crediti di imposta. L'eventuale eccedenza degli acconti versati rispetto al debito dovuto viene invece rilevata nei Crediti verso altri.

Attività

B) IMMOBILIZZAZIONI

	Immobilizzazioni immateriali	Immobilizzazio ni materiali	Totale immobilizzazioni
Valore di inizio esercizio			
Costo	966	9.031	9.997
Ammortamenti (fondo ammortamento)	(657)	(5.514)	(6.171)
Valore di bilancio	309	3.517	3.826
Variazioni nell'esercizio			
Incrementi per acquisti	0	1.398	1.398



Ammortamento	(193)	(1.404)	(1.597)
Valore di fine esercizio			
Costo	966	10.429	11.395
Ammortamenti (fondo ammortamento)	(850)	(6.918)	(7.768)
Valore di bilancio	116	3.511	3.627

II - Immobilizzazioni immateriali

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
4) concessioni, licenze, marchi, dir. simili	116	309	-193
Totale	116	309	-193

II - Immobilizzazioni strumentali

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
3) altri beni	3.511	3.517	-6
Totale	3.511	3.517	-6

C) ATTIVO CIRCOLANTE

II - Crediti

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
2) per liberalità da ricevere	32.095	130.967	-98.872
5) verso altri	20.093	42.995	-22.902
Totale	52.188	173.963	-121.775

Tutti i crediti si ritengono pienamente esigibili.

La voce crediti per liberalità da ricevere pari ad euro 32.095 (130.967 euro al 31.12.2018) è composta da due sottovoci. La minore delle due, pari ad euro 10.820, è formata dai contributi a fondo perduto accordati alla Visesper la realizzazione di alcuni progetti: ad essa va attribuito il significativo decremento dei crediti rispetto all'esercizio precedente (importo pari ad euro 109.493 al 31.12.2018). Nel corso dell'esercizio 2019 sono stati incassati: 86.238 euro dall'INAPP – ente finanziatore del progetto Silver Workers; 10.255 euro dalla Tavola Valdese – ente finanziatore del progetto Congo Kit Agricoli; 3.900 euro dalla Tavola Valdese – ente finanziatore del progetto Malawi. I primi due incassi si riferiscono all'ultima tranche dei rispettivi progetti, terminati nel corso del 2019, mentre l'ultimo incasso si riferisce alla prima tranche di un progetto tuttora in corso. Nell'esercizio è stato rilevato un nuovo contributo da incassare, relativo al nuovo progetto Share Your Expertise, per euro 1.720: tale contributo verrà ricevuto cumulativamente dall'Istituto scolastico Piaget Diaz e da dieci insegnanti dell'istituto stesso.



La parte residua dei crediti per liberalità da ricevere è formata dal credito verso erario per il "Cinque per mille", per un importo pari ad euro 21.275: il conto accoglie l'ammontare relativo all'anno 2018. A tal proposito, in considerazione del ritardo accumulato dall'Agenzia delle Entrate nel pubblicizzare l'elenco degli importi riconosciuti dalle ONLUS, la nostra associazione, in linea con gli scorsi esercizi, ha ritenuto di non prorogare l'approvazione del proprio bilancio, optando per la contabilizzazione di un credito (e, come contropartita, del relativo ricavo) pari alla media dei Cinque per mille riconosciuti (ed erogati) dall'Agenzia delle Entrate alla Vises (periodo 2006-2017), arrotondando prudenzialmente il risultato per difetto (per un importo pari a 10.000 euro).

Si riporta di seguito il confronto tra l'importo stimato (ed inserito in bilancio) e l'importo effettivamente rendicontato dall'Agenzia delle Entrate per il 5 per mille negli ultimi tre esercizi:

Annualità 5 per mille	Importo stimato a fine esercizio	Importo effettivo
2016	21.672	29.495
2017	21.474	29.083
2018	21.275	Non ancora rendicontato

Nella voce crediti verso altri, pari ad euro 20.093, sono racchiusi quasi esclusivamente i crediti vs. progetti nazionali, internazionali ed unità periferiche. In tali conti sono stati inseriti gli importi anticipati dalla Vises ai singoli progetti o alle singole unità territoriali periferiche, con differenti finalità (avviamento e sostenimento spese iniziali, sostenimento finanziario del progetto in attesa del ricevimento di contributi da terzi ecc.).

Il significativo decremento verificatosi rispetto all'anno precedente, pari ad euro 22.902, è dovuto al decremento della voce crediti vs. progetti internazionali diminuiti da 38.325 euro a 14.466 euro: i crediti risultanti al 31.12.2018 sono scesi, causa incasso della maggior parte di essi, fino ad euro 5.116 e sono sorti nuovi crediti per anticipazioni al progetto Malawi per 9.350 euro. Per euro 4.395 la voce è composta da crediti vs. progetti nazionali (nel 2018 era pari ad euro 3.575), nella cui categoria le principali variazioni sono dovute all'azzeramento dovuto all'incasso del credito vs. progetto ormai terminato Medi@mbiente (euro 2.013) e la nascita del credito (euro 3.069) verso il nuovo progetto Pathway2Action. I crediti verso altri progetti nazionali ed i crediti verso unità periferiche (esclusivamente Milano) sono di importo trascurabile, così come i crediti nei confronti dell'INAIL.

Completano la voce "crediti verso altri" i crediti tributari, per un importo di euro 634: per euro 518 sono formati da crediti relativi al bonus Renzi di dicembre (80 euro mensili) dei dipendenti della struttura e da crediti derivanti da congruagli fiscali su buste paga di dicembre 2019, mentre per euro 116 sono formati da credito IRAP dell'esercizio.

IV – Disponibilità liquide

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
Depositi bancari e postali	100.288	79.221	21.067
Cassa Contanti	315	458	-143
Depositi bancari e postali vincolati	92.066	108.254	-16.188
Totale	192.669	187.934	4.735

Viene di seguito fornito l'elenco dei depositi bancari e postali vincolati in essere al 31.12.2019:

- c/c 1000/85: progetto Terremoto
- c/c 1000/95: progetto Borse di Studio Corno d'Africa
- c/c 1000/60305: progetti vari
- c/c 1000/70389: progetto Il ritmo Giusto
- c/c 138372: progetto Peter Pan Onlus
- c/c 138366: progetto Impresa che fa scuola
- c/c 138377: progetto Congo kit agricoli
- c/c 138375: progetto Malawi
- c/c 138365: progetto Silver Workers
- c/c 138367: progetto Ritmo Giusto Milano
- c/c 146311: progetto Formazione Milano
- c/c 1000/72807: unità periferica Milano

D) RATEI E RISCONTI

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
Ratei e risconti	3.425	3.141	284
Totale	3.425	3.141	284

La voce accoglie sia ratei attivi (euro 667) che risconti attivi (euro 2.758). Con riferimento a questi ultimi si fa presente che vengono rinviati da qualche anno i medesimi costi, ossia: per euro 1.641 trattasi del costo per l'assicurazione dei volontari di Milano (pagata nel dicembre 2019 ma di competenza quasi totalmente 2020); per euro 1.000 (era pari a 1.500 euro nel 2019) la quota associativa 2020 al Cipsi Onlus (come ogni anno richiesta tramite nota di debito dal Cipsi entro il 31.12).

I ratei attivi vengono registrati come contropartita dell'incremento del patrimonio dedicato al Progetto Pahtway2Action (non ancora incassato) per rimborso delle quote da corrispondere ai partner nel progetto, con riferimento al mese di dicembre 2019 (rendicontate assieme a gennaio



e febbraio 2020 nell'anno successivo).

Passività

A) PATRIMONIO NETTO

I – Patrimonio libero

Movimentazioni patrimonio libero relative all'esercizio 2019

	31/12/2017	Incrementi / decrementi	Decrementi / altre movimentaz.	31/12/2018
Risultato di gestione	(9.118)	3.037	9.118	3.037
Perdite portate a nuovo	(4.606)	(9.118)	0	(13.724)
Altre ris. libere destinate a prog./unità	30.429	10.931	(3.443)	37.917
	16.705	4.850	5.675	27.230

Movimentazioni patrimonio libero relative all'esercizio 2018

	31/12/2018	Incrementi / decrementi	Decrementi / altre movimentaz.	31/12/2019
Risultato di gestione	3.037	4.232	(3.037)	4.232
Perdite portate a nuovo	(13.724)	3.037	0	(10.687)
Altre ris. libere destinate a prog./unità	37.917	19.140	(41.076)	15.981
	27.230	26.409	(44.113)	9.526

La voce "Altre riserve libere destinate a progetti / unità periferiche" è composta dai fondi scaturenti dalle anticipazioni della Vises ai singoli progetti / attività delle unità periferiche (già argomentate nel capoverso relativo ai crediti verso altri), che non sono stati oggetto di utilizzo: si tratta quindi di importi che hanno una destinazione temporanea e quindi non sono soggetti a vincolo permanente (come il patrimonio vincolato di cui al punto III).

L'importo è composto da riserve libere destinate ai progetti nazionali per euro 1.006, da riserve destinate ai progetti internazionali per euro 14.466 e da riserve destinate ad unità periferiche per euro 509.

I decrementi più importanti registrati in questa voce sono datid dal significativo calo del progetto internazionale Silver Workers (per oltre 25.000euro) e dall'azzeramento del progetto Congo Kit Agricoli (per 7.550euro). Tali movimentazioni sono conseguenza delle movimentazioni descritte nella voce "crediti verso altri" con riferimento ai medesimi progetti. L'unico incremento di particolare rilievo è da registrare (sempre nei progetti internazionali) nel progetto Malawi, per euro 9.350.



II – Fondo di dotazione

	31/12/2018	Incremento	Decremento	31/12/2019
Fondo di dotazione	126.611	0	0	126.611
Totale	126.611	0	0	126.611

III – Patrimonio vincolato

	31/12/2018	Incrementi	Utilizzi	Utilizzo/accanton. riserve patr. Libero	31/12/2019
Fondi vinc. destinati da terzi	175.752	100.035	(194.750)	3.380	84.418
	175.752	100.035	(194.750)	3.380	84.418

Di seguito la distinzione per singolo progetto / unità periferica cui tali fondi patrimoniali sono vincolati:

	31/12/2018	Incrementi	Utilizzi	Utilizzo/accanton. riserve patr. Libero	31/12/2019
Progetti nazionali					
Defibrillatori	200	0	(200)	0	0
Peter Pan Onlus	1.964	2.000	(12)	0	3.952
Il ritmo giusto	4.895	6.632	(11.703)	175	0
Nido Sicuro	2	65	(67)	0	0
Impresa che fa scuola	8.179	61	(72)	0	8.168
Terremoto	24.912	301	(21.195)	34	4.052
Medi@mbiente	0	3	(3)	0	0
Pathway2action	0	15.126	(18.195)	3.069	0
Ritmo Giusto Milano	0	10.053	(3.328)	0	6.725
Formazione Milano	0	1.200	(1)	0	1.199
Share your expertise	0	10.186	0	0	10.186
Skills2start	0	3.956	0	0	3.956
Manager in azione nel sociale	0	3.740	0	0	3.740
Progetti internazionali					
Borse di studio Corno d'Africa	13.283	0	(9.611)	(1)	3.671
Burundi	200	0	(200)	0	0
Silver Workers	77.008	3.460	(80.471)	3	0
Congo Kit Agricoli	2.795	0	(2.795)	0	0
Malawi	13.000	0	(8.026)	0	4.974
Unità periferiche					
Milano	12.482	14.417	(18.842)	0	8.057
Fondi vincolati a progetti Futuri	16.832	10.700	(20.029)	100	7.603
Fondi residui progetti conclusi	0	18.136	0	0	18.136
	175.752	100.035	(194.750)	3.380	84.419



Segue ora l'analisi dettagliata degli incrementi / utilizzi verificatisi nel corso dell'esercizio (commentate nelle voci più rilevanti):

Progetti nazionali:

Defibrillatori:

- Dettaglio utilizzi:
 - o Giroconto a fondo residui progetti conclusi per termine progetto: 200 euro

Peter Pan Onlus:

- Dettaglio incrementi:
 - o Erogazioni in denaro donatori privati per realizzazione progetto: 2.000 euro
- Dettaglio utilizzi:
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 12 euro

Il ritmo giusto:

- Dettaglio incrementi:
 - o Liberalità di terzi: 6.632 euro (giroconto importi raccolti dall'unità territoriale Milano)
- Dettaglio utilizzi:
 - o Acquisti: 1.288 euro (acquisto defibrillatore, teca e relativi pannelli)
 - o Prestazioni di servizi: 4.821 euro (composti in via principale dai corsi finalizzati all'utilizzo del defibrillatore in alcuni istituti scolastici in Lombardia)
 - o Attribuzione fondi ricevuti da Federmanager Roma nel 2018 al progetto Share Your Expertise: 5.000 euro
 - o Giroconto fondi al progetto Ritmo Giusto Milano: 582 euro
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 12 euro

Nido sicuro:

- Dettaglio incrementi:
 - o Giroconto da Vises per copertura costi finali progetto: 65 euro
- Dettaglio utilizzi:
 - o Prestazioni di servizi: 61 euro
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 12 euro



Impresa che fa scuola:

- Dettaglio incrementi:
 - o Liberalità da Vises rinnovo dominio: 61 euro
- Dettaglio utilizzi:
 - o Prestazioni di servizi (rinnovo dominio internet): 61 euro
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 11 euro

Terremoto:

- Dettaglio incrementi:
 - o Liberalità da terzi: 300 euro
- Dettaglio utilizzi:
 - o Prestazioni di servizi: 5.815 euro (in via principale relative a compensi per l'attività di coaching all'imprenditorialità ed in via residuale relative a spese per trasferte nel centro Italia finalizzate ai contatti con le scuole beneficiarie del progetto)
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 54 euro
 - o Erogazioni in denaro per realizzazione progetto: 15.000 euro (effettuate nei confronti della scuola IIS Rosatelli di Rieti – finalizzate principalmente all'acquisto da parte degli stessi istituti di attrezzature a scopo didattico)
 - o Affitti e noleggi: 327 euro (relativi ad automezzi per le trasferte nel centro Italia)

Medi@mbiente:

- Dettaglio utilizzi:
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 3 euro

Pathway2action:

- Dettaglio incrementi:
 - o Rimborso spese sostenute da Manager Solutions s.r.l.: 15.126 euro
- Dettaglio utilizzi:
 - o Prestazioni di servizi: 7.541 euro (in via principale relative a trasferte nelle varie sedi Federmanager territoriali da parte del personale Vises per poter organizzare le attività ed in via residuale relative allo sviluppo di attività di Roadshow da parte delle sedi territoriali Federmanager coinvolte)



- o Collaborazioni: 7.868 euro (quota degli stipendi relativa all'attività svolta dai dipendenti Vises per il progetto)
- o Oneri sociali e assicurativi: 2.420 euro (oneri relativi agli stipendi di cui al paragrafo precedente)
- o Affitti e noleggi: 366 euro (sala Auditorium per evento Roadshow nel Comune di Treviso)

Ritmo Giusto Milano:

- Dettaglio incrementi:
 - o Liberalità da terzi: 10.053 euro (tra cui 7.520 euro ricevuti dalla unità periferica Milano, 750 da Aldai Giovani, 582 euro dal progetto Ritmo Giusto e per la parte restante da vari donatori)
- Dettaglio utilizzi:
 - o Acquisti: 2.372 euro (acquisto due defibrillatori con relativa teca)
 - o Prestazioni di servizi: 953 euro (composti in via principale dai corsi finalizzati all'utilizzo del defibrillatore)
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 3 euro

Formazione Milano:

- Dettaglio incrementi:
 - o Giroconto fondi da unità periferica Milano: 1.200 euro
- Dettaglio utilizzi:
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 1 euro

Share your expertise:

- Dettaglio incrementi:
 - o Giroconto fondi ex Federmanager Roma 2018 da progetto Ritmo Giusto: 5.000 euro
 - o Giroconto fondi ex Federmanager Roma 2018 da fondi vincolati a progetti futuri: 3.466 euro
 - o Liberalità da soggetti terzi: 1.720 euro (da istituto Piaget Diaz di Roma assieme a dieci professori dell'istituto stesso)



Skills2start:

- Dettaglio incrementi:
 - o Giroconto fondi ex Federmanager Roma 2018 da fondi vincolati a progetti futuri: 1.534 euro
 - o Liberalità da Federmanager Roma 2019 – giroconto fondo progetti futuri: 2.422 euro

Manager in azione nel sociale:

- Dettaglio incrementi:
 - o Liberalità da Federmanager Roma 2019 – giroconto fondo progetti futuri: 3.740 euro

Progetti internazionali:

Borse di studio Corno d'Africa:

- Dettaglio utilizzi:
 - o Erogazioni in denaro finalizzate alla realizzazione del progetto: 9.600 euro (tranche relativa a borse di studio a giovani studentesse etiopi 2018/19 e 2019/20)
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 11 euro

Silver Workers:

- Dettaglio incrementi:
 - o Maggior importo ricevuto da ente finanziatore in sede di rendicontazione finale progetto: 3.460 euro (da INAPP)
- Dettaglio utilizzi:
 - o Prestazioni di servizi: 305 euro (certificazione contratto collaboratrice a progetto)
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 10 euro
 - o Erogazioni in denaro per realizzazione progetto: 68.960 euro (la Vises è "capofila" del progetto, pertanto, a fronte di richieste degli altri partner, in conformità al contratto sottoscritto con l'ente finanziatore, vengono erogate le relative tranche ai medesimi spettanti. I partner che hanno ricevuto il contributo sono 7, 3 italiani e 4 di stati membri della UE)
 - o Sostentimento costo fidejussione pagato dalla Vises negli anni precedenti con avanzo fondi al termine progetto: 4.811 euro



- o Giroconto quota residua progetto a fondo residui progetti conclusi: 6.385 euro

Congo kit - agricoli:

- Dettaglio utilizzi:
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 11 euro
 - o Giroconto quota residua progetto a fondo residui progetti conclusi: 2.784 euro

Malawi:

- Dettaglio utilizzi:
 - o Oneri finanziari c/c progetto: 32 euro
 - o Avanzamento progetto: 7.994 euro (prima quota realizzazione impianto fotovoltaico presso un istituto scolastico femminile in Malawi)

Unità periferiche:

Milano:

- Dettaglio incrementi:
 - o Liberalità dei terzi: 14.417 euro (dalla Junior Achievement Italia per euro 5.000; dall'ALDAI per outplacement per il sociale 3.800 euro; da Anne Zelda Stewart per 1.500 euro; la quota residua è formata da donazioni da vari soggetti, spesso a margine di eventi ALDAI)
- Dettaglio utilizzi:
 - o Prestazioni di servizi: 3.480 euro (spese relative al percorso "Outplacement per il sociale 2019" e per corsi di formazione al volontariato)
 - o Giroconto fondi al progetto Ritmo Giusto: 6.632 euro
 - o Giroconto fondi al progetto Ritmo Giusto Milano: 7.520 euro
 - o Giroconto fondi al progetto Formazione Milano: 1.200 euro
 - o Oneri finanziari c/c unità periferica: 11 euro

Importi vincolati a progetti - progetti futuri o da residui di progetti conclusi:

Fondi vincolati a progetti futuri:

- Dettaglio incrementi:
 - o Erogazioni liberali da terzi: 10.700 euro (ricevute da vari enti / donatori privati - in via principale da Federmanager Roma 2019 – importo 10.000 euro)
- Dettaglio utilizzi:



- o Giroconto fondi Federmanager Roma 2018 al progetto Share your expertise: 3.436 euro
- o Giroconto fondi Federmanager Roma 2018 al progetto Skills2start: 1.534 euro
- o Giroconto fondi Federmanager Roma 2019 al progetto Skills2start: 2.422 euro
- o Giroconto fondi Federmanager Roma 2019 al progetto Manager in azione nel sociale: 3.740 euro
- o Giroconto parte dei fondi per creazione conto fondo residui progetti conclusi ai fini di una migliore esposizione: 8.767 euro

Fondi residui progetti conclusi:

- Dettaglio incrementi:
 - o Giroconto dal fondo vincolato a progetti futuri: 8.767 euro
 - o Giroconto quota residua progetto defibrillatori: 200 euro
 - o Giroconto quota residua progetto congo Kit agricoli: 2.784 euro
 - o Giroconto quota residua progetto Silver Workers: 6.385 euro

C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

	31/12/2018	Incrementi	Decrementi	31/12/2019
TFR, movimenti del periodo	12.952	3.617	(1.232)	15.337
	12.952	3.617	(1.232)	15.337

Gli incrementi del fondo sono in linea con quelli dell'esercizio precedente; i decrementi si riferiscono alla liquidazione del fondo ad una dipendente nella primavera 2019, poiché è terminata la sostituzione maternità per la quale era stata contrattualizzata. L'importo corrispondente alla giacenza del TFR è stato allocato presso un conto corrente ad esso dedicato, distinto dalle disponibilità liquide per le spese generali.

D) DEBITI

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
2) debiti verso banche	497	539	-42
6) debiti verso fornitori	1.673	5.564	-3.891
7) debiti tributari	2.942	3.411	-469
8) debiti verso istituti previdenza	5.119	3.446	1.673
12) altri debiti	5.068	12.759	-7.691
Totale	15.299	25.719	-10.420

I debiti sono complessivamente calati rispetto all'esercizio precedente in seguito alla



diminuzione di due voci: debiti verso fornitori (minori importi da pagare al termine dell'esercizio 2019) e altri debiti. Quest'ultima voce ha subito un significativo calo in seguito alla diminuzione dei debiti verso personale dipendente (la mensilità di dicembre 2019 è stata pagata, a differenza dell'esercizio precedente, entro la fine dell'esercizio pertanto accolgono soltanto la quota di ferie e permessi maturati e non goduti) ed in seguito all'azzeramento dei debiti verso il fondo vincolato a progetti futuri. L'aumento delle retribuzioni rispetto all'esercizio precedente, significativo per il solo mese di dicembre (premio di fine anno), è invece alla base dell'aumento dei debiti verso istituti di previdenza.

I debiti tributari sono in leggera diminuzione a causa dell'assenza del debito IRAP al termine dell'esercizio (i costi del personale che formano la base di calcolo sono sostanzialmente invariati, dato che sono aumentati quelli per i dipendenti ma sono assenti, a differenza dell'esercizio precedente, quelli relativi a collaboratori, dato il termine del progetto Silver Workers): nell'anno precedente, in seguito all'aumento delle ore di lavoro rispetto al 2017, la base imponibile era in crescita, pertanto era presente un debito IRAP a fine anno.

E) RATEI E RISCONTI

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
Ratei e risconti	717	600	117
Totale	717	600	117

L'importo è composto per 667 euro da ratei passivi (quota dicembre strutture territoriali progetto Pathway2Action) e per 50 euro da risconti passivi (quote sociali 2020 incassate entro il 31.12.2019)

Rendiconto proventi ed oneri

Oneri

B.1) ONERI DA ATTIVITA' TIPICHE

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
B.1.6) Oneri diversi di gestione	2.087	2.539	-452
Totale	2.087	2.539	-452



La voce è in leggero calo rispetto all'esercizio precedente ed accoglie in via principale l'onere per la quota di iscrizione annuale al Cipsi Onlus (ente di riferimento per il Terzo Settore), invariata rispetto all'esercizio precedente.

B.3) ONERI DA ATTIVITA' ACCESSORIE

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
B.3.6) Oneri diversi di gestione	2.046	2.161	-115
Totale	2.046	2.161	-115

Il saldo è interamente composto dall'IRAP dell'esercizio, sostanzialmente invariata.

B.5) ONERI DI SUPPORTO GENERALE

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
B.5.2) Servizi	29.068	28.829	239
B.5.4) Personale	56.918	53.650	3.268
B.5.5) Ammortamenti	1.597	903	694
B.5.6) Oneri diversi di gestione	1.280	663	617
Totale	88.863	84.045	4.818

Le voci principali che compongono i costi per servizi sono i costi di assicurazione, le spese per consulenze, i compensi corrisposti per la tenuta della contabilità e per l'attività di revisione contabile: tutte hanno valori in linea con l'esercizio precedente.

La voce spese per il personale è aumentata, seppure non significativamente, in seguito al passaggio di livello di una dipendente.

Proventi

A.1) PROVENTI DA ATTIVITA' TIPICHE

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
A.1.3) Da soci ed associati	63.118	62.157	961
A.1.4) Da non soci	100	300	-200
Totale	63.218	62.457	761

La gran parte dell'importo è costituita dal contributo che Federmanager eroga annualmente, in proporzione ai propri iscritti, sulla base di accordi contrattualizzati preesistenti. Tale importo è pari ad euro 57.118 ed è in linea con l'esercizio precedente. La quota residuale nella voce proventi da soci ed associati è relativa a quote sociali (aumentata di 1.850 euro in seguito all'iscrizione di un numero maggiore di soci, principalmente presso l'unità territoriale di Milano) e



liberalità ricevute dagli stessi (in calo di 900 euro rispetto allo scorso anno).

A.2) PROVENTI DA RACCOLTA FONDI

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
A.2.3) Raccolta da 5 per mille	28.884	29.297	-413
Totale	28.884	29.297	-413

L'importo relativo al presente esercizio è così composto:

- 7.609 euro (differenza tra quanto inserito nello scorso bilancio per il 5 per mille 2017 e quanto effettivamente rendicontato e corrisposto dall'Agenzia delle Entrate)
- 21.275 euro (stima del 5 per mille 2018: si veda la modalità di calcolo nella voce Crediti per liberalità da ricevere)

A.3) PROVENTI DA ATTIVITA' ACCESSORIE

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
A.3.2) Da contratti con enti pubblici	298	0	298
A.3.5) Altri proventi	4.820	24	4.796
Totale	5.118	24	5.094

Ai sensi dell'articolo 1, comma 125-bis, L. 124/2017 si precisa che l'importo ricevuto da enti pubblici è composto esclusivamente da un contributo ricevuto dal Mibact (Ministero per i beni e le attività culturali) a parziale rimborso del contributo per il convegno presso l'Università Luiss nell'anno 2019.

Il significativo aumento della voce Altri Proventi è da attribuire (per euro 4.811) ad una sopravvenienza attiva in rettifica di costi sostenuti negli esercizi precedenti: è stato possibile, in seguito ad un avanzo delle risorse del progetto Silver Workers al termine della rendicontazione, avvenuta nel corso del presente esercizio, utilizzare tali fondi per coprire un costo per il progetto medesimo (spese per fidejussione) sostenuto interamente dalla Vises in un esercizio precedente.

A.4) PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI

	31/12/2019	31/12/2018	variazioni
A.4.1) Da depositi bancari	8	5	3
Totale	8	5	3



Rendicontazione raccolte pubbliche di fondi ai sensi art. 143 c. 3 TUIR

Ai sensi dell'art. 143 c. 3 TUIR, si sottolinea che non sono state effettuate raccolte fondi (collegate ad eventi) nell'anno 2019.

Risultato di esercizio

Il risultato gestionale dell'esercizio 2019 è un avanzo di 4.232 euro, che il Consiglio Direttivo propone di destinare a parziale copertura delle perdite degli esercizi precedenti.

IL TESORIERE

PAOLO PANICONI



IL PRESIDENTE

RITA SANTARELLI

