



**STUDIO E PROGETTO 2**

IMPRESA SOCIALE

[www.studioprogetto2.it](http://www.studioprogetto2.it)

«1992 / 2022 - Trent'anni di attività per la crescita delle comunità locali»

# BILANCIO SOCIALE

## 2023

**Soc. Coop. Studio e Progetto 2 Impresa Sociale**

**Predisposto ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs.  
117/2017 ed elaborato attraverso il modello  
ISCOOP di Legacoopsociali.**



Eccoci nuovamente a presentare il nostro annuale Bilancio Sociale per il 2023, il terzo anno consecutivo dell'indagine introspettiva che mira a rappresentare, non solo numericamente, l'andamento socio economico della cooperativa.

La **Soc. Coop. Studio e Progetto 2 Impresa Sociale** si conferma protagonista nei diversi ruoli nei quali è chiamata a operare: crescono i numeri dei servizi gestiti, delle prestazioni erogate e conseguentemente dei

risultati economici positivi conseguiti.

La pandemia, che tanti danni ha causato in tutto il mondo e che ha avuto importanti ripercussioni anche nei nostri territori, sembra ormai un episodio lontano, ci siamo lasciati alle spalle questa esperienza che, tuttavia, ci auguriamo abbia insegnato qualcosa e sia stata uno stimolo per correggere e/o migliorare aspetti negativi. Dobbiamo trovare un ulteriore insegnamento, un avvertimento per le nostre comunità: solo con la solidarietà e il reciproco aiuto si possono superare gli ostacoli, anche quelli che sembrano insormontabili.

Per SP2 possiamo affermare senza smentite che sia servita a delineare e implementare sistemi di gestione delle attività maggiormente efficaci e più orientate alla soddisfazione dei bisogni delle persone.

Dal punto di vista amministrativo la governance aziendale e l'organizzazione tutta ha dimostrato la propria capacità ad operare per gestire l'azienda fuori dalla tempesta senza subire particolari perdite o danni economici, è importante sottolineare il raggiungimento di fatturati rilevanti. Questa è una delle ragioni per le quali nell'assemblea elettiva per il rinnovo delle cariche svoltasi nel mese di Ottobre i componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati totalmente confermati.

Come noto, il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019, prevede per gli enti di cui all'art. 9, comma 2 del D. Lgs. 112/2017 l'obbligo della redazione dello strumento di comunicazione, interna ed esterna, del racconto della vita sociale e aziendale, delle scelte operate e perseguite sempre per il bene ultimo del benessere della cooperativa e dei suoi numerosi stakeholder, interni ed esterni.

Studio e Progetto 2 ha aderito, fin dal primo istante, con entusiasmo, convinta che assolva alle sue funzioni di comunicazione, interna ed esterna, e di trasparenza e oggi siamo qui a ribadire, ulteriormente, la piena convinzione di voler realizzare e diffondere i nostri valori, i nostri progetti, i nostri successi alla platea dei portatori di interesse.

Studio e Progetto 2 ha inoltre avviato i percorsi per la certificazione Family Audit, inteso come *“quel processo di valutazione che permette di verificare e migliorare la politica di gestione del personale tramite l'individuazione di obiettivi e la realizzazione di attività volte a favorire la conciliazione delle esigenze lavorative con quelle familiari”* e sulla Parità di genere che mira a garantire una condizione nella quale le persone ricevono pari trattamenti con la possibilità di partecipare ad attività senza alcun ostacolo, indipendentemente dal genere. Crediamo fortemente in questi valori e quotidianamente li applichiamo o almeno cerchiamo di procedere sempre in questa direzione, testimoniando verso gli utenti dei servizi, i committenti o gli stessi partner dei vari progetti il nostro modo di operare nel rispetto dei valori di uguaglianza e partecipazione.

Ai sensi del [Decreto legislativo n. 112 del 3 luglio 2017](#), modificato dal [Decreto legislativo n. 95 del 20 luglio 2018](#), che, in attuazione della [Legge delega n. 106 del 6 giugno 2016](#), ha provveduto alla revisione della disciplina di settore stabilisce che le cooperative sociali e i loro consorzi, di cui alla [Legge 8 novembre 1991, n. 381](#), acquisiscono di diritto la qualifica di imprese sociali. Ad esse le disposizioni del D. Lgs. n. 112/2017 si applicano nel rispetto della normativa specifica delle cooperative ed in quanto compatibili. Con questo passaggio formale Studio e Progetto 2, adeguandosi alle nuove norme, si candida a recitare ancora un ruolo da protagonista nel panorama economico sardo seguendo le orme tracciate nel corso dei precedenti trent'anni, con il bagaglio di esperienze, competenze, conoscenze acquisite e migliorando, dove possibile, gli aspetti critici dell'organizzazione.

Nei capitoli a seguire illustreremo meglio le attività realizzate e da realizzarsi in futuro.



## La lettera del Presidente

Cari amici, ci ritroviamo nell'appuntamento annuale di approvazione dei bilanci: economico e sociale. Voglio ricordare brevemente che la nostra azienda rientra tra i soggetti obbligati dalle norme alla compilazione e pubblicazione del Bilancio Sociale. Come abbiamo visto nelle scorse edizioni non prendiamo

questo vincolo in senso di ulteriore aggravio di tempi e risorse, bensì come nuova opportunità di indagine e valutazione del nostro operato. Consideriamo davvero importante affrontare, la realizzazione di questa indagine conoscitiva della struttura aziendale.

Il senso reale di questo bilancio, lo stiamo iniziando a osservare ora, è che esso possa servirci a riflettere sulle cose fatte e sulle scelte intraprese, sui valori che ci hanno guidato nelle nostre azioni, sulle relazioni che abbiamo creato, aiutarci a comprendere il contesto nel quale siamo inseriti, ed interrogarci infine sulle ragioni del nostro essere operatori sociali.

Per me personalmente è il sesto mandato consecutivo che mi vede far parte del gruppo dirigente di SP2, per altri componenti è il quinto consecutivo.

A seconda del punto di vista possiamo attribuire un valore positivo o eventualmente negativo. Positivamente perché denota la fiducia che la base sociale ripone nei confronti dell'operato del Consiglio di Amministrazione, d'altra parte possiamo leggere negativamente se questo mancato ricambio scaturisce da un disinteresse verso gli aspetti amministrativi o dalla difficoltà di abbandonare la propria *comfort zone* e mettersi in discussione in nuovi ruoli e responsabilità. In questi anni riteniamo di aver condotto l'azienda nel rispetto e nel solo interesse dei soci, della loro gratificazione lavorativa, del benessere economico dell'azienda così come farebbe il *buon padre di famiglia*, affrontando situazioni e difficoltà varie ma riuscendo sempre a condurre la cooperativa in porti sicuri.

Mi preme sottolineare tuttavia l'importante risultato economico conseguito che ci porta nel 2023 a raggiungere il fatturato di oltre **1 milione e 500mila** euro con un risultato economico sempre positivo, garantendo inoltre a tutti i soci lavoratori i benefici del welfare aziendale, misura sperimentata positivamente negli scorsi anni durante il periodo della pandemia.

Altro elemento da rimarcare nell'analisi dei dati economici è il sopravanzare dei ricavi dall'area biblioteche rispetto ai servizi storici Informagiovani/informacittadino, i servizi di Segretariato sociale rappresentano altresì una voce importante di contribuzione al fatturato generale, senza dimenticare tutti i diversi progetti portati avanti con diversi partner. Il tutto a dimostrare che il percorso di diversificazione dei servizi portato avanti nel corso degli ultimi anni è stato sicuramente un passaggio fondamentale e necessario che oggi produce importanti risultati e certifica la bontà delle decisioni assunte da gruppo direzionale.

## Nota metodologica

La scelta della redazione del bilancio sociale è nata all'interno del Consiglio di Amministrazione che, recependo gli obblighi di legge, ha definito il gruppo di lavoro necessario per la redazione ottimale del documento.

Il metodo, inoltre, è sufficientemente standardizzato, e quindi la presentazione che segue rispetta volontariamente struttura, contenuti, ordine di presentazione, modelli grafici rispondenti ai dettami delle linee guida nazionali. Ciò permette ai nostri interlocutori di disporre di un metodo teorico e visivo per approcciarsi al tema della rendicontazione e valutazione. È in tal senso che il presente bilancio sociale punta a rispettare tutti i principi proposti dalle linee guida nazionali (capitolo 5 delle Linee guida per gli Enti di Terzo settore): rilevanza delle informazioni fornite, completezza alla luce degli stakeholder con cui l'organizzazione si relaziona, trasparenza, neutralità, competenza di periodo (con riferimento prioritario all'esercizio 2022, ma anche con alcune analisi di trend o di impatto di medio periodo), comparabilità sia nel tempo che con altre organizzazioni del territorio, chiarezza (pur usando talvolta un linguaggio tecnico), veridicità e verificabilità dati i processi di rilevazione seguiti, attendibilità, autonomia delle terze parti per le parti di bilancio sociale relative alle percezioni su politiche e azioni. Sotto quest'ultimo profilo, il metodo accoglie l'invito a *“favorire processi partecipativi interni ed esterni all'ente”* poiché proprio nella riflessione sulle politiche organizzative e sulle dimensioni più qualitative il metodo ci ha richiesto di organizzare un Gruppo di lavoro, nel nostro caso composto dai membri del CDA, dalla Responsabile Amministrativa, dalla Responsabile Progettazione. Tutti i servizi della cooperativa, tuttavia, contribuiscono con l'apporto di dati e tutte le persone della sede, secondo le proprie competenze, si occupano delle elaborazioni statistiche e dei commenti. Il CDA tenendo la regia organizzativa, raccoglie informazioni e suggerimenti, analizza e sintetizza i dati che vengono infine convogliati nella piattaforma ISCOOP di Legacoop. In questo modo, sulla base di chiari indicatori ci si è interrogati sui risultati raggiunti e su eventuali elementi di miglioramento o cambiamento nei processi e negli esiti.

Si osserva ancora che il presente prospetto di bilancio sociale ripercorre - con alcuni approfondimenti di merito e impostazione resa flessibile secondo quanto consentito dalle stesse Linee guida - la struttura di bilancio sociale ancora prevista dalle Linee guida nazionali, articolando la riflessione sui seguenti punti:

- Metodologia adottata
- Informazioni generali sull'ente
- Struttura di governo e amministrazione
- Persone che operano per l'ente

- Obiettivi e attività
- Situazione economico-finanziaria
- Altre informazioni rilevanti

L'ordine espositivo dei seguenti contenuti è tuttavia personalizzato volendo seguire la logica della creazione del valore sociale, che, dopo una premessa sull'organizzazione e sui suoi obiettivi di mission, porta a riflettere sulla relazione tra risorse economico-finanziarie e umane impiegate; sui processi attivati, compresi gli elementi di processo decisionale e governance; sui servizi e attività generati; sulle relazioni con gli stakeholder e sui primi elementi di impatto.

Come impostato nei bilanci precedenti, riteniamo opportuno che la nuova edizione ricomprenda tutte le diverse aree dove Studio e Progetto 2 opera: servizi di informazione e orientamento, servizi di mediazione culturale, servizi bibliotecari e culturali, gestione di bandi e progetti a carattere regionale e nazionale sia quale ente capofila che semplice aderente a reti di cooperative.

Il percorso di definizione del documento finale attraversa momenti di confronto e analisi tra i diversi soggetti protagonisti della redazione: lettura e correzione delle bozze, impaginazione, stampa e disseminazione del Bilancio. Il Consiglio di Amministrazione dopo attenta lettura lo propone alla definitiva approvazione da parte dell'assemblea dei soci unitamente al Bilancio economico, previsto nel mese di Maggio 2024. A questo punto il documento potrà essere pubblicato sul sito internet [www.studioprogetto2.it](http://www.studioprogetto2.it) e distribuito ai diversi stakeholder.

## Identità



## Presentazione e dati anagrafici

Ragione Sociale	STUDIO E PROGETTO 2 – Soc. Coop. - IMPRESA SOCIALE
Partita IVA 0064634950	Codice Fiscale 00646340950
Forma giuridica	Impresa Sociale Cooperativa
Settore Legacoop	Produzione e servizi, Culturmedia
Anno di costituzione	1992
Associazioni di rappresentanza	di Legacoop, Confcooperative

## Attività di interesse generale ex art. 2 del D.lgs. 112/2017

---

### Tipologia attività

a) Interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, ed interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, e di cui alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni

### Descrizione attività svolta

Nel presente Bilancio Sociale vogliamo sottolineare i 32 anni ininterrotti di attività, 32 anni di successi e qualche sconfitta, fondamentali entrambi per la crescita aziendale e,

soprattutto, personale dei soci e degli amministratori. Anni di progettazione e gestione di servizi informativi, di orientamento e di consulenza nella ricerca attiva del lavoro, nella scelta dei percorsi scolastici o universitari e in tanti altri ambiti del nostro vivere quotidiano.

Nel corso degli anni le esigenze dei committenti, delle comunità locali nelle quali operiamo, hanno richiesto risposte nuove e diverse. Si è allora ritenuto opportuno attivare nuovi servizi, come la gestione di laboratori culturali all'interno delle biblioteche oppure servizi di mediazione culturale per gli stranieri, ancora la gestione di progetti regionali, nazionali ed europei in materia di immigrazione e politiche sull'interculturalità ovvero rivolti a soggetti a rischi di esclusione sociale.

Un tratto comune contraddistingue il nostro operato: soddisfare le esigenze dei cittadini, che siano gli utenti dei servizi di informazione, piuttosto coloro che frequentano le biblioteche, gli stranieri nei centri di mediazione, le persone in svantaggio, per ognuno di essi cerchiamo di trovare le giuste risposte e le possibili soluzioni ai loro problemi.

Tanti sono i servizi gestiti nelle diverse aree nelle quali Studio e Progetto 2 propone le proprie attività: ai servizi storici come Informagiovani Informacittadino si sono aggiunti nel tempo la gestione di Biblioteche, servizi di mediazione per gli immigrati e attività per la loro integrazione nel tessuto sociale.

Tra i tanti progetti realizzati vogliamo sottolineare, per quest'anno di rendicontazione, quelli finanziati dal *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* a valere sulle risorse del *Fondo Asilo Migrazione e Integrazione (FAMI)*, il bando **C.A.S.L.I.S. – Contrasto Allo Sfruttamento Lavorativo in Sardegna**, il progetto **PRINS** del Plus di Ghilarza, il progetto **INCLUDIS**, l'avvio dei nuovi servizi bibliotecari a Bortigali, Simala, del Servizio Bibliotecario del Montiferru e la biblioteca centrale di Oristano, la nuova apertura del servizio informacittadino di Orotelli.

Studio e Progetto 2 ha inoltre avviato i percorsi per la **certificazione Family Audit**, inteso come *“quel processo di valutazione che permette di verificare e migliorare la politica di gestione del personale tramite l'individuazione di obiettivi e la realizzazione di attività volte a favorire la conciliazione delle esigenze lavorative con quelle familiari”* e sulla **Parità di genere** che mira a garantire una condizione nella quale le persone ricevono pari trattamenti con la possibilità di partecipare ad attività senza alcun ostacolo, indipendentemente dal genere.

Anche nel 2023 la Cooperativa si è sottoposta alla consueta verifica da parte dell'Ente Certificatore RINA Service per il rinnovo della conformità alla norma UNI EN ISO9001:2015, rispettando tutte le prescrizioni richieste si è avuta la conferma della certificazione di qualità. Verifica che ha riguardato alcuni servizi Informagiovani, biblioteche e la sede centrale per alcune funzioni interne aziendali.

Principale attività svolta da statuto di tipo A

Segretariato sociale e servizi di prossimità, Sportelli tematici specifici (Informa giovani, Informa handicap, Informa famiglie, centro donna, percorso nascita, ecc...), Servizi di mediazione (centri affidi e mediazione familiare, mediazione culturale, ecc.), Ricreazione, intrattenimento, animazione e promozione culturale, Interventi/ Servizi rivolti a soggetti in condizione di fragilità (detenuti, senza fissa dimora, minoranze, ecc....).

**Aspetti socio-economici del contesto di riferimento e i territori in cui si opera.** Per contesto si intende non solo l'ambito geografico in cui si svolge l'attività, ma anche tutti quei fenomeni e tendenze di carattere generale, che possono avere natura economica, politica e sociale e che condizionano e influenzano le scelte e i comportamenti della cooperativa/consorzio.

Per conoscere e comprendere meglio un territorio, la sua identità, la composizione del tessuto sociale ed economico, il suo percorso di sviluppo prendiamo in considerazione i dati offerti dall'Ufficio Statistico Regionale e pubblicati sul sito [www.sardegna-statistiche.it](http://www.sardegna-statistiche.it), offrono un punto di vista obiettivo ed oggettivo sulla realtà Sardegna nel 2023. (Vedi tabella seguente).



	Sassari	Nuoro	Oristano	Sud Sardegna	C.m. Cagliari	Sardegna
Superficie in kmq (2021)	7.691,75	5.637,97	2.990,41	6.530,67	1.248,66	24.099,45
Densità demografica (2021)	61,93	35,74	50,97	51,80	337,55	65,98

Numero comuni (2020)	92	74	87	107	17	377
Numero comuni litoranei (2020)	20	14	11	19	7	71
Numero abitanti femmine (2022)	241.143	100.675	76.337	168.425	217.321	803.901
Numero abitanti maschi (2022)	233.596	97.845	73.988	165.773	203.043	774.245
Indice vecchiaia (2023)	230,6	246,2	305,6	290,0	237,1	252,8
Numero stranieri femmine (2022)	11.328	2.508	1.841	3.243	8.019	26.939
Numero stranieri maschi (2022)	9.799	2.163	1.209	2.399	7.702	23.272
Numero imprese (2021)	36.172	13.320	9.227	17.345	33.338	109.402
Numero addetti (2021)	99.025	31.969	25.284	48.019	106.181	310.479
Tasso disoccupazione maschile (2023)	9,13	5,38	9,51	12,61	11,71	10,19
Tasso disoccupazione femminile (2023)	10,20	8,44	6,71	9,71	11,00	9,86
Tasso disoccupazione totale (2023)	9,57	6,71	8,35	11,42	11,38	10,05

Questa fotografia statistica della nostra Regione, territorio nel quale Studio e Progetto opera stabilmente, abbiamo visto da 30 anni ininterrotti, ci racconta di un territorio solo parzialmente antropizzato dove circa un quarto della popolazione risiede nella sola area metropolitana di Cagliari (sommando i residenti nella provincia del Sud Sardegna arriviamo a circa metà della popolazione sarda), il 30% circa risiede nella provincia di Sassari, il 12% in quella di Nuoro e fanalino di coda l'ultima provincia per numero di residenti è quella di Oristano con meno del 10% di abitanti sul totale regionale.

In Sardegna i piccoli comuni (*quelli sotto i 5mila abitanti*) rappresentano l'83% del totale, anche la densità abitativa è notevolmente inferiore rispetto a quella dei grandi centri, appena 62 abitanti per chilometro quadrato contro 366. I centri maggiori, offrendo servizi ai cittadini, fungono da attrattori determinando un progressivo inurbamento a discapito dei centri interni che mantengono però le loro varie e uniche ricchezze ambientali, culturali e identitarie.

Questo fenomeno che si osserva proprio nelle zone interne determina il riversarsi sulle città di chi per motivi di studio, di lavoro ovvero anche solo per concretizzare opportunamente le proprie ambizioni personali. Conseguenza non di un fatto

ineluttabile, ma di scelte politiche precise, attuate non solo in Sardegna ma in tutta la penisola. Tuttavia nella nostra isola osserviamo come il fenomeno non sia circoscritto, ma riguardi peraltro tutti i territori. Basso livello di consapevolezza da parte di istituzioni, centri di cultura e pure delle comunità locali interessate. Purtroppo si ondeggia tra l'estetica della lamentazione e l'ineluttabilità del destino, ma, tuttavia, se non c'è la cognizione del problema nessuna politica calata dall'alto potrà avere successo. Che fare dunque, per dare gambe (e cuore, fegato e polmoni) a politiche efficaci? Bisogna innanzitutto mettere insieme diverse intelligenze: amministratori, ma non solo. Scienziati e cittadini comuni, studenti e imprenditori, ragazze e ragazzi, tutti insieme a creare un fatto di popolo. (SPOP. *Istantanea dello spopolamento in Sardegna*).

Altro dato di rilievo è l'**indice di vecchiaia** che per il 2023 si attesta a 252,8 punti percentuali (a fronte di una media nazionale, al 2022, del 187,9 che identifica l'Italia come uno dei paesi più anziani al mondo), questo indica il rapporto tra la popolazione con una età superiore ai 65 anni e oltre e la popolazione di età compresa tra 0 e 14 anni, moltiplicato per 100. Si tratta di uno dei possibili indicatori demografici (es. indice di dipendenza anziani, età media, indice di ricambio) adatto a misurare il livello di invecchiamento di una popolazione in un dato territorio, percentuale in linea con i valori degli anni precedenti. La variazione dell'indice nel tempo, pertanto, dipende dalla dinamica sia della popolazione anziana che di quella giovane. Valori superiori a 100 indicano una maggiore presenza di soggetti anziani rispetto ai molto giovani, raffigurando in maniera più emblematica la struttura sociale del territorio.

La fotografia sul mercato del lavoro in Sardegna riferito al nostro anno di rendicontazione ci mostra complessivamente una situazione in netto miglioramento nei diversi indicatori osservati.

Cresce la forza lavoro totale e il valore complessivo degli occupati, + 11mila. Si nota una contrazione nel numero di persone in cerca di occupazione, - 10mila. Il tasso di occupazione cresce del 1,2% e diminuisce il tasso di disoccupazione, che passa da 11,5% al 10,1%. In dettaglio si può osservare che la disoccupazione giovanile (15 – 24 anni) scende di 0,7 punti. Anche il tasso di disoccupazione di lunga durata si posiziona al 5% contro il 6,2 dell'anno precedente.

Troviamo poi un dato da non sottovalutare riguardante i giovani NEET (15 – 24 anni) ovvero coloro che non frequentano un qualsiasi percorso scolastico o formativo e non sono neppure inseriti nel mondo del lavoro, rispetto al dato in diminuzione visto negli ultimi anni, nel 2023 il valore risale al 17.3%.

Un ulteriore campo di indagine su cui è doveroso soffermarsi è quello che riguarda l'indice di povertà relativa, ovvero il rapporto tra le persone a rischio di povertà o esclusione sociale sul totale dei residenti, in Sardegna si attesta al 36,4% contro la media nazionale del 24,2%. Le persone a rischio di povertà sono coloro che vivono in famiglie con un reddito equivalente inferiore al 60 per cento del reddito equivalente mediano disponibile, dopo i trasferimenti sociali. Le persone in condizioni di grave

deprivazione materiale sono coloro che vivono in famiglie che dichiarano almeno quattro deprivazioni su nove tra:

- 1) non riuscire a sostenere spese impreviste;
- 2) avere arretrati nei pagamenti (mutuo, affitto, bollette, debiti diversi dal mutuo);
- 3) non potersi permettere una settimana di ferie lontano da casa in un anno;
- 4) non potersi permettere un pasto adeguato (proteico) almeno ogni due giorni;
- 5) non potersi permettere di riscaldare adeguatamente l'abitazione;
- 6) non potersi permettere l'acquisto di
  - a. una lavatrice,
  - b. un televisore a colori,
  - c. un telefono o
  - d. un'automobile.

Le persone che vivono in famiglie a intensità lavorativa molto bassa sono individui con meno di 60 anni che vivono in famiglie dove gli adulti, nell'anno precedente, hanno lavorato per meno del 20 per cento del loro potenziale.

Spulciando tutte le varie analisi statistiche disponibili sul portale [www.sardegna-statistiche.it](http://www.sardegna-statistiche.it) incontriamo un'indagine che rappresenta un valore sociale notevole.

<b>Valori assoluti</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Numero di famiglie	726.348	722.316	726.644	736.037	740.116
Matrimoni	4.824	4.789	4.469	2.354	3.731
di cui religiosi	2.371	2.233	1.982	496	1.277
di cui civili	2.453	2.556	2.487	1.858	2.454
Separazioni	2.665	2.701	2.751	2.411	2.749
Divorzi	2.595	2.506	2.448	2.030	2.757
<b>Valori medi</b>					
Numero medio di componenti per famiglia	2,26	2,23	2,21	2,15	2,14
Tasso di fecondità totale	1,06	1,02	1,00	0,97	0,99

Nel corso degli ultimi anni il numero dei nuclei familiari sia in costante crescita, dato in controtendenza rispetto alla situazione nazionale che osserva una riduzione dei nuclei familiari residenti, anche in regioni economicamente più sviluppate.

E qui sarebbe opportuno fare diverse considerazioni di ordine sociologico e culturale, ma non avendo chi scrive le necessarie competenze, ci limitiamo a osservare una facile lettura di questo dato, ovvero che la famiglia rappresenta ancora oggi un valore fondante della nostra società, un rifugio sicuro e un supporto necessario per affrontare, ogni giorno, le prove e le difficoltà quotidiane. Non è difficile quindi fare un parallelo con la nostra cooperativa che sicuramente rappresenta per soci e lavoratori in genere, una grande famiglia che supporta e ci aiuta quotidianamente, un porto sicuro dove approdare, un amico fidato con cui confidarsi.

Altra statistica molto rilevante per le scelte future sono i dati riguardanti i livelli di istruzione e formazione, il **Rapporto BES 2022**, realizzato dall'ISTAT e giunto alla sua decima edizione offre un quadro integrato dei principali fenomeni economici, sociali e ambientali che caratterizzano il nostro Paese, attraverso l'analisi di un ampio set di indicatori suddivisi in 12 domini.

Noi prendiamo, qui, in considerazione la parte che riguarda i livelli di istruzione della popolazione, così come la partecipazione alla formazione, che ci mostravano, a partire dal 2019 alcuni miglioramenti e qualche stabilità rispetto agli anni precedenti. In particolare si apprezzavano l'incremento nel numero di bambini frequentanti l'asilo nido e quello nella quota di laureati nelle discipline STEM; allo stesso tempo si osservava il calo nella quota di ragazzi di 18-24 anni che erano usciti dal sistema di istruzione e formazione e nella quota dei NEET. Stabili erano la percentuale di persone di 25-64 con almeno il diploma, la percentuale di giovani di 30-34 anni laureati o con altri titoli terziari e la partecipazione alla formazione continua, sebbene su valori più bassi rispetto alla media Ue27. La pandemia ha portato una battuta d'arresto in quasi tutti gli indicatori del dominio, specialmente nell'anno in cui si è cominciata. Nel 2021 cominciano ad arrivare i primi segnali di ripresa, che per alcuni indicatori si sono consolidati nel 2022. Nel 2021 si iscrivono al nido il 29,5% dei bambini di 0-2 anni (erano il 28% nel 2019); tra 25 e 64 anni coloro che partecipano alla formazione continua sono il 9,9% (erano il 8,1% nel 2019), i ragazzi tra 18 e 24 anni che non sono più inseriti in un percorso di istruzione e formazione sono il 12,7% (erano il 13,3% nel 2019). Nel 2022 si aggiungono i segnali positivi delle persone di 25-64 con almeno il diploma che sono il 63,0% (erano 62,3% nel 2019). La quota di giovani laureati o con altri titoli terziari (27,4% nel 2022), la quota di persone che hanno partecipato 2 o più attività culturali fuori casa (23,1% nel 2022) e la percentuale di coloro che fruiscono delle biblioteche (10,2% nel 2022) tornano a crescere nel 2022, ma non riescono a tornare ai livelli del 2019. Particolarmente preoccupante, invece, l'indicatore sulla lettura di libri e quotidiani che presenta un continuo calo dal 2010: nel 2022 il 35,9% delle persone di 6 anni e più leggono 4 o più libri all'anno e/o leggono quotidiani con una frequenza di 3 o più volte la settimana; la quota era del 36,6% nel 2021, del 38,0% nel 2019 e del 44,4% nel 2010.

**Regione operativa: Sardegna**

**Province: Cagliari, Nuoro, Oristano, Sassari**

<b>Sede Legale</b>			
<b>Indirizzo</b>	<b>C.A.P.</b>		
CORSO GARIBALDI 180 182	09071		
<b>Regione</b>	<b>Provincia</b>	<b>Comune</b>	
Sardegna	Oristano	Abbasanta	
<b>Telefono</b>	<b>Fax</b>	<b>Email</b>	<b>Sito Web</b>
078556696	0	info@studioprogetto2.it	www.studioprogetto2.it
<b>Sede Operativa</b>			
<b>Indirizzo</b>	<b>C.A.P.</b>		
VIA MATTEI 72	09170		
<b>Regione</b>	<b>Provincia</b>	<b>Comune</b>	
Sardegna	Oristano	Oristano	
<b>Email</b>	<b>Sito Internet</b>		
<a href="mailto:info@studioprogetto2.it">info@studioprogetto2.it</a>	www.studioprogetto2.it		

## Storia dell'organizzazione

### Breve storia dell'organizzazione dalla nascita al periodo di rendicontazione



Storicamente fin dalla sua costituzione le attività principali della Coop. Studio e Progetto 2 si sono orientate alla gestione dei centri di informazione e orientamento. Tuttavia, nel corso degli anni, la dirigenza ha considerato

l'opportunità e la necessità di guardare oltre il proprio *core business*, ampliando e sviluppando nuovi settori di intervento. Per questa ragione l'assemblea straordinaria della cooperativa nella seduta del 2.8.2016 ha votato all'unanimità di estendere il proprio oggetto sociale, che oggi all'art. 5 recita quanto segue: *“Considerato lo scopo mutualistico, definito nell'art. 3 del presente Statuto, la Cooperativa ha come oggetto le attività ricomprese nei servizi socio-assistenziali sanitari ed educativi operando, in forma diretta e/o in appalto o convenzione con Enti Pubblici o privati in genere, nelle seguenti aree:*

1. *Informazione, orientamento, accompagnamento, rivolta prevalentemente alla progettazione, realizzazione e gestione di strutture e servizi di informazione e orientamento.*
2. *Formazione*
3. *Nuove tecnologie*
4. *Servizi sociali, educativi e di accoglienza*
5. *Animazione culturale, ambientale e tempo libero*
6. *Cooperazione e sviluppo,*
7. *Servizi di integrazione e di mediazione culturale*
8. *Servizi domiciliari e sanitari.”*

Nel **febbraio 2022** c'è stata l'importante assemblea dei soci che ha certificato il passaggio da cooperativa sociale a Impresa Sociale, seguendo la normativa in materia si è ritenuto opportuno agire in tal senso per partecipare alla gestione di servizi nuovi e diversificare ulteriore il business aziendale. L'anno 2022 è emblematico inoltre perchè celebra il trentennale di attività ininterrotta.

Volendo fare un percorso indietro negli anni queste rappresentano le tappe fondamentali dell'organizzazione:

- **1992.** Costituzione
- **1993.** Avvio del primo servizio Informagiovani presso il Comune di Abbasanta.

- **1997.** Sono circa 40 i servizi Informagiovani gestiti in tutto il territorio regionale.
- **1999.** Acquisizione del Servizio Informacittà di Oristano, che ha segnato un importante salto di qualità, quantitativo e qualitativo, nell'offerta dei nostri servizi informativi.
- **2004.** Avvio del primo servizio bibliotecario.
- **2005.** Certificazione di qualità UNI EN ISO 9001.2000 (poi ISO9001:2008) del servizio Informagiovani/Informacittadino, estesa nel 2015 anche alle Biblioteche.
- **2008.** Finanziamento da parte del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del progetto AVVICINAMENTI a valere sui fondi stanziati dal Direzione Generale dell'Immigrazione con l'avviso n. 1/2007 per il finanziamento di progetti finalizzati a favorire l'inclusione sociale dei migranti e dei loro familiari.
- **2017 – 2021.** La Cooperativa gestisce progetti su varie tematiche, negli ultimi anni legati al tema dell'immigrazione finanziati dal FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020.
- **2022.** Modifica della ragione sociale passando da cooperativa sociale a STUDIO E PROGETTO 2 – Soc. Coop. - IMPRESASOCIALE.

Altri progetti significativi che è assolutamente opportuno elencare sono:

- **PROGETTI REGIONE SARDEGNA “AD ALTIORA”:** progetti denominati Giovani alla riscossa, Diversabilità alla rete di pubblica lettura e Ottiche di Integrazione - Periodo attività: 2010/2012;
- **PROGETTO CULT:** - Periodo attività: Maggio/Dicembre 2014;
- **PROGETTO IMPRONTE SOCIALI:** Periodo attività: Settembre 2013/Ottobre 2014;
- **PROGETTO INTEGRA** (Servizi di orientamento, gestione e realizzazione dei laboratori ECDL e di gestione dei percorsi di inserimento lavorativo dei destinatari) - Periodo attività: 2013/2014;
- **PROGETTO FEI “INTERAZIONI 2.0”** (Bando FEI Ministero dell'Interno) – Periodo attività: Settembre 2013/Ottobre 2014;
- **PROGETTI FAMI “DROP-IN” e “PASSEPARTOUT”** (Bandi FAMI Ministero dell'Interno) - Periodo attività: Luglio 2017/Dicembre 2018;
- **PROGETTO IMPACT:** Periodo attività: Dicembre 2019 – giugno 2022;
- **PROGETTO AD OPUS – VERSO IL LAVORO** (Regione Sardegna – Avviso Cumentzu); Periodo attività: Aprile 2019 -Dicembre 2020;
- **PROGETTO MEDIAMO SERVIZI DI MEDIAZIONE INTERCULTURALE IN SARDEGNA**– Area Metropolitana di Cagliari e Province di Oristano/Nuoro (Regione Sardegna – Avviso

Aspal Progetti di Mediazione Interculturale) – Periodo attività: da Gennaio 2020 a tutt’oggi;

- **PROGETTO RICOMINCIO DA QUI** (Avviso CA.R.P.E.D.I.E.M. - Catalogo regionale dei progetti eleggibili di inclusione e di empowerment) - Periodo attività: da Novembre 2019 a tutt’oggi.
- **PROGETTO C.A.S.L.I.S. – Contrasto Allo Sfruttamento Lavorativo in Sardegna** (Finanziato dal Programma PON INCLUSIONE FSE 2014-2020 – Asse III, gestito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione).
- **PROGETTO PRINS** (Finanziato dal Programma PON INCLUSIONE FSE 2014-2020 – Asse III, CUP B35B19000250006, gestito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Avviso pubblico 1/2021 PrInS - Progetti Intervento Sociale) e attivato dal Distretto PLUS di Ghilarza.

### **Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici**

Una parte fondamentale nella costruzione del Bilancio sociale è quella riservata alle testimonianze di soci e stakeholder vari che offrono una visione del clima aziendale da altri punti di vista. Un giudizio sulle scelte operate e sul percorso di sviluppo perseguito. Per questo attuale BS abbiamo chiesto a **Giuliana Carta – Operatore Informagiovani Castelsardo** di raccontarci com’è il suo vivere dentro Studio e Progetto 2.

*“Quando nel 2003 entrai a far parte di Studio e Progetto 2, non avrei mai pensato che, a distanza di quasi 21 anni, mi sarei dovuta raccontare professionalmente e personalmente.”* Giuliana ribadisce e sottolinea ancora una volta il senso positivo di appartenere ad un gruppo, a una famiglia, afferma che *“molto spesso, l’essere soci lavoratori di una cooperativa sociale è visto come un rapporto precario, poco retribuito e dove ci si senta di avere soltanto i diritti che comporta l’essere dipendenti, ma nella nostra cooperativa abbiamo sempre cercato di rafforzare il senso di appartenenza, la valorizzazione delle persone, che ci fa sentire parte di una famiglia; l’essere più che semplici dipendenti, direi quasi lavoratori autonomi.”* Una visione comune che, prosegue Giuliana nel suo racconto *“in tutti questi anni ho avuto modo di poter fare formazione continua, appartenere ad una realtà lavorativa dinamica, efficiente e di qualità.*

*Non sempre tutto rose e fiori, ma dovendo trarre le somme, direi che credo in quello che faccio, sui territori siamo di enorme supporto, di orientamento, insomma dei punti di riferimento, per cui in gran parte positivo. Cercando di trarre dalle necessità virtù, abbiamo provato a trasformare le difficoltà ( come anche l’essere distribuiti in un vasto territorio), in aspetti positivi di comunicazione e scambio, e soprattutto di vicendevole supporto.”* Ti ringraziamo Giuliana per il tuo importante contributo.

## Mission, vision e valori

### Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

Già nei BS precedenti ci siamo rivolti alle riflessioni di illustri studiosi (Bauman e la sua *società liquida*, Pelligra nel saggio *lpersociali*) per trovare un senso, una giustificazione alta al nostro procedere quotidiano. Sulla scorta di tali evidenze scientifiche ci sentiamo ancora di più responsabilizzati e autorizzati ad offrire il nostro contributo di idee, di progetti e servizi alla collettività e portare soluzioni nuove ai mali che attanagliano i territori e le comunità che li popolano.



L'idea che rimanda la parola comunità è di un posto piacevole, confortevole, rilassante, che offre sicurezza, mentre fuori da essa il pericolo è in agguato. È una parola che tranquillizza, mantiene sempre una accezione positiva.

Fatte queste necessarie premesse, possiamo comprendere meglio il valore e la grande opportunità che ci è stata data, che viviamo quotidianamente nei servizi, nelle relazioni con colleghi e clienti/utenti, in generale nella grande famiglia Studio e Progetto 2. La cooperativa che cosa è se non una comunità di persone? Uno degli slogan utilizzati in passato per presentarci e rappresentarci recitava **“una cooperativa di persone al servizio delle persone”**.

Sintetizza perfettamente chi siamo e cosa facciamo quotidianamente nei servizi gestiti e nei progetti realizzati. La Cooperativa in quanto tale, statutariamente, non ha scopo di lucro. La nostra missione si focalizza sul perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini. Crediamo nel cambiamento, nella continua crescita delle persone e nella loro capacità di andare lontano.

Ascoltare la società civile, studiarne i bisogni, ispirarsi a valori quali la centralità della persona, l'etica dell'azione, la democrazia e il pluralismo, costituiscono le prerogative fondamentali che, le risorse umane operanti nella Cooperativa, cercano di realizzare nello svolgimento delle attività intraprese, ossia nel progettare strategie per la crescita del benessere dell'intera comunità, strategie di sviluppo che possiamo riassumere in:

- Sviluppo del benessere della comunità e, in particolare, in essa, dei più deboli e degli esclusi.
- Sviluppo e diffusione dei sistemi di informazione ed orientamento quali strumenti di crescita personale e sociale.
- Sviluppo della democrazia partecipata, al suo interno e nelle comunità locali.
- Sviluppo delle opportunità di lavoro per i soggetti esposti a rischio di esclusione professionale ed emarginazione sociale.

Per il perseguimento degli scopi sociali SP2 guarda principalmente al territorio sardo, al fine di rispondere, sui nostri territori, alla funzione di “impresa di comunità”, tuttavia le dinamiche sociali e culturali, anche legate ai fenomeni migratori, ci impongono di dare testimonianza anche in ambito nazionale e internazionale.

### **Partecipazione e condivisione della mission e della vision**

Riteniamo che il nostro lavoro debba essere sempre orientato al soddisfacimento delle esigenze delle persone in senso ampio, i nostri stakeholder devono sempre trovarci pronti a ricevere le risposte di cui necessitano. Crediamo in un lavoro che non si fa da soli, ma in rete nei territori, con la committenza e con le rappresentanze politiche, nel rispetto dei ruoli di ciascuno, e nel riconoscimento delle specificità e positività di ogni soggetto coinvolto.

Decisioni e azioni conseguenti sono orientate in funzione di essi, secondo quattro momenti/aspetti fondamentali:

1. Ascolto della società civile
2. Coinvolgimento di una pluralità di soggetti
3. Definizione dei bisogni
4. Adozione di una progettualità etica

Questo percorso, tuttavia, non deve restare chiuso nella scrivania della dirigenza, si deve agire per la sua disseminazione rendendolo visibile e disponibile ad ogni livello, interno ed esterno.

Studio e Progetto 2 nel futuro vuole essere una cooperativa che, sulla base dei principi e valori che l'hanno ispirata, continua a stare a fianco delle persone più fragili contribuendo alla definizione delle politiche sociali dei territori e contestualmente proseguire nella promozione di progetti e servizi diretti alla tutela e valorizzazione culturale delle comunità. Vuole essere una realtà in movimento capace di leggere i nuovi bisogni delle persone attualizzando le risposte alle situazioni di disagio, sperimentando nuovi settori o servizi, operando per il miglioramento della vita sociale

nelle comunità territoriali impegnandosi a proporre modelli d'intervento innovativi che promuovano l'autonomia, l'autodeterminazione delle persone, dei gruppi, delle comunità in un'ottica di inclusione sociale. Si impegna a difesa del welfare dei diritti e vuole essere riconosciuta come soggetto che offre servizi di qualità, e come un punto di riferimento culturale nel sociale, luogo di azione e pensiero, che mantiene alto il valore dalla riflessione e della formazione permanente.

La nostra cooperativa desidera continuare a contraddistinguersi per l'attenzione e il rispetto delle condizioni dei lavoratori e il loro benessere all'interno dell'organizzazione, l'aumento della partecipazione e dell'appartenenza della base sociale alla vita della cooperativa. Per questa ragione annualmente vengono realizzate oltre alle assemblee ordinarie di approvazione del bilancio economico e della relazione al bilancio, numerosi e partecipati momenti di incontro e confronto per illustrare progetti, innovazioni e nuovi servizi. In questa sede vengono, anche, divulgate le diverse azioni intraprese per la realizzazione della mission aziendale con le prospettive di sviluppo e di conseguimento degli obiettivi secondo la visione aziendale ovvero la proiezione della nostra organizzazione nel futuro.

Attraverso il sito web [www.studioprogetto2.it](http://www.studioprogetto2.it), nonché attraverso i nostri canali social, vengono veicolate informazioni utili sia per la base sociale che per gli stakeholder esterni circa mission e vision al fine di permettere loro di avere una chiara e netta identificazione della cooperativa.

### Sistema di governo

Studio e Progetto 2 si ispira da sempre a valori democratici e partecipativi. Il contributo attivo dei soci alla gestione è considerato elemento essenziale e necessario per lo sviluppo e la crescita, oltre che della cooperativa stessa anche dei singoli soci, che potranno acquisire competenze nuove offrendo il proprio contributo al miglioramento della struttura.

Al vertice dell'organizzazione è posta l'Assemblea dei soci che annualmente è chiamata all'approvazione del Bilancio Economico e degli allegati previsti; ogni tre anni, invece, si riunisce per eleggere il Consiglio di Amministrazione. Il CDA è l'organo decisionale attraverso il quale si concretizzano le strategie della Cooperativa, mediante l'organizzazione e l'allocazione delle risorse umane, finanziarie ed immobiliari.

Ne sono membri gli amministratori eletti dall'Assemblea dei Soci. Le sue riunioni sono verbalizzate.

Il CDA:

- Elege il Presidente ed il Vice-Presidente.
- Imposta la politica strategica della Cooperativa sia per lo sviluppo imprenditoriale sia per la qualità.
- Nomina il Direttore Tecnico ed il Responsabile Qualità della Cooperativa.

È investito dei più ampi poteri per la gestione della Cooperativa e può deliberare pertanto su tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, che rientrino nell'oggetto sociale, fatta eccezione per quelli che, per legge, sono di esclusiva competenza dell'Assemblea.

È opportuno menzionare altre figure necessarie all'ottimale realizzazione delle attività: Responsabile della Progettazione, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, Responsabile Privacy, Responsabile Amministrativo e Commerciale, Selezione e Formazione del Personale e il Responsabile CED.

I singoli servizi gestiti dispongono di operatori dedicati, solitamente affiancati dai Coordinatori che devono provvedere all'organizzazione del servizio e al coordinamento dell'attività, dettando tempi, modalità, caratteristiche dei servizi, al fine di raggiungere gli obiettivi fissati in Capitolato. Il Coordinatore o, laddove non previsto, lo stesso operatore, riporta al CDA che dispone su eventuali correttivi e/o

migliorie qualora si rendessero necessarie. Il coordinatore inoltre stabilisce e mantiene i contatti con gli stakeholder presenti nel territorio di competenza.

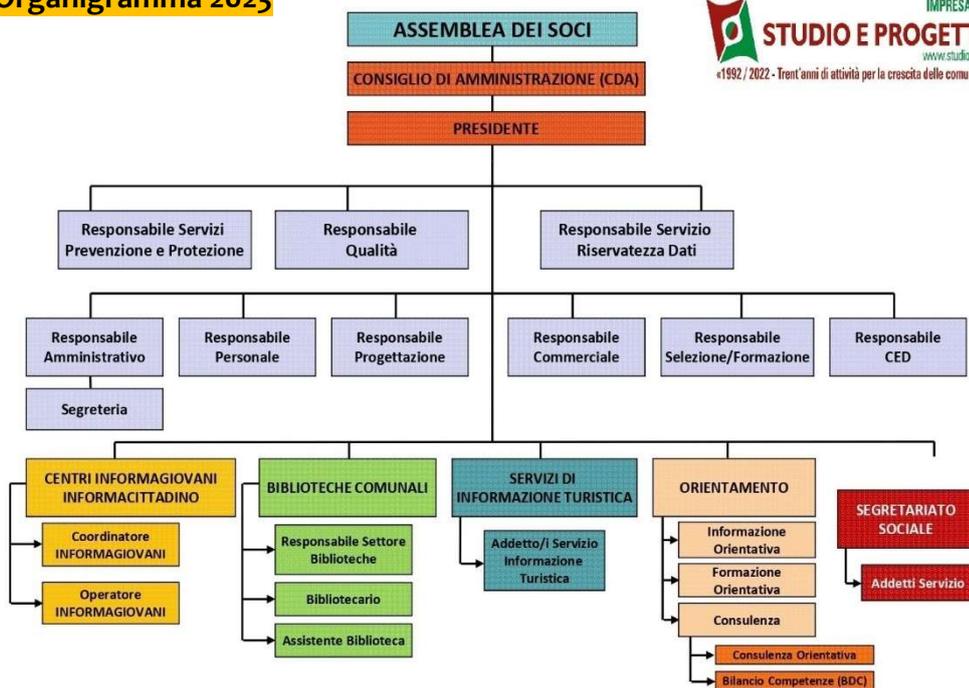
Le procedure indicate fanno parte del Sistema di Qualità di Studio e Progetto 2, sistema conforme alla norma UNI EN ISO9001:2015, certificazione rinnovata ed adeguata alla stessa Cooperativa a seguito della verifica di sorveglianza da parte dell'Ente Certificatore RINASERVICE.

Esso trova applicazione per le attività svolte dalla Cooperativa e viene implementato secondo un approccio per processi relativamente alla progettazione ed erogazione dei seguenti servizi:

PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI: INFORMAZIONE ED ORIENTAMENTO (SERVIZI INFORMAGIOVANI/INFORMACITTADINO) RIVOLTI ALLA CITTADINANZA PER CONTO DI ENTI PUBBLICI - SERVIZI DI GESTIONE

**BIBLIOTECA PER CONTO DI ENTI PUBBLICI (certificato nr. 23945/05/S - Settore di attività EA38-EA39).**

## Organigramma 2023



## **Certificazioni, modelli, e qualifiche della cooperative (Qualità, Sa8000, Rating di legalità, Sistema organizzativo 231...)**

- Sistema di Qualità ISO 9001:2015
- Consulenza orientativa - Bilancio delle competenze

### **Responsabilità e composizione del sistema di governo**

Il Consiglio di Amministrazione (di seguito CDA) riconfermato dall'Assemblea dei soci svoltasi a Settembre 2023, è attualmente composto da cinque membri, come deliberato nella stessa riunione elettiva. Sono risultati eletti i consiglieri che, successivamente nella prima riunione consiliare, hanno assunto le seguenti diverse cariche: Giovanni Licheri, Presidente – Alessandro Ghisaura, Vice Presidente – Giampiero Cossu, Consigliere – Paolo Denti, Consigliere – Roberto Putzulu, Consigliere.

Il CDA è l'organo decisionale attraverso il quale si concretizzano le strategie della Cooperativa, mediante l'organizzazione e l'allocazione delle risorse umane, finanziarie ed immobiliari.

Ne sono membri gli amministratori eletti dall'Assemblea dei Soci. Le sue riunioni sono verbalizzate.

Il CDA:

- Elege il Presidente ed il Vice-Presidente.
- Imposta la politica strategica della Cooperativa sia per lo sviluppo imprenditoriale sia per la qualità. Nomina il Direttore Tecnico ed il Responsabile Qualità della Cooperativa.
- È investito dei più ampi poteri per la gestione della Cooperativa e può deliberare pertanto su tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e straordinaria amministrazione, che rientrino nell'oggetto sociale, fatta eccezione per quelli che, per legge, sono di esclusiva competenza dell'assemblea.

Il Presidente e il Vice Presidente sono i legali rappresentanti della Cooperativa. Il Presidente ha la responsabilità della Cooperativa, in quanto tale, risponde delle azioni della stessa in sede civile e penale, nella misura prevista dalla legislazione vigente. È eletto dal Consiglio di Amministrazione.

Ha i seguenti compiti:

- Presiede le sedute del Consiglio di Amministrazione.
- Rappresenta la Cooperativa nelle sedi istituzionali e politiche.

- Come responsabile legale della Cooperativa ha la responsabilità per la firma dei contratti e degli acquisti. Può delegare parte dei suoi poteri di firma.
- Firma il bilancio economico.
- Provvede alla verifica ed approvazione del Manuale del sistema di gestione qualità aziendale.
- Controlla che venga mantenuta un'immagine ottimale della Cooperativa nei confronti dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori.
- Previa autorizzazione del CDA può delegare i propri poteri, in tutto o in parte, al Vice Presidente o ad un altro membro del Consiglio. In caso di assenza o di impedimento del Presidente tutte le sue mansioni spettano al Vice Presidente.

### **Responsabilità e composizione del sistema di governo**

---

Nominativo Giovanni Licheri	Carica ricoperta Presidente	Data prima nomina 07-11-1994	Periodo in carica 15.9.2023 – 14.9.2026
Nominativo Alessandro Ghisaura	Carica ricoperta Vice Presidente	Data prima nomina 09-09-1996	Periodo in carica 15.9.2023 – 14.9.2026
Nominativo Giampiero Cossu	Carica ricoperta Consigliere	Data prima nomina 07-11-1994	Periodo in carica 15.9.2023 – 14.9.2026
Nominativo Paolo Denti	Carica ricoperta Consigliere	Data prima nomina 12-10-2020	Periodo in carica 15.9.2023 – 14.9.2026
Nominativo Roberto Putzulu	Carica ricoperta Consigliere	Data prima nomina 12-10-2020	Periodo in carica 15.9.2023 – 14.9.2026

## Focus su presidente e membri del CDA

---

<b>Presidente e legale rappresentante in carica</b>			
Giovanni Licheri	<b>Presidente</b>		
Durata del mandato (anni)	<b>3</b>	Numero mandati del Presidente	<b>6</b>
Alessandro Ghisaura	<b>Vice Presidente e rappresentante legale</b>		
Durata del mandato (anni)	<b>3</b>		
<b>Consiglio di Amministrazione</b>			
Durata mandato (anni)	<b>3</b>		
Numero componenti persone fisiche	<b>5</b>		
Maschi	<b>5</b>	Totale 100%	
Età da 41 a 60 anni	<b>5</b>	Totale 100%	
Nazionalità italiana	<b>5</b>	Totale 100%	

E' da rimarcare che Studio e Progetto 2 debba rispondere all'obbligo normativo di nominare il Collegio Sindacale, la presenza dell'organo di controllo scatta al verificarsi di determinate condizioni per due anni consecutivi: il punto che ci riguarda è riferito al superamento di 20 dipendenti occupati in media durante l'esercizio. Pertanto attraverso l'assemblea tenutasi a Ottobre 2023 si è deliberato di nominare i seguenti professionisti:

- Dott. Andrea Mura Sindaco
- Dott. Salaris Fabio Sindaco
- Dott.ssa Mele Rita Sindaco
- Dott. Mannea Carmine Sindaco supplente
- Dott. Zacchino Mario Sindaco Supplente

## Partecipazione

### Vita associativa



Studio e Progetto 2 si caratterizza come una realtà aziendale le cui attività sono diffuse sul territorio regionale, da nord a sud, soci dipendenti e collaboratori risiedono ognuno in località differenti, conseguentemente è alquanto complicato riuscire a realizzare frequenti momenti di incontro e confronto. Tuttavia, nelle occasioni

statutarie quali le assemblee dei soci o altri incontri necessari e non differibili, si rileva l'assidua e numerosa presenza della base sociale.

Questo dato è facilmente osservabile dall'analisi statistica sulla partecipazione dei soci alle assemblee, ordinarie o straordinarie che siano.

Vogliamo prendere a riferimento l'ultimo decennio (2013 – 2023). In questo periodo le assemblee dei soci sono state 29, tra ordinarie e straordinarie. Il primo dato che appare molto confortante e assolutamente da sottolineare è la partecipazione costante di oltre l'ottanta per cento dei soci aventi diritto a partecipare (indichiamo quelli presenti fisicamente e coloro che si avvalgono dello strumento della delega).

Nel periodo oggetto di analisi osserviamo una media di soci di 25 unità che garantiscono circa 21 presenze alle assemblee. Nel 2023 dobbiamo rimarcare un dato di notevole significato ovvero l'ingresso di 11 nuovi componenti che porta a 31 i soci totali.

La lettura che vogliamo attribuire a questo indicatore è assolutamente e indiscutibilmente positiva, a dimostrazione dello stato di salute della Studio e Progetto 2 e della fiducia che generiamo nei confronti di dipendenti e collaboratori che compiono un passo importante verso la struttura cooperativa.

Volendo trarre insegnamento dalle vicende legate alla recente pandemia Covid-19 è certamente l'opportunità di condurre riunioni e assemblee a distanza, in maniera virtuale sulle piattaforme Skype e/o Zoom. Il CDA di Studio e Progetto 2 ha scelto di iniziare e proseguire sulla strada virtuale perché si è osservato un incremento considerevole delle presenze dei soci nei diversi momenti assembleari, essendo, la nostra, una cooperativa diffusa sul territorio regionale si offre l'opportunità di partecipare anche a coloro che altrimenti dovrebbero sopportare lunghi viaggi e trasferte per raggiungere la sede di Abbasanta.

La partecipazione è arrivata all'87%, un valore significativo a dimostrazione di quanto sia forte il sentimento di appartenenza dei soci e la loro attenzione alle vicende amministrative e gestionali, allo sviluppo delle attività poste in essere.

È inoltre un'attestazione di stima e fiducia nei confronti del gruppo dirigente, di cui una parte conduce la struttura da 5 mandati consecutivi, e che nel corso degli anni ha sempre prestato particolare attenzione al clima aziendale: ascolto e attenzione alle esigenze dei soci lavoratori ed a quelle dei dipendenti e collaboratori esterni. Sono state promosse varie iniziative per osservare e comprendere il grado di soddisfazione/realizzazione della base e intervenire per correggere e migliorare eventuali situazioni critiche. Vengono inoltre proposti continui momenti formativi al fine di migliorare le singole competenze e offrire quelle professionalità che i committenti richiedono per rispondere pienamente alle prescrizioni dei diversi capitolati d'appalto, ovvero per rispondere agli obblighi normativi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, adempimenti sulla privacy e sulle procedure di qualità aziendale.

I valori e principi di democrazia imprenditoriale differenziano sostanzialmente il modello d'impresa cooperativo dalle società di capitali, facendo della partecipazione dei soci alla gestione dell'impresa uno degli elementi essenziali della natura cooperativa. In particolare, il coinvolgimento dei soci alla vita cooperativa ruota attorno a due principi cardine:

1. Il principio del controllo democratico da parte dei soci.
2. Il principio della partecipazione economica dei soci.

L'obiettivo che Studio e Progetto 2 si è dato, di favorire la condivisione dei valori e del comportamento etico degli associati, viene perseguito attraverso la proposta di varie attività (formative, assembleari, ecc..) alle quali si invita alla massima partecipazione della base sociale della cooperativa. Il livello informativo viene garantito sia attraverso le pagine social, i gruppi whatsapp e anche attraverso il sito istituzionale, sul quale vengono pubblicate costantemente le diverse iniziative programmate. Oggettivamente si osserva larga partecipazione alle assemblee statutarie, sia ordinarie che straordinarie.

Numero aventi diritto di voto 21 per le assemblee convocate a maggio e n. 24 per l'assemblea di rinnovo delle cariche sociali convocata per settembre.

N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione: 3

## Partecipazione dei soci alle assemblee

---

Data Assemblea	N. partecipanti (fisicamente presenti)	N. partecipanti (con conferimento di delega)	Indice di partecipazione (%)
26.5.2023	16	4	95
26.5.2023	16	4	95
15.9.2023	20	3	96

## Mapa degli Stakeholder

Gli stakeholder sono coloro che possono influenzare o essere influenzati dalle nostre attività e – più in generale – da un’organizzazione, una strategia o un progetto.

Questa la rappresentazione grafica dei nostri portatori di interesse.



Gli stakeholder sono tutte le persone che hanno un interesse di qualsiasi tipo nel prodotto/servizio che stiamo realizzando. Se vogliamo capire come gestirli al meglio dobbiamo mettere in atto le medesime pratiche che utilizziamo con i clienti finali (il cliente finale peraltro è uno dei nostri stakeholder!). Partiamo dall’ovvio: non sono entità astratte ma persone prima di tutto! E come tali hanno necessità e bisogni specifici, così come solide opinioni su ciò che vogliono ottenere e ciò che farebbero al nostro posto. È nostro compito prima di tutto farci un’idea di questi presupposti e indagare cos’è per loro di valore.

Pensare che gestire gli stakeholder sia una delle tante attività che “ci tocca” portare avanti senza magari troppo entusiasmo in mezzo alle mille cose da fare, sarebbe un

grave errore, occorre provare a cambiare prospettiva: costoro possono essere delle risorse incredibili per il raggiungimento dei vostri obiettivi.

Hanno conoscenza dell'organizzazione, della materia e dei clienti, mezzi, relazioni, esperienza su procedure, policy e molto altro.

Investire in questa relazione può essere quindi molto vantaggioso oltre che, rivelarsi, particolarmente efficace per i nostri progetti.

Il concetto di stakeholder è di fondamentale importanza all'interno del documento che stiamo realizzando perché, proprio adesso, il Bilancio Sociale si rivolge in quanto è colui che ha una “*posta in gioco*” nell'attività dell'organizzazione, è un “*portatore di interesse*” oltre che di bisogni e di potenzialità.

Riconoscere l'importanza degli stakeholder e della loro centralità nelle nostre quotidiane attività solleva questioni legate al modo di rapportarsi con i vari soggetti, con i tanti volti del nostro operare, al processo di creazione del valore (economico e sociale), alla sopravvivenza dell'organizzazione stessa, alla responsabilità sociale che abbiamo come soggetto in quanto partecipante al benessere della collettività.

Ma perché coinvolgerli? Sempre più membri e gruppi sociali esprimono il loro diritto di essere informati, consultati e coinvolti nei processi decisionali delle organizzazioni. Il coinvolgimento degli stakeholder è in grado di generare numerose opportunità per migliorare la gestione e le performance.

Nello specifico della rendicontazione sociale, il loro coinvolgimento è necessario e doveroso in diverse fasi del processo. Da diverse fonti emerge forte e chiaro il richiamo a che il Bilancio Sociale venga scritto sempre dal punto di vista dei portatori di interesse, essendo non solo uno strumento di comunicazione e rendicontazione, ma anche di ascolto e di dialogo.

In linea teorica sembrerebbe semplice collocare i vari soggetti nelle rispettive caselle, è invece un compito molto più complesso e di grande responsabilità che potrebbe avere ricadute negative nei processi e nei servizi. Questo percorso dovrebbe permettere, una volta predisposte le griglie in questione e completata l'analisi degli stakeholder, di definire una strategia di gestione con lo scopo di aumentare il consenso ed il sostegno e ridurre al minimo gli impatti negativi.

È quindi importante capire le esigenze dei vari stakeholder e comunicare frequentemente e regolarmente con loro, questo farà in modo che essi comprendano i progressi, contribuendo a farli sentire ascoltati, accolti, coinvolti e importanti per l'organizzazione.

Lo stakeholder engagement (coinvolgimento dei portatori di interesse) più evoluto permette di allineare la performance sociale, ambientale ed economica alla strategia, questo sarà uno dei prossimi step migliorativi che dovremo certamente perseguire.

Definire i nostri stakeholder è, pertanto, un compito delicato e stimolante allo stesso momento. Le attività intraprese dalla cooperativa comportano colloqui, quotidiani confronti con una moltitudine di soggetti che, ognuno a proprio modo, incide sulle vicende di Studio e Progetto 2.

L'agire della Cooperativa è quindi condizionato dall'esigenza di soddisfare una molteplicità di interessi che è necessario riconoscere, ponderare e tutelare. Ci basiamo sul modello multi stakeholder, rilevando la presenza di molteplici portatori di interesse. Utilizzando la griglia potere – interesse/influenza siamo in grado di determinare le posizioni dei soggetti coinvolti. Proviamo, quindi, a inserire nella griglia i vari soggetti con i quali vengono intrapresi rapporti a qualunque titolo, questa operazione è condivisa dalle diverse parti che hanno contribuito alla realizzazione del presente Bilancio Sociale. La natura stessa della cooperativa e gli ambiti in cui agisce ne fanno un soggetto intorno al quale si intrecciano numerose relazioni messe in atto da “portatori di interesse” la cui natura e la cui distanza dalla struttura possono essere molto diverse.

Sono “portatori di interesse” molto vicini i soci, che apportano risorse e sensibilità differenti, legate al contributo specifico afferente al ruolo ed alle proprie esperienze e per i quali la cooperativa, a vari livelli, risponde al bisogno di occupazione; sono “portatori di interesse” gli utenti, i fruitori dei servizi, siano essi minori o adulti, per i quali le nostre prestazioni sono la risposta ad uno o più bisogni, dall'educazione alla formazione. Sono altresì importanti stakeholder le istituzioni pubbliche (amministrazioni comunali, provinciali, regionali...), che, in quanto organi rappresentativi e di governo delle comunità, sono gli interlocutori con cui la Cooperativa si confronta per elaborare progetti e azioni per migliorare la qualità della vita e le opportunità sociali dei territori in cui opera. Sono altresì importanti stakeholder i nostri partner di progetto, i volontari del servizio civile, le scuole e le università, consulenti e professionisti.

### Sviluppo valorizzazione dei soci

#### Vantaggi di essere socio



Il contagio della relazione (R. Esposito, 1998) è un concetto indagato da tutti i più grandi pensatori nel corso dei secoli, non solo la filosofia ma pure la psicologia sociale e l'economia cercano di comprendere la necessità dell'uomo, ma di tutti i gruppi sociali in genere anche del mondo animale, di riunirsi e

lavorare tutti insieme per raggiungere gli obiettivi.

Inizialmente nei primi gruppi collettivi dell'Olocene (circa 12 mila anni fa) si delinea un cambiamento nei rapporti, prima esclusivamente fondati da vincoli di parentela iniziano a estendere la collaborazione con altri gruppi, forse per necessità di protezione delle terre e delle culture servono gruppi più ampi, geneticamente più vari che però implica la difficoltà nel monitorare il comportamento di ciascuno. Entrano in gioco quindi altri meccanismi di onestà e fiducia che devono saldare i rapporti, una "honesty label" che certifichi come tutti lavorino per il bene comune o perlomeno che non distolgano ricchezza alla comunità. Su questo punto si è cercato di indagare a vari livelli, convergendo sull'idea comune che l'avvento delle religioni pro sociali sia la chiave di volta di questo processo, portatrici di un messaggio morale che incorpora principi collaborativi. La cosiddetta "golden rule" **FAI AGLI ALTRI Ciò CHE VORRESTI FOSSE FATTO A TE**. Questo principio di reciprocità è presente pressochè nella stessa forma in tutte le grandi religioni mondiali. Ciò non significa che esiste una unica cornice religiosa dove possano avvenire queste scelte morali ma che l'evoluzione culturale è stata favorita dalla presenza dello sguardo divino che tutto vede e tutto conosce.

È in questa cornice sociologica della relazione sociale che si inserisce la nostra dimensione cooperativa, la nostra ferma convinzione che sia importante camminare tutti insieme e dove necessario attendere e aiutare chi è rimasto indietro.

In altri capitoli del presente Bilancio Sociale, anche in quelli degli anni scorsi del resto, abbiamo sottolineato come la persona rappresenti il fulcro principale delle attività, delle azioni e delle politiche, in generale, adottate da Studio e Progetto 2 nel

perseguimento dei propri obiettivi. Il percorso seguito negli anni si indirizza, conseguentemente, sul solco della valorizzazione delle risorse umane, che, a vario titolo, gravitano intorno alla struttura. Valorizzazione che si esprime in modalità diverse: i soci vengono invitati a prendere parte alle decisioni collettive ovvero a proporsi attivamente per ricoprire incarichi di responsabilità. Per il principio delle porte aperte ai dipendenti e collaboratori la cooperativa offre l'opportunità di diventare soci. La cooperativa è una struttura sociale a produzione di capitale che permette un maggiore coinvolgimento dei propri soci e la possibilità di ottenere garanzie e benefici che in altri campi occupazionali non sono per niente scontati.

Non vengono richiesti requisiti particolari per l'ingresso se non dimostrare concretamente la condivisione dello spirito cooperativo e la motivazione a lavorare quotidianamente al progresso e al miglioramento sia personale che della struttura. Al dipendente/collaboratore perché diventi socio viene richiesto un sostanziale cambio di paradigma: a *“lavoro per il mio personale guadagno”* si sostituisce un nuovo concetto: *“lavoro perché guadagniamo tutti, perché la cooperativa cresca e si sviluppi”*.

Bisogna avere la consapevolezza che l'impresa cooperativa è regolata in base a tre principi fondamentali e su di essi concentrarsi per comprendere la grande valenza culturale dello stare insieme e collaborare verso l'obiettivo comune:

- **Democrazia:** La cooperativa è un'impresa *“democratica”* che prevede un forte controllo da parte dei soci secondo il principio *“una testa, un voto”*, indipendentemente dalla propria quota sociale.
- **Mutualità:** Il rapporto mutualistico si realizza tra soci e cooperativa e descrive vantaggi e obblighi reciproci. La mutualità può avere forme diverse: vantaggi, benefici o migliori condizioni.
- **Divieto di distribuzione degli utili:** L'impresa cooperativa prevede l'indivisibilità del patrimonio e il reimpiego degli utili nell'impresa stessa, garantendo così lavoro stabile, sviluppo nel tempo e stabilità economica della società.

Queste condizioni rendono l'impresa cooperativa un'impresa *“sostenibile”* e attenta alle opportunità delle generazioni future.

Questi tre aspetti non sono soltanto concetti astratti e teorici, ma vengono applicati ogni giorno in ciascuna fase di vita della cooperativa. La caratteristica principale è la **democrazia interna** espressa da tutti i soci che vengono chiamati ad approvare annualmente i rendiconti di gestione ovvero a pronunciarsi su questioni straordinarie che esulano dalle attribuzioni del Consiglio di Amministrazione. Ma l'elemento fondamentale è rappresentato dalla possibilità di eleggere, confermare o rinnovare il gruppo direttivo del quale possono far parte tutti i soci con un'anzianità di iscrizione nel libro soci di almeno due anni.

La **mutualità** (ai sensi dell'art. 2152 del Codice Civile) trova espressione nell'avvalersi prevalentemente delle prestazioni lavorative dei propri soci (nelle cooperative di lavoro, come appunto Studio e Progetto 2). Pertanto dobbiamo considerare che, compatibilmente con i servizi e gli appalti affidati, il socio della cooperativa deve sempre trovare l'opportunità di svolgere le proprie mansioni. La cooperativa è tenuta a dare la priorità ai propri soci e, solo nel caso in cui non si trovino al proprio interno le professionalità richieste, ci si potrà affidare a collaboratori/dipendenti esterni, i quali, a loro volta, sono invitati a entrare nella compagine sociale qualora condividano i principi base della cooperazione citati in precedenza e la vision, la mission e i valori della Studio e Progetto 2. La norma in materia prevede eventuali deroghe in tal senso qualora il datore di lavoro si avvalga della cosiddetta clausola sociale, ovvero garantire la continuità nel servizio del personale precedentemente impiegato in quel progetto/servizio.

**Il divieto di distribuzione degli utili** riguarda il reinvestimento degli eventuali utili nell'impresa. E', infatti, vietata la distribuzione degli utili tra i soci perché non è contemplato lo scopo di lucro. In questo modo viene garantita la stabilità economica e la sua sostenibilità. Le cooperative sono caratterizzate dalla intergenerazionalità, ossia dall'essere un patrimonio – economico, di competenze, di valori – che resta radicato sul territorio e a disposizione della comunità.

Nel patto associativo si esprime la centralità del socio e la sua valorizzazione professionale, culturale e sociale. Il merito trova pieno riconoscimento consentendo al socio di esprimere le proprie capacità accrescendo le competenze, mettendole, infine, a disposizione della struttura.

Compito fondamentale del CDA è fare in modo che l'adesione entusiastica al nuovo paradigma rimanga sempre viva e pulsante nel socio. Si tratta di una responsabilità complessa ma che va sempre praticata e perseguita per far sì che anche chi non riveste incarichi direttivi o compiti di responsabilità possa comprendere come, anche, il proprio contributo sia determinante e vitale ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali e di crescita della comunità.

Ciascun socio, dal vertice alla base, deve considerarsi parte di un grande ingranaggio dove ciascuno è importante e necessario e l'assenza o la scarsa collaborazione dell'uno produce scompensi e anomalie organizzative e gestionali sull'intera struttura.

La cooperativa è una società formata da soci pressoché paritari e non ha obbligazioni verso azionisti esterni, rimanendo così un'unità autogestita da propri componenti.

Questa particolarità amministrativa permette quindi di porre l'accento sul singolo lavoratore e il suo ruolo non solo come risorsa salariata ma soprattutto come persona in carne ed ossa con sentimenti e ambizioni.

Molto spesso il rapporto tra soci all'interno delle cooperative è infatti più amichevole e alla pari rispetto a una normale posizione impiegatizia in un'azienda o una fabbrica, permettendo quindi al lavoratore di godere di un ambiente rilassato e sensibile alle proprie esigenze personali.

Il pregio forse più importante e palpabile del lavorare all'interno di una cooperativa è la consapevolezza di star lavorando all'interno di un meccanismo che favorisce i suoi componenti piuttosto che gli elementi esterni (come gli azionisti di grandi brand) che non ne fanno fisicamente parte e che anzi molto spesso vengono riconosciuti come elementi poco graditi. Ogni socio della cooperativa sa infatti di avere sì dei doveri ma anche molti benefici e tutele che vengono spesso a mancare ad un normale lavoratore.

Il percorso di vita della cooperativa come di qualsiasi altro organismo economico non è immune da situazioni di pericolo. Garantisce diritti ai propri soci solamente durante i periodi dove, le attività e i servizi forniti ai clienti esterni, siano gestiti in modo corretto e responsabile, può accadere tuttavia di vedere organizzazioni che per scelte sbagliate da parte della direzione non riescono a tenere in piedi la struttura economica di questa tipologia di associazione.

A nostro avviso altro elemento essenziale che dobbiamo evidenziare è la sostanziale differenza con le grandi società di capitale: nella cooperazione la Direzione aziendale e la base sociale condividono risultati e redditi similari, non si osservano quelle disuguaglianze reddituali proprie di quelle strutture societarie dove il vertice percepisce, in rapporto, circa 500 volte lo stipendio di coloro che stanno alla base aziendale. Recenti studi dimostrano come questo divario aumenti costantemente. La cooperativa riesce nell'obiettivo superiore e in controtendenza di stabilire l'equa divisione delle risorse.

Numero e tipologia dei soci (al 31.12.2023)	
Soci ordinari	31
<b>Focus tipologia dei soci</b>	
Soci lavoratori	24
Soci svantaggiati	1
Soci persone giuridiche	0

### Focus Soci persone fisiche

Genere	Maschi	8	26 %
	Femmine	23	74 %
	<b>Totale</b>	<b>31</b>	

Età	Fino a 40 anni	2	6 %
	Dai 41 a 54 anni	23	74%
	Oltre 55 anni	6	19 %
<b>Totale</b>	<b>31</b>		

Nazionalità	Italiana	31	100 %
-------------	----------	----	-------

Titolo di studio	Laurea	8	26 %
	Scuola Media Superiore	23	74 %
<b>Totale</b>	<b>31</b>		

Anzianità associativa				
da 0 a 5 anni	da 6 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni	<b>Totale</b>
13	3	11	4	<b>31</b>
42%	10%	35%	13%	100%

## Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

## Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati

Il superamento del traguardo dei 30 anni di attività ininterrotta rappresentano una data da sottolineare, una testimonianza della capacità imprenditoriale e di lungimiranza nelle scelte strategiche.



Punto di partenza come stimolo per poter affrontare le sfide future con intelligenza e rinnovata fiducia, così da garantire un florido sviluppo a tutta la base sociale e verso le comunità dove proponiamo i nostri servizi.

Proprio queste esigenze giustificano l'adozione di

un nuovo CCNL, passiamo infatti dagli storici Coop Sociali e FederCulture verso il CCNL Servizi Integrati - Multiservizi.

I soci lavoratori e i diversi collaboratori esterni, al 31.12.2023 sono **51 in totale**, ripartiti tra **23 soci lavoratori e 28 dipendenti non soci**.

Il processo che ha portato alla definitiva decisione nasce nel corso del 2021 da attente riflessioni all'interno del CDA e da interlocuzioni con i diversi consulenti aziendali che hanno confermato l'aspetto positivo di utilizzare un unico contratto verso tutte le tipologie di lavoratori a prescindere dal settore in cui operano. Le ragioni principali che hanno indirizzato la scelta sono fondamentalmente due: il cambio di veste societaria dettata dall'esigenza di gestire nuovi servizi rispetto a quelli svolti finora, diversificazione del core business quindi, che impone una maggiore attenzione verso le regole della concorrenza, sfruttando appieno le nostre potenzialità.

Altro aspetto certo non secondario è la possibilità di garantire a tutti i lavoratori una parità di trattamento prescindendo dall'area operativa in cui sono impiegati.

Altro aspetto rilevante nelle politiche del lavoro adottate e, fortemente volute dalla Direzione aziendale è l'applicazione della parità di genere: è un obiettivo sociale che implica l'eliminazione delle discriminazioni di genere e l'assicurazione di pari opportunità per uomini e donne in tutti gli aspetti della vita. Ci sono diverse strategie e misure che possono essere adottate per promuovere la parità di genere. Ecco alcuni esempi concreti che cerchiamo di mettere in campo quotidianamente:

- **Educazione e consapevolezza:** L'educazione è un fattore chiave per promuovere la parità di genere. Gli sforzi dovrebbero essere diretti a fornire un'educazione inclusiva che insegni il rispetto reciproco, la diversità e l'uguaglianza di genere.
- **Accesso all'occupazione e alle opportunità economiche:** È fondamentale garantire alle donne pari accesso all'occupazione, alle opportunità di carriera e alla partecipazione economica. Ciò può includere l'adozione di politiche di assunzione e promozione basate sul merito, l'eliminazione delle disparità salariali di genere, favorire la partecipazione a programmi di formazione continua.
- **Conciliazione tra vita professionale e familiare:** La promozione di politiche che consentano a uomini e donne di conciliare meglio la vita professionale con quella familiare può contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere.
- **Combattere la violenza di genere:** La violenza contro le donne e le ragazze è una grave violazione dei diritti umani e un ostacolo alla parità di genere. È necessario adottare misure efficaci per prevenire e combattere la violenza di genere, fornendo sostegno alle vittime, promuovendo la consapevolezza e perseguendo i responsabili attraverso l'applicazione della legge.

Questi sono solo alcuni esempi di come l'applicazione della parità di genere può essere promossa. È un processo complesso e richiede l'impegno di individui, istituzioni e della società nel suo insieme per creare un ambiente equo ed inclusivo per tutti, indipendentemente dal

## **Welfare aziendale**

E' del 2020 la decisione iniziale del CDA aziendale di destinare parte delle risorse economiche all'attivazione del Welfare aziendale. Delle ragioni che hanno motivato questa iniziativa abbiamo avuto occasione di riferire nei precedenti bilanci. In questo è doveroso fare un breve richiamo per sottolineare l'attenzione riservata dal gruppo dirigente al benessere della base sociale, alla soddisfazione e gratificazione personale, elementi utili per cercare di creare e perpetuare quel clima positivo e collaborativo all'interno del gruppo di lavoro.

Le difficoltà vissute durante la pandemia Covid-19 hanno ulteriormente contribuito all'assunzione di questa particolare scelta.

Nel corso dei due anni di attivazione (2021 e 2022) sono stati erogati oltre 30mila euro verso i soli soci lavoratori, i quali hanno utilizzato queste somme per tipologie di spesa varie: acquisto buoni alimentari, prestazioni del diritto allo studio (**libri di testo e tasse scolastiche**), spese sanitarie, attività sportive e viaggi vacanza.

L'iniziativa di adottare il Welfare aziendale è stata accolta positivamente dalla totalità dei beneficiari come testimonia un apposito questionario di gradimento somministrato. SP2 ha deciso di avvalersi dei servizi di un'azienda specializzata nella gestione dei portafogli welfare, la TreCuori, che attraverso una specifica applicazione permette l'utilizzo dello strumento in maniera molto semplice, nella gestione e nel monitoraggio dei propri benefit.

<b>Numero occupati totali</b>	<b>51</b>		
<b>Occupati soci e non soci</b>			
Occupati soci maschi	Occupati soci femmine		
9	15	Totale	24
Occupati non soci maschi	Occupati non soci femmine		
6	21	Totale	27
Occupati soci fino a 40 anni	Occupati soci da 41 a 60 anni	Occupati soci di oltre 60 anni	
2	19	3	
		Totale	24
Occupati non soci fino a 40 anni	Occupati non soci da 41 a 60 anni	Occupati non soci di oltre 60 anni	
9	14	4	
		Totale	27
Occupati soci con Laurea	Occupati soci con Scuola media superiore	Occupati soci con Scuola media inferiore	
8	16		
Occupati soci con scuola elementare	Occupati soci con Nessun titolo		
		Totale	24
Occupati non soci con Laurea	Occupati non soci con Scuola media superiore	Occupati non soci con Scuola media inferiore	
11	15	1	
Occupati non soci con scuola elementare	Occupati non soci con Nessun titolo		
		Totale	27
Occupati soci con Nazionalità Italiana	Occupati soci con Nazionalità Europea non italiana	Occupati soci con Nazionalità Extraeuropea	
24	0	0	
		Totale	24
Occupati non soci con	Occupati soci con	Occupati soci con	

Nazionalità Italiana	Nazionalità Europea non italiana	Nazionalità Extraeuropea	
27	0	0	
		Totale	27

### **Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)**

Volontari Svantaggiati Maschi	Volontari Svantaggiati Femmine	Volontari NON Svantaggiati Maschi	Volontari NON Svantaggiati Femmine
0	0	0	0
Totale svantaggiati	0	Totale non svantaggiati	0
<b>Tirocinanti Svantaggiati Maschi</b>	Tirocinanti Svantaggiati Femmine	Tirocinanti NON Svantaggiati Maschi	Tirocinanti NON Svantaggiati Femmine
0	0	0	0
<b>Totale svantaggiati</b>	0	Totale non svantaggiati	0

### **Attività svolte dai volontari**

Studio e Progetto 2 ha fin dal primo momento aperto le porte delle proprie strutture ai giovani volontari che si sono candidati per svolgere questa esperienza formativa/lavorativa, viene offerta l'opportunità di operare dentro le sedi dislocate nel territorio a volontari e tirocinanti, credendo fortemente in questo strumento. Il Servizio civile volontario, oggi Servizio Civile Universale (SCU) è un importante e, spesso, unica occasione di crescita personale, un'opportunità di educazione alla cittadinanza attiva, un prezioso strumento per aiutare le fasce più deboli della società, contribuendo allo sviluppo sociale, culturale ed economico del nostro Paese.

Il primo progetto approvato a SP2 dal Dipartimento per il Servizio Civile presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri risale al 2009. Nel corso degli anni sono stati attivati i seguenti progetti:

- Anno 2009: Progetto "Servizi innovativi per il territorio" - 4 volontari/e;
- Anno 2010: Progetto "Conoscere per scegliere" - 4 volontari/e;
- Anno 2012: Progetto "Giovani con/per i Giovani" - 4 volontari/e;
- Anno 2014: Progetto "Occupiamoci" - 4 volontari/e;

- Anno 2015: Progetto "Inform@lmente" - 4 volontari;
- Anno 2016: Progetto "La Rosa dei venti" - 4 volontari;
- Anno 2018: Progetto "One-Stop Opportunity"- 4 volontari;
- Anno 2018: Progetto Garanzia Giovani "+informAzione + integrAzione"- 4 volontari;
- Anno 2019: Progetto "Stay Human" - sede di Abbasanta - 4 volontari;
- Anno 2019: Progetto "Informarsi..orientarsi...realizzarsi" - sede di Oristano - 4 volontari.

Ad agosto 2020 la Studio e Progetto 2 presentava istanza per l'accreditamento al "Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio Civile Universale", divenendo Capofila di una Rete che annovera la "Fondazione Oristano" con sede in Oristano, l'Associazione "Imago Mundi" con sede a Cagliari, la Cooperativa Sociale "Progetto h" con sede in Macomer, la Cooperativa Sociale "Luoghi comuni" con sede, anch'essa, a Macomer, la Cooperativa Sociale "Casa Famiglia" con sede a Ghilarza; la Cooperativa Sociale "Digitabile", con sede ad Oristano e la Cooperativa Sociale "Kairos", con sede a Ghilarza.

Dopo un primo anno di adattamento e sperimentazione (annualità 2021), in cui si sono presentati due Programmi (uno sul Settore Cultura e uno sul Settore Assistenza, i due settori in cui operano gli Enti citati), ben valutati e posizionati in graduatoria, ma non abbastanza da poter essere finanziati, nell'annualità 2022 la Rete da noi rappresentata ha presentato due ulteriori Programmi, approvati e finanziati dal "Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio Civile Universale" e che hanno poi avuto svolgimento nel corso del 2023 e 2024:

per il Settore Cultura, il Programma "Città in luce", con i due Progetti presentati dalle sedi di attuazione di Fondazione Oristano (Progetto "Oristano da scoprire" – 15 Operatori Volontari con sede in Oristano) e di Imago Mundi (Progetto "Navigando tra i monumenti alla scoperta della Città" – 6 Operatori Volontari con sede a Cagliari);

per il Settore Assistenza, il Programma "Includis", con i Progetti presentati dalla stessa Studio e Progetto 2 (Progetto "Inform@lmente" - 2 Operatori Volontari sulla sede di Oristano, e "Radio Aperta" – 3 Operatori Volontari sulla sede di Abbasanta) e dalla Cooperativa Sociale "Luoghi comuni", Progetto "Side by Side" – 3 Operatori Volontari presso le sedi di Macomer e di Birori), mentre i Progetti "Punti di vista" – Ente "Progetto h" - e "PROGETTO DI VITA" – Ente "Casa Famiglia" – pur finanziati, non hanno potuto trovare attuazione a causa della mancata adesione da parte di giovani del territorio macomerese e ghilarzese.

Nel Maggio 2023 la Rete della Studio e Progetto 2 presentava due ulteriori Programmi, poi approvati e finanziati dal "Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio Civile

Universale”: il Programma “N.O.D.I – Nuove Officine Di Inclusione” per il Settore Assistenza e il Programma “Memorabili esperienze” per il Settore Cultura, essi avranno il loro avvio nel mese di Giugno 2024 e vedranno l’operatività dei seguenti Progetti

per il Settore Cultura: Progetto “Oristano for you” – 18 Operatori Volontari su Oristano, con sede di attuazione Fondazione Oristano, e, Progetto “Monumenti Aperti” – 6 Operatori Volontari su Cagliari, sede di attuazione l’Associazione Imago Mundi;

per il Settore Assistenza, due Progetti della Studio e Progetto 2: Progetto “Cittadini consapevoli” sulla sede di Oristano - 4 Operatori volontari, e Progetto “La Bussola” – 4 Operatori Volontari sulla sede di Abbasanta; il Progetto “Take my Hand” – 6 Operatori Volontari presso le sedi di attuazione della Cooperativa Sociale “Luoghi comuni” a Macomer e Birori; il Progetto “Articolo 4”, 4 Operatori Volontari presso la sede di attuazione della Cooperativa Sociale “Progetto h” a Macomer e il Progetto “I giovani ci accompagnano sui sentieri dell’autonomia e dell’inclusione sociale”- 4 Operatori Volontari che saranno operativi presso la sede di attuazione della Cooperativa Sociale “Casa famiglia” di Ghilarza.

## **Tipologia di contratti di lavoro applicati**

---

### **Nome contratto**

#### **CCNL SERVIZI INTEGRATI MULTISERVIZI E PULIZIA**

Abbiamo osservato in un precedente capitolo di questo bilancio che nel corso del 2022 si è adottato un nuovo e unico CCNL per tutte le categorie di lavoratori occupati presso Studio e Progetto 2. Facendo seguito ai ragionamenti interni al CDA e alle interlocuzioni avvenute con i consulenti di cui si avvale l’azienda si è ritenuto opportuno passare al CCNL Servizi Integrati Multiservizi. L’utilizzo di due CCNL distinti, CoopSociali e FederCulture, creava una sorta di disparità di trattamento tra dipendenti a seconda del settore in cui operavano e non erano in linea con le esigenze competitive dell’azienda, la partecipazione ad alcune gare non era sostenibile economicamente. Il nuovo CCNL, pur mantenendo le prerogative di tutela e riconoscimento economico del lavoratore permette tuttavia notevoli risparmi che possono essere vantaggiosi in taluni bandi di gara alle quali si partecipa.

I compensi sono determinati seguendo le tabelle retributive previste dal CCNL e nel rispetto di eventuali accordi integrativi e aumenti salariali. I corrispettivi sono assicurati indistintamente sia ai soci che ai dipendenti non soci.

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	2	
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	39	
Dipendenti a tempo determinato e tempo pieno	0	
Dipendenti a tempo determinato e part time	6	
Collaboratori continuativi	4	
Lavoratori autonomi		
<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>100 %</b>

## Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

### Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importi
Dott. Andrea Mura Sindaco	Compensi	Fino al 14 settembre €. 1.470,25 per il Revisore unico Dott. Mura. Dal 15 settembre al 31 dicembre 2023 compenso per il Collegio Sindacale €. 2.134,14
Dott. Salaris Fabio Sindaco		
Dott.ssa Mele Rita Sindaco		
Dott. Mannea Carmine Sindaco supplente		
Dott. Zacchino Mario Sindaco Supplente		

### Dirigenti

Nominativo	Tipologia	Importo
Consiglio di Amministrazione	Indennità di carica	0,00

## Volontari

Importo dei rimborsi complessivi annuali	Numero volontari che hanno usufruito del rimborso
0	0

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12)	Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc. avvenute al 31/12)	Organico medio al 31/12 (C)
13	7	45
	<b>Rapporto turnover (%)</b>	44%

## **Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti**

Le norme UNI EN ISO9001:2015 che disciplinano i processi di qualità aziendali, applicate da Studio e Progetto 2 richiedono, tra i diversi adempimenti, il monitoraggio del clima aziendale, l'ascolto del sentimento di soci e dipendenti, l'opinione dei committenti anche attraverso la somministrazione di specifici questionari di soddisfazione.

Gli ultimi dati raccolti sono relativi all'anno 2022, la dirigenza riflette sull'opportunità di sottoporre un questionario di valutazione a cadenza biennale. Gli ultimi risultati riportano giudizi molto soddisfacenti: circa l'80% dei dipendenti ha risposto, valore già di per se positivo a dimostrazione della partecipazione e dell'interesse alle dinamiche interne.

Il questionario composto da dieci diverse sezioni di analisi: ascolto, valorizzazione del personale, circolazione delle informazioni, operatività, stress, utilità sociale, caratteristiche del proprio lavoro, propensione all'innovazione, indicatori negativi e positivi, disponibilità al confronto.

L'esame di queste diverse sezioni mostra e conferma con numeri reali e dati incontrovertibili quelle che appaiono inizialmente solo impressioni e sensazioni personali ed empiriche, testimoniando un clima aziendale sostanzialmente positivo e collaborativo.

Nella totalità delle risposte si evince che il personale si senta ascoltato e valorizzato. Le informazioni circolano efficacemente permettendo la piena operatività in ogni momento. Solo il 15% afferma di operare in situazione di stress (occorre definire e comprendere meglio se questo sia dovuto a particolari carichi di lavoro o per la gestione di determinate e delicate mansioni).

Dalla maggior parte delle interviste (quasi il 90%) emerge che il personale ritiene che il proprio lavoro rivesta una importante utilità sociale.

Le caratteristiche del proprio lavoro ci dicono che non sia particolarmente faticoso, in alcune situazioni possono verificarsi particolari sovraccarichi di lavoro o emotivamente coinvolgenti, può essere monotono o ripetitivo e costringerci a lavorare isolati, considerato che i servizi gestiti sono dislocati in tutto il territorio regionale.

Alcuni inoltre osservano la rigidità di alcune norme o procedure.

Nel complesso tuttavia osserviamo l'alta percentuale di disponibilità e propensione all'innovazione sia in termini di procedure da seguire che per strumenti e tecnologie utilizzate.

L'analisi degli indicatori negativi non rileva aspetti o situazioni preoccupanti, i dati confermano i valori visti in precedenza. Stesso discorso per quanto riguarda gli indicatori positivi: è importante sottolineare la sensazione diffusa tra i dipendenti di fare parte di una squadra e di essere disposto a impiegare nuove energie per riuscire al meglio realizzandosi personalmente perchè il proprio lavoro viene riconosciuto e apprezzato all'esterno.

## Formazione

### Tipologia e ambiti corsi di formazione

La formazione aziendale è un fattore chiave per la crescita della propria azienda e il raggiungimento degli obiettivi prefissati: le persone costituiscono la risorsa principale di ogni impresa in quanto le loro competenze, conoscenze e abilità sono il motore in grado di far crescere rapidamente l'azienda nel mercato.



*"Imparare è come remare controcorrente: se smetti, torni indietro"* recita un antico proverbio cinese. L'adagio accende i riflettori sull'importanza della formazione aziendale, aiutando le imprese a essere competitive sul mercato e proiettandole nel futuro.

Studio e Progetto 2 crede nel cambiamento e nella continua crescita delle persone per questo investe sulle stesse per aumentare le competenze sia del singolo che del gruppo di lavoro. Il risultato non è esclusivamente l'evoluzione professionale delle persone, ma anche della struttura in generale.

L'obiettivo è in sintesi quello di fornire ai dipendenti gli strumenti necessari per colmare le lacune, affrontare i cambiamenti figli dall'innovazione tecnologica e migliorare le soft skills, ovvero le competenze trasversali che possono fare la differenza e influenzare positivamente la qualità del lavoro. La formazione proposta è un'opportunità di crescita che tocca tutti i livelli della scala gerarchica, riguardando sia gli aspetti tecnici che le relazioni tra individui.

Ascoltando e/o accogliendo eventuali suggerimenti sui bisogni formativi dei nostri soci e dipendenti, il CDA annualmente definisce un Piano con cui cerca di soddisfare le necessità formative della struttura.

Nel corso degli anni SP2 è riuscita ad affinare la definizione dei processi formativi e la loro realizzazione, avvalendosi, dove possibile, di consulenti esperti e attingendo alle opportunità offerte dai Fondi Interprofessionali.

Nella definizione del Piano il CDA cerca, in sintesi, di distinguere tra:

- **Bisogno organizzativo:** influenzato dagli obiettivi di business;
- **Bisogno professionale:** dipendente dalla posizione che si occupa nella gerarchia aziendale;
- **Bisogno individuale:** esigenze dei singoli individui e sviluppo personale

Nelle scelte formative SP2 cerca di rispondere ai principi del metodo S.M.A.R.T., come teorizzato e illustrato dall'economista e saggista Peter Drucker.

Le cinque regole che compongono l'acronimo fanno riferimento alle seguenti parole di origine inglese:

1. **S = Specific (Specifico)**
2. **M = Misurable (Misurabile)**
3. **A = Achievable (Raggiungibile)**
4. **R = Relevant (Rilevante)**
5. **T = Time-Based (Temporizzato)**

Nel corso del 2023 oltre ai corsi obbligatori sui temi della sicurezza aziendale, sulle normative in merito al trattamento dei dati personali, sono stati realizzati dei percorsi formativi relativi ai nuovi processi di certificazione intrapresi: sulla parità di genere e sul family audit. Si ricordano inoltre i percorsi intrapresi dagli operatori delegati dall'azienda al rilascio delle identità digitali SPID e l'altro rivolto agli operatori che si occuperanno del progetto GOL.

### Tipologia e ambiti corsi di formazione

1.	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Salute e sicurezza	Sicurezza nei Luoghi di Lavoro - Corso addetto Antincendio		
	<b>Descrizione</b>	Attività formazione sulla gestione delle emergenze evacuazione e antincendio.		
	<b>Ore di formazione</b>	7	<b>Lavoratori formati</b>	5
2.	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Salute e sicurezza	Sicurezza nei Luoghi di Lavoro-Primo Soccorso		
	<b>Descrizione</b>	Fornire agli addetti della squadra di emergenza o di primo soccorso le misure di primo intervento e le necessarie conoscenze per affrontare le emergenze		
	<b>Ore di formazione</b>	4	<b>Lavoratori formati</b>	9
3.	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Salute	Sicurezza nei Luoghi di Lavoro - Corso addetto		

	sicurezza	Antincendio-Aggiornamento		
	<b>Descrizione</b>	Attività formazione sulla gestione delle emergenze evacuazione e antincendio.		
	<b>Ore di formazione</b>	2	<b>Lavoratori formati</b>	1
4	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Salute e sicurezza	Sicurezza nei Luoghi di Lavoro-Primo Soccorso Aggiornamento		
	<b>Descrizione</b>	Fornire agli addetti della squadra di emergenza o di primo soccorso le misure di primo intervento e le necessarie conoscenze per affrontare le emergenze		
	<b>Ore di formazione</b>	4	<b>Lavoratori formati</b>	19
5	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Salute e sicurezza	Regolamento Ue 2016/679 - Trattamento e libera circolazione dei dati		
	<b>Descrizione</b>	Formazione in merito alla disposizioni del Regolamento europeo in materia privacy		
	<b>Ore di formazione</b>	4	<b>Lavoratori formati</b>	5
6	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Salute e sicurezza	Sicurezza nei luoghi di lavoro.		
	<b>Descrizione</b>	Attività sulla normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro		
	<b>Ore di formazione</b>	6	<b>Lavoratori formati</b>	3
7	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Certificazioni e modelli organizzativi	Sicurezza nei Luoghi di Lavoro-Aggiornamento		
	<b>Descrizione</b>	Attività sulla normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro		
	<b>Ore di formazione</b>	4	<b>Lavoratori formati</b>	3
8	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Altro: social	Certificazione qualità Parità di genere		

	media			
	<b>Descrizione</b>			
	<b>Ore di formazione</b>	36	<b>Lavoratori formati</b>	6
9	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Altro: social media	Sicurezza nei Luoghi di Lavoro-RLS		
	<b>Descrizione</b>	Attività formativa sulla figura del preposto, ruoli e responsabilità		
	<b>Ore di formazione</b>	32	<b>Lavoratori formati</b>	1
10	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Certificazioni e modelli organizzativi	Erogazione dei servizi informativi e orientativi di base		
	<b>Descrizione</b>	Formazione sulle metodologie e strumenti per l'erogazione dei servizi Informagiovani		
	<b>Ore di formazione</b>	2	<b>Lavoratori formati</b>	1
11	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Certificazioni e modelli organizzativi	Riunione preliminare servizio Informagiovani di Castelsardo		
	<b>Descrizione</b>	Formazione sulle metodologie e strumenti per l'erogazione dei servizi Informagiovani		
	<b>Ore di formazione</b>	2	<b>Lavoratori formati</b>	1
12	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Certificazioni e modelli organizzativi	Riunione preliminare servizio Segretariato Sociale di Castelsardo		
	<b>Descrizione</b>	Condivisione e consegna direttive sulla gestione dei servizi già operativi o di nuovo affidamento		
	<b>Ore di formazione</b>	2	<b>Lavoratori formati</b>	1
13	<b>Ambito</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento</b>		

	<b>formativo</b>	<b>continuo</b>		
	Progettazione e bandi	Riunione preliminare servizio Informacittà di Oristano		
	<b>Descrizione</b>	Condivisione e consegna direttive sulla gestione dei servizi già operativi o di nuovo affidamento		
	<b>Ore di formazione</b>	2	<b>Lavoratori formati</b>	4
14	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Certificazioni e modelli organizzativi	Formazione all'attività di identificazione IDP – SPID. Operatori de-visu.		
	<b>Descrizione</b>	Diventare R.A.O., il Responsabile della verifica dell'identità che identifica il soggetto e verifica l'autenticità dei dati inseriti nella pratica.		
	<b>Ore di formazione</b>	2	<b>Lavoratori formati</b>	8
15	<b>Ambito formativo</b>	<b>Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo</b>		
	Certificazioni e modelli organizzativi	Piano di Sviluppo delle Competenze per Responsabili e Operatori della Rete Integrata per le Politiche Attive” denominato FORPLUS-Network		
	<b>Descrizione</b>	Formazione del personale per lo svolgimento delle attività previste per l'attuazione del progetto GOL.		
	<b>Ore di formazione</b>	60	<b>Lavoratori formati</b>	9

### Attività e qualità di servizi



#### Descrizione

Le attività che, quotidianamente, Studio e Progetto 2 svolge sono tutte indirizzate verso un obiettivo comune: dare risposte soddisfacenti ai bisogni dei cittadini. Che siano essi fruitori dei centri Informagiovani, piuttosto che lettori delle biblioteche, stranieri che necessitano di assistenza nei servizi di mediazione, a tutti loro si indirizza la nostra mission: **perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione umana e**

#### **l'integrazione sociale dei cittadini.**

Questi sono gli obiettivi alti che concretamente si cerca di perseguire quotidianamente, dando risposte e soluzioni alle sollecitazioni che il cittadino propone.

Il committente chiede che vengano garantite le aperture dei servizi e gli accessi degli utenti, questi devono trovare le risposte alle loro esigenze. Per entrambe le situazioni il processo di qualità aziendale, che prevede specifici protocolli operativi, offre dei dati, quantitativi e qualitativi, che dimostrano come gli output prodotti centrino i target definiti. I registri firma degli utenti testimoniano le migliaia di presenze annuali nei servizi gestiti, i questionari di valutazione riferiscono un elevato grado di soddisfazione del cittadino che trova risposta alle sue esigenze informative o il supporto necessario per l'accesso ai vari servizi pubblici.

Il rispetto, poi, delle prescrizioni di cui al capitolato d'appalto e la soddisfazione dell'utenza monitorati grazie anche alla condivisione e al rispetto di un Piano di Lavoro Annuale condiviso con il committente, garantiscono il raggiungimento di un elevato livello di qualità nelle attività e nei servizi erogati da Studio e Progetto 2.

Manca a questo punto però, un ulteriore passaggio, forse quello più importante, a completare la nostra analisi: lo SROI ovvero il Ritorno Sociale dell'investimento. Valutazione che dovrebbe essere condotta unitamente ai committenti per considerare insieme gli impatti che i nostri interventi generano nei territori. Le linee guida ci offrono varie soluzioni per giungere a questi risultati:

- **Valutativo**, condotto ex-post e basato su outcome reali già raggiunti;
- **Previsionale**, per prevedere quanto valore sociale sarà creato se le attività raggiungono gli outcome attesi.

Questo è il percorso che Studio e Progetto 2 si propone di percorrere per rappresentare pienamente il proprio Bilancio Sociale.

Attività presidiate ex attività di interesse generale art. 2 del decreto legislativo n. 112/2017

a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni; i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Abbiamo già avuto modo di trattare nei paragrafi precedenti del percorso di qualità aziendale intrapreso da Studio e Progetto 2: iniziato nel 2005, si è via via perfezionato ed esteso a diverse aree della struttura aziendale, per cui dopo gli Informagiovani, si è passati alla certificazione delle biblioteche e dei processi amministrativi e gestionali interni. Nel corso del 2023 abbiamo inoltre iniziato il percorso per la certificazione sulla parità di genere e per il family audit, supportati da esperti e consulenti dovremo riuscire ad avere il riconoscimento nel corso del 2024.

Oggi operiamo in conformità alla norma **UNI EN ISO9001:2015**, la certificazione è stata rinnovata ed adeguata alla stessa Cooperativa da parte dell'Ente Certificatore **RINA SERVICE**. Essa trova applicazione per le attività svolte dalla Cooperativa e viene implementata secondo un approccio per processi relativamente alla progettazione ed erogazione di servizi Informagiovani – Informacittadino e servizi di gestione di biblioteche rivolti alla cittadinanza per conto di enti pubblici.

Il sistema di gestione per la qualità è lo strumento base della direzione per il perseguimento della **politica aziendale della qualità** allo scopo di garantire la completa soddisfazione del cliente.

Per implementare il Sistema di Qualità e renderlo operativo Studio e Progetto 2:

- Definisce i processi primari e la loro applicazione in tutta l'organizzazione;
- Definisce e struttura l'analisi del contesto e l'analisi dei rischi;
- Determina criteri e metodi per assicurare che il funzionamento ed il controllo di questi processi siano efficaci;
- Garantisce la disponibilità delle risorse e delle informazioni necessarie per supportare il funzionamento ed il monitoraggio dei processi;
- Controlla e analizza tutti i suoi processi;
- Attua le azioni necessarie al conseguimento dei risultati previsti ed il miglioramento continuo.

Questo sistema organizzativo garantisce elevati standard qualitativi, una modalità di erogazione delle prestazioni condivisa e uniforme, realizzando l'obiettivo massimo

della diffusione universale e capillare delle informazioni. Questo sistema è adottato e replicato in ogni area di intervento: informazione e orientamento, segretariato sociale, mediazione culturale o biblioteche o quale che sia il servizio prestato.

Alla base di tutto è necessario sottolineare l'applicazione pratica di uniformità di trattamento, escludendo a priori disparità e disuguaglianze: gli operatori accolgono il cittadino creando empatia e condivisione dei problemi/necessità, cercando insieme di trovare le giuste soluzioni.

Le quotidiane attestazioni di stima, i sentimenti di gratitudine e riconoscenza dimostrano tutta la validità e l'efficacia di questi processi, le cosiddette “**buone pratiche**”.

### Utenti per tipologia di servizio

Tipologia di servizio	Numero utenti diretti	Tipologia utenti
Interventi e servizi educativo- assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo	71044	Si tratta di servizi generalisti, rivolti quindi a tutte le fasce d'età e indistintamente per uomini e donne. Nello specifico servizi di Segretariato sociale, Informagiovani Informacittadino e Informaturista.
Altri Servizi	29614	Si tratta di servizi generalisti, rivolti quindi a tutte le fasce d'età e indistintamente per uomini e donne. Nello specifico gli utenti delle biblioteche gestite.

### Utenti per tipologia di servizio

Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi		
Segretariato sociale e servizi di prossimità		
	Maschi	769
	Femmine	906
	<b>Totale</b>	<b>1400</b>
Sportelli tematici specifici (informagiovani, informa handicap, informa famiglie, centro donna, percorso nascita, ecc.)		
	Maschi	32602
	Femmine	34500
	<b>Totale</b>	<b>67102</b>

<b>Altri servizi: biblioteche</b>		
	Maschi	13590
	Femmine	16024
	<b>Totale</b>	<b>29614</b>

## Impatti dell'attività

### Ricadute sull'occupazione territoriale

Nel corso del 2023 il bilancio occupazionale di Studio e Progetto ha visto l'impiego di 51 persone.

Nel 2023 nelle sedi aziendali di Oristano e Abbasanta sono stati avviati i progetti di Servizio Civile Universale che vede impiegati 5 volontari totali: due nella sede di Oristano e 3 per quella di Abbasanta.

Gli occupati rappresentano logicamente le figure necessarie per poter gestire e realizzare i vari progetti e i servizi affidati. Parte di questi lavoratori sono stagionali per i servizi di informazione turistica nelle località costiere. La maggioranza tuttavia è inquadrata con contratti a tempo indeterminato, si tratta di personale professionalmente preparato che dispone di competenze trasversali e valori in linea con la nostra mission aziendale da destinare alla gestione dei servizi appaltati dai circa 30 comuni, dal nord al sud dell'isola nei quali la cooperativa si trova ad operare.

Essendo una cooperativa di lavoro, SP2, cerca di dare le giuste opportunità ai soci, ma nei casi in cui, al nostro interno, non siano presenti le professionalità richieste, occorre volgere lo sguardo all'esterno, arrivando in tal modo a occupare, nel corso del 2023, 51 addetti totali.

Il nostro è un piccolo mondo che cerca, pertanto, di creare e realizzare opportunità lavorative nei territori sui quali opera, abbiamo visto, nella parte di analisi del tessuto lavorativo regionale le importanti percentuali di disoccupazione nelle diverse province sarde, siamo oggettivamente consapevoli che i nostri piccoli numeri non sono che un granello di sabbia eppure vogliamo, ottimisticamente, pensare come il nostro contributo sia ugualmente importante e necessario.

I nuovi progetti di servizio civile finanziati sottolineano quanto la nostra cooperativa creda fermamente in questo strumento, l'opportunità offerta ai giovani volontari occupati nei progetti di servizio civile è una esperienza che permette alle ragazze e ai ragazzi selezionati di svolgere una importante esperienza formativa e professionale all'interno della nostra struttura aziendale, osservando e contribuendo a realizzare gli obiettivi fissati. La cooperativa fornisce supporto a diversi enti locali e associazioni nella presentazione dei progetti di Servizio Civile Universale al fine di permettere ai ragazzi residenti nelle diverse province di accedere all'opportunità, concretizzando anche in questo modo la missione generale della cooperativa.

### Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione	Media occupati ( anno -1)	Media occupati ( anno -2)
51	44	40

## **Rapporto con la collettività**

Il tratto distintivo che vogliamo sottolineare nei vari capitoli del Bilancio Sociale di Studio e Progetto 2 è la particolare attenzione alle esigenze dei territori.

Nel paragrafo iniziale abbiamo sottolineato come sentiamo intimamente nostra la parola **ISTRUZIONE**. Abbiamo la consapevolezza di doverla assumere come nostra guida ideale, direttrice delle nostre azioni quotidiane sebbene le nostre attività non siano propriamente legate al mondo dell'istruzione in senso stretto, tuttavia ci sentiamo partecipi del processo di costruzione di una società migliore: solidale, inclusiva, collaborativa ed equa, una società che permetta ad ognuno di trovare la propria dimensione: lavorativa, partecipativa, affettiva.

Nelle consulenze orientative, nel supporto all'accesso ai servizi della pubblica amministrazione, nella costruzione di percorsi formativi e lavorativi come pure nel proporre incontri culturali, presentazioni di volumi e autori, nell'aiuto ai cittadini stranieri ad acquisire lo status di cittadino gli operatori e i collaboratori di Studio e Progetto 2 propongono soluzioni sintonizzate con le teorie di Zigmunt Bauman o Antonio Gramsci.

Se il filosofo tedesco afferma "*...se pensi al prossimo anno pianta granturco, se pensi ai prossimi 10 anni pianta un albero, se pensi ai prossimi 100 istruisci le persone*" e Gramsci ammonisce "*...istruitevi perché avremo bisogno di tutta la nostra intelligenza*" noi nel nostro piccolo cerchiamo di contribuire a rendere concrete queste idee, anche solo con l'esempio, con la dimostrazione pratica della professionalità e della capacità di ascoltare e rispondere ai problemi del cittadino.

Una nuova opportunità di offrire il nostro contributo alla collettività è il recente accreditamento come "*agenzia per il lavoro privata*" presso la Regione Autonoma della Sardegna abilitando, per il momento, come sede da destinare alle attività, quella di Abbasanta in Corso Garibaldi, 182. L'ufficialità è del mese di Aprile 2022, successivamente nel mese di Settembre 2022, si è candidata per poter erogare dei servizi per conto della RAS afferenti al progetto GOL (Garanzia di Occupabilità dei lavoratori) – PNRR gestito dalla Regione Autonoma della Sardegna. Dal mese di Settembre 2002 ad oggi la RAS sta ancora definendo le linee guida per lo svolgimento delle singole attività che dovranno essere erogate da parte dei servizi accreditati, pur tuttavia a luglio 2023 diversi operatori hanno iniziato il percorso formativo mirato a fornire gli strumenti e quelle competenze necessarie a svolgere l'incarico di Operatore GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori), lo strumento messo in piedi da ASPAL e ANPAL per il re-inserimento lavorativo dei cittadini rimasti fuori dal mercato del lavoro. Al termine di questo necessario percorso di formazione tutti gli operatori che avranno conseguito gli attestati formativi potranno supportare i cittadini, affidati dai diversi CPI presenti nelle aree di competenza, nei percorsi di reinserimento.

Ci sentiamo di affermare in tutta coscienza che l'impegno quotidiano è sempre ai massimi livelli per rispettare questo sentimento.

Attraverso i progetti rivolti all'integrazione degli stranieri quali EPIC, FAMI, i bandi ASPAL sulla mediazione culturale si aprono nuovi territori da esplorare e nuove sfide

per la nostra cooperativa, con l'obiettivo di offrire un supporto e un aiuto a quelle fasce di popolazione fragile e bisognosa di attenzione e assistenza. Le attività di supporto scolastico agli studenti stranieri con l'ausilio di operatori qualificati, psicologi ed educatori professionali rappresentano forse uno dei maggiori successi perché offrono ai futuri cittadini la possibilità di integrarsi più facilmente nella società e nelle nostre comunità in particolare.

Questo percorso intrapreso offre quotidianamente nuove opportunità di crescita professionale alla cooperativa e ai singoli soci. Come Consiglio di Amministrazione riteniamo fondamentale per lo sviluppo della struttura e delle comunità nelle quali operiamo proseguire su questa linea ed, eventualmente, perseguirne di nuove.

### **Rapporto con la Pubblica Amministrazione**

Vista l'essenza dei servizi gestiti, che si esplica principalmente sulla gestione di progetti delle pubbliche amministrazioni il rapporto tra queste e Studio e Progetto 2, è attualmente indissolubile. Ci si trova quotidianamente a confrontarsi con i diversi referenti dei progetti da realizzare per poterli condurre efficacemente conseguendo gli obiettivi previsti dai capitolati.

Possiamo annotare processi di co-progettazione oltre a momenti di confronto volti a definire le migliori strategie operative per poter soddisfare le esigenze degli stakeholder coinvolti.

### **Impatti ambientali**

Studio e Progetto 2 Impresa sociale svolge il proprio operato quasi esclusivamente fornendo servizi in favore di enti pubblici, utilizzando spazi e locali di loro proprietà. Conseguentemente, non ha spazi di intervento sulle politiche concrete di risparmio energetico e/o processi virtuosi che comportino significative riduzioni nell'uso delle risorse ovvero possano ridurre l'impatto ambientale. La riflessione su questo aspetto ci porta a comprendere che abbiamo solo un ruolo operativo marginale in termini di risparmi energetici e delle risorse, condividiamo del resto la filosofia green e cerchiamo di sollecitare i decisori nell'adozione di politiche verdi.

## Situazione Economico - finanziaria

### Attività e obiettivi economico – finanziari

#### **Situazione economica, finanziaria e patrimoniale**

Il bilancio economico 2023 mantiene e migliora il trend positivo realizzato negli ultimi anni, testimoniando lo stato di salute della nostra “piccola” azienda presente, è bene sottolinearlo ancora, da oltre 30 anni nel panorama economico regionale. Sarebbe necessario e lecito a questo punto domandarsi se sia ancora corretto definirci come piccola azienda se il fatturato ha superato il **milione e mezzo di euro**.

Il core business è ancora principalmente rivolto alla gestione di servizi appaltati dalla pubblica amministrazione che, infatti, incide per oltre il 98% sulla composizione del valore della produzione, un dato significativo da puntualizzare sono i ricavi derivanti dalla gestione delle biblioteche che hanno superato di circa 19mila euro il core business storico dei servizi informagiovani/informacittadino.

Oggi siamo partner strategico oltre che soggetto promotore di iniziative e progettualità nuove per la gestione di bandi regionali, nazionali ed europei.

Nel dettaglio di analisi del bilancio osserviamo che l'attivo patrimoniale passa da 800mila a circa 920mila euro, il capitale sociale passa pure esso da 79mila a 89mila. Diminuisce l'utile di esercizio sebbene mantenga un dato medio costante e soprattutto di valore positivo. Anche fatturato e valore della produzione registrano una valori in positivo rispetto all'anno precedente, l'andamento generale degli ultimi anni si attesta sempre oltre il milione di euro.

Il bilancio economico rappresenta l'attuale situazione patrimoniale e finanziaria; redatto secondo le norme previste dall'ordinamento italiano in materia, si pone due obiettivi fondamentali:

1. Rispondere agli obblighi civili e fiscali previsti dal Codice Civile
2. Mettere a disposizione di soggetti interni ed esterni informazioni utili a determinare l'andamento generale dell'azienda.

È importante sottolineare la costante verifica e analisi delle entrate e uscite, da parte degli uffici amministrativi svolta, durante il corso dell'anno, sul monitoraggio dei costi di gestione e sulla collocazione delle diverse poste nelle opportune sezioni del bilancio. Il confronto e il dialogo con la dirigenza è frequente e oltremodo necessaria per la corretta compilazione di questo documento.

Ricordiamo inoltre l'esigenza di rispondere al requisito di trasparenza per comunicare all'esterno lo stato di salute della cooperativa stessa, permettendo a ciascuno di valutare e certificare il conseguimento dei risultati evidenziati.

Il bilancio però è solamente la risultanza dell'immenso lavoro che di anno in anno viene realizzato dai diversi attori: dirigenza, amministrazione, progettazione per conquistare nuove fette di mercato e produrre i risultati economici. Il risultato positivo di oggi nasce anni dal passato quando sono state poste le basi organizzative attuali, scelte

che hanno consentito e consentono tutt'ora un'attenta politica dei costi, una corretta attribuzione a specifici centri di spesa, che producono notevoli risparmi e determinano la crescita del fatturato generando costanti utili di esercizio.

Il gruppo che opera sulla progettazione dei servizi e valuta sulla partecipazione ai vari bandi ha la possibilità di valutare ex ante la redditività di un determinato servizio e quali margini operativi possono emergere dall'aggiudicazione di questi progetti.

È notevole, inoltre, il lavoro di preparazione, le decisioni urgenti che implicano l'assunzione di responsabilità, le difficoltà in serie da affrontare, lo studio e la scelta delle conseguenti soluzioni che permettono di superare gli ostacoli e i piccoli e grandi problemi quotidiani, passaggi necessari e fondamentali per il benessere aziendale.

#### Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio

Dati da Bilancio economico		
	2022	2023
Fatturato	€1.172.545,00	€ 1.519.951,00
Attivo patrimoniale	€918.266,00	921.619,00
Patrimonio proprio	€89.388,00	96.525,00
Utile di esercizio	€1.630,00	2.430,00

#### Valore della produzione

Valore della produzione anno di rendicontazione	Valore della produzione anno direndicontazione ( anno -1)	Valore della produzione anno di rendicontazione ( anno -2)
1.552.100,00	1.220.867,00	1.307.232,00

#### Composizione del valore della produzione

Composizione del Valore della produzione (derivazione dei ricavi)	Valore della produzione	Ripartizione percentuale dei ricavi
Ricavi da pubblica amministrazione	1.529.342,00	98,53%
Ricavi da aziende no profit	4.689,00	0,30%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	18.068,00	1,17%
Donazioni (compreso 5 per mille)	0,00	0,00 %
<b>Totale</b>	<b>1.552.100,00</b>	<b>100 %</b>

a) Interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;	703.807,00
b) Organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo	532.605,00
c) Organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso	72.783,00
d) Accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti	210.756,00
<b>Totale</b>	<b>1.519.951,00</b>

## Responsabilità sociale e ambientale

### Buone pratiche



La cooperativa Studio e Progetto 2, oggi impresa sociale, nei 30 anni di attività nei diversi territori dell'isola, ha potuto acquisire competenze e capacità di analisi dei bisogni dei cittadini, proponendo una propria progettualità che incontri la soddisfazione dei diversi portatori di interesse.

Attraverso questo Bilancio Sociale

presente, come del resto in quelli precedenti, vogliamo rimarcare il contributo fornito dai ns servizi verso tutte quelle azioni volte a favorire lo sviluppo delle comunità locali, dove ognuno possa acquisire una propria coscienza di cittadinanza attiva e partecipativa.

In questa teoria vogliamo inserire l'attivazione in diversi servizi informacittadino gestiti nei vari territori di competenza degli **Sportelli per la facilitazione digitale e il rilascio degli SPID**. È indiscutibile come la pandemia abbia accentuato di molto il cosiddetto digital-divide, soprattutto per le categorie a rischio e coloro che sono quasi del tutto esclusi dall'utilizzo delle tecnologie, e che oggi rischiano di rimanere completamente fuori da molti contesti.

L'idea cui la Studio e Progetto 2 si è dedicata è quella di far integrare operatori informacittadino, il servizio come uno Sportello di Facilitazione Digitale, con azioni mirate sia presso lo sportello ma anche con attività di sensibilizzazione locale, finalizzate alla crescita digitale dei cittadini.

A tal fine lo Sportello porrà in campo tutte le modalità di consulenza facilitanti l'accesso alle conoscenze digitali da parte delle differenti tipologie d'utenza:

- Si renderà possibile proseguire nell'accesso alla consulenza in orario d'ufficio dando costante disponibilità al supporto per la predisposizione dello SPID e tutti gli accessi alle provvidenze per il suo tramite;
- Sarà possibile svolgere approfondimenti individualizzati o per piccoli gruppi attraverso appositi appuntamenti da tenersi in orario di back office;
- Si potrà adeguare il servizio, per il tramite SPID o CNS, anche per una sorta di Servizio Cup Web di prossimità, ovvero il supporto alle categorie fragili di prenotazioni visite tramite il portale regionale CUP WEB.
- Saranno attivati, qualora vi sia la disponibilità di un'aula informatica attrezzata dei Laboratori di alfabetizzazione informatica. Con tale proposta si intende dare a ragazzi, ad adulti o agli anziani che non conoscano ancora l'uso del pc e delle sue

funzionalità una primaria e basilare educazione al suo utilizzo (ad es. su come aprire una casella di posta elettronica o attivare una pec; su come attivare lo SPID; su come accedere e usare il Fascicolo sanitario; su come accedere al portale CUP WEB Regione Sardegna o al portale Sardegna Lavoro, ma anche indicazioni sull'uso di portali di riferimento quali INPS, Agenzia delle Entrate, portali universitari o di iscrizione scolastica, 18APP, etc.

Tra i tanti progetti realizzati nel corso del 2023 ne vogliamo segnalare due in particolare: **il progetto PRINS e il progetto C.A.S.L.I.S.**

Operativo dal 01 Aprile 2023 al 31 Dicembre 2023 il **Progetto PrInS** (Finanziato dal Programma PON INCLUSIONE FSE 2014-2020 – Asse III, gestito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, in qualità di Organismo intermedio), ha visto l’attivazione di tre Sportelli avviati dal PLUS del Distretto di Ghilarza – Bosa presso le “regioni” del Barigdu, del Guilcier e della Planargia. 3 Operatrici di sportello, adeguatamente formate e costantemente aggiornate, per 17 ore settimanali ciascuna (di cui 12 ore di Front Office e 5 ore di Back Office), per la durata di 9 mesi e un 1 Coordinatore, per 14 ore settimanali, per la durata di 9 mesi hanno operato in stretto contatto con le Assistenti e gli Operatori Sociali del territorio coinvolto. Gli Sportelli hanno operato quali “Centri Servizi” per la presa in carico integrata e l’offerta di un percorso partecipato di accompagnamento funzionale allo stato di salute, economico, familiare e lavorativo delle persone e delle famiglie che si trovavano o rischiassero di trovarsi in condizioni di grave deprivazione. In prevalenza donne, la gran parte in possesso della Licenza media e con un’età media piuttosto elevata, questa l’utenza prevalente registrata in accesso agli Sportelli: in generale, si è trattato di persone, che, per età, per il basso grado di istruzione e, talvolta, per l’assenza di una rete sociale e familiare di supporto, non erano in possesso degli strumenti culturali o delle competenze digitali necessarie per accedere autonomamente ai servizi (in particolare ai servizi telematici); oppure le stesse non erano sufficientemente informate riguardo le procedure o le modalità di contatto con gli uffici competenti a cui rivolgersi per il disbrigo dei servizi di loro interesse. La carenza nelle competenze e nell’utilizzo degli strumenti informatici e dello smartphone, strumenti ormai necessari per l’accesso a piattaforme mediante le quali acquisire informazioni, accedere a documenti, presentare domande di accesso a provvidenze, rendeva e rende queste persone particolarmente esposte a vulnerabilità e bisognose di un supporto/accompagnamento specifico nella navigazione sulle piattaforme, nell’invio di pratiche ove sia richiesto lo *Spid/Cie/Cns*, o anche semplicemente nell’attivazione dello Spid medesimo, della e-mail e/o nell’invio di una e-mail per richiesta informazioni ai vari enti (Inps, Agenzia delle entrate, ...). Il Servizio ha avuto un notevole successo nei paesi del Barigadu, grazie anche alle numerose segnalazioni provenienti dai Servizi Sociali del territorio, i quali hanno fortemente sentito il bisogno di una prosecuzione dello stesso Servizio sul territorio e avviato le pratiche per l’affidamento dello stesso alla ns azienda con i fondi dell’Unione dei Comuni del Barigadu.

Altro importante Progetto che vede coinvolta la nostra impresa è **C.A.S.L.I.S. (Contrasto Allo Sfruttamento Lavorativo in Sardegna)**, finanziato dal Programma PON INCLUSIONE FSE 2014-2020 – Asse III, gestito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione generale dell’Immigrazione e delle Politiche di Integrazione.

Con Capofila la Regione Autonoma della Sardegna, il Progetto vede

- a) un amplissimo e prestigioso partenariato: ANCI Sardegna; Università di Cagliari, Congregazione delle figlie della Carità e, in RTI con Ial Sardegna, La Carovana, l’Associazione Nur e Isforcoop, la nostra Studio e Progetto 2, capofila della RTI citata;
- b) un ampio e importante partenariato, senza budget, ma fortemente attivo, composto dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro di Cagliari - Oristano, Sassari e Nuoro; dalla Commissione Territoriale per il Riconoscimento della Protezione Internazionale di Cagliari; dal Consiglio delle Autonomie Locali (CAL); dai Centri Provinciali per l’istruzione degli Adulti (CPIA).

Obiettivo del Progetto è il contrasto allo sfruttamento lavorativo, operando per ridurre l’incidenza attraverso un approccio multilivello e multi-agenzia. I destinatari del Progetto sono i cittadini di Paesi Terzi potenziali vittime di sfruttamento lavorativo; i Cittadini di Paesi terzi vittime di sfruttamento lavorativo; i MNSA; i Richiedenti protezione internazionale.

Avviato nel Febbraio 2023, il percorso progettuale ha visto il partenariato impegnato in un lavoro difficile di presa in carico delle vittime e potenziali vittime di sfruttamento, l’attivazione di PAS (punti di accesso ai Servizi), l’attivazione di servizi di protezione, l’attivazione dei servizi diretti a potenziare l’empowerment dei destinatari, operando attraverso azioni direttamente seguite dalla RTI di cui la Studio e Progetto 2 è capofila, quali l’orientamento (direttamente in capo alla Studio e Progetto 2); formazione linguistica; formazione professionale volta alla certificazione delle competenze (1 ADA); inserimenti socio-lavorativi tramite percorsi di tirocinio della durata di 4 mesi; erogazione di voucher abitativi e di voucher per il trasporto diretti a facilitare/supportare la vita personale o lavorativa di un target così vulnerabile. Inizialmente destinato a concludersi il 31/12/2023, il Progetto è attualmente ancora operativo, grazie alla proroga concessa dal Ministero.

## **Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni**

Tipologia Partner	Denominazione partnership	Tipologia Attività
<b>Pubblica amministrazione</b>	ANCI Sardegna	Contrasto allo sfruttamento lavorativo, operando per ridurre l’incidenza attraverso un approccio multilivello e multi-agenzia. I destinatari del

		Progetto sono i cittadini di Paesi Terzi potenziali vittime di sfruttamento lavorativo; i Cittadini di Paesi terzi vittime di sfruttamento lavorativo; i MNSA; i Richiedenti protezione internazionale.
<b>Pubblica amministrazione</b>	Università di Cagliari	Contrasto allo sfruttamento lavorativo, operando per ridurre l'incidenza attraverso un approccio multilivello e multi-agenzia. I destinatari del Progetto sono i cittadini di Paesi Terzi potenziali vittime di sfruttamento lavorativo; i Cittadini di Paesi terzi vittime di sfruttamento lavorativo; i MNSA; i Richiedenti protezione internazionale.
<b>Pubblica amministrazione</b>	PLUS Distretto di Ghilarza	Gli Sportelli PRINS hanno operato quali "Centri Servizi" per la presa in carico integrata e l'offerta di un percorso partecipato di accompagnamento funzionale allo stato di salute, economico, familiare e lavorativo delle persone e delle famiglie che si trovavano o rischiavano di trovarsi in condizioni di grave deprivazione
<b>Cooperative</b>	La Carovana Coop. Sociale	In RTI per la realizzazione del progetto <b>C.A.S.L.I.S. (Contrasto Allo Sfruttamento Lavorativo in Sardegna)</b> .

## Obiettivi Sviluppo Sostenibili SDGs



### Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

1. Sconfiggere la povertà: porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo;
2. Fame zero: porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare i mezzi di sussistenza, promovere l'agricoltura sostenibile e rafforzare i sistemi di resilienza;
3. Salute e benessere: assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età;
4. Istruzione di qualità: fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti;
5. Parità di genere: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze;
6. Acqua pulita e accessibile: assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni;
7. Energia pulita e accessibile: assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni;
8. Lavoro dignitoso e crescita economica: incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
9. Imprese, innovazione e infrastrutture: promuovere l'infrastruttura, la diversificazione industriale, l'innovazione e i nuovi impieghi;
10. Ridurre le disuguaglianze: ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni;
11. Città e comunità sostenibili: rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili;
12. Consumo e produzione responsabili: garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo;
13. Lotta contro il cambiamento climatico: promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico;
14. Vita sottomarina: conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine;
15. Vita terrestre: conservare e utilizzare in modo sostenibile gli ecosistemi terrestri, le foreste, le zone umide e la biodiversità;
16. Pace, giustizia e istituzioni solide: promuovere società pacifiche e giuste, costruire istituzioni efficaci, inclusive e responsabili, e rafforzare i meccanismi di accountability;
17. Partnership per gli obiettivi: rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.

### Politiche e strategie

**Sportelli di Facilitazione Digitale.** Coerentemente con gli Obiettivi 4 (diretto a “Fornire un’educazione di qualità, equa e inclusiva, e un’opportunità di apprendimento per tutti”) e 10 (diretto a “Ridurre l’ineguaglianza all’interno di e fra le Nazioni”) dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile e con la Strategia Italia 2025 del Ministro per l’Innovazione tecnologica e la Digitalizzazione, che auspica la trasformazione digitale del Paese anche grazie all’elaborazione di una Strategia nazionale per le competenze digitali e del relativo Piano Operativo per i quali viene reputato fondamentale lo sviluppo e il potenziamento dei servizi di “facilitazione digitale” sul territorio, si propone di potenziare il ruolo dello sportello quale soggetto chiave per l’inclusione digitale. Gli operatori ed il Servizio si porranno, dunque, quale uno **Sportello di Facilitazione Digitale**, attraverso la

prosecuzione e previsione di servizi di assistenza rivolti alla comunità e, in particolare ai membri della stessa, particolarmente in debito di conoscenze digitali.

A tal fine lo Sportello porrà in campo tutte le modalità di consulenza facilitanti l'accesso alle conoscenze digitali da parte delle differenti tipologie d'utenza:

- Si renderà possibile proseguire nell'accesso alla consulenza in orario d'ufficio dando costante disponibilità al supporto per la predisposizione dello SPID e tutti gli accessi alle provvidenze per il suo tramite;
- Sarà possibile svolgere approfondimenti individualizzati o per piccoli gruppi attraverso appositi appuntamenti da tenersi in orario di back office;
- Si potrà adeguare il servizio, per il tramite SPID o CNS, anche per una sorta di Servizio Cup Web di prossimità, ovvero il supporto alle categorie fragili di prenotazioni visite tramite il portale regionale CUP WEB.
- Saranno attivati, qualora vi sia la disponibilità di un'aula informatica attrezzata dei Laboratori di alfabetizzazione informatica.

Con tale proposta si intende dare a ragazzi, ad adulti o agli anziani che non conoscano ancora l'uso del pc e delle sue funzionalità una primaria e basilare educazione al suo utilizzo (ad es. su come aprire una casella di posta elettronica o attivare una pec; su come attivare lo SPID; su come accedere e usare il Fascicolo sanitario; su come accedere al portale CUP WEB Regione Sardegna o al portale Sardegna Lavoro, ma anche indicazioni sull'uso di portali di riferimento quali INPS, Agenzia delle Entrate, portali universitari o iscrizione scolastica, 18APP, etc.

Attraverso il **progetto GOL – Garanzia Occupabilità dei Lavoratori**, STUDIO E PROGETTO 2, entra da protagonista all'interno del sistema pubblico di gestione delle politiche per il lavoro.

Questo programma – è un'azione di riforma prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (Missione 5, Componente 1), con l'obiettivo di rilanciare l'occupazione in Italia potenziando i servizi per il lavoro per renderli più efficienti e personalizzati per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. e dei servizi per il lavoro, la formazione e delle politiche attive del lavoro.

Rivolto a una vasta gamma di cittadini, tra cui lavoratori percettori di ammortizzatori sociali, individui fragili (come giovani, donne in situazioni di svantaggio, persone con disabilità, over 55), working poor e disoccupati, il Programma mira a stimolare l'occupazione fornendo servizi di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, incontro domanda e offerta e formazione (riqualificazione o aggiornamento professionale) per il miglioramento delle competenze dei cittadini ampliando le loro prospettive nell'inserimento/reinserimento occupazionale.

Grazie al Programma GOL, infatti, migliaia di cittadini in stato di disoccupazione o classificati come lavoratori vulnerabili hanno la possibilità di partecipare ad attività di supporto al reinserimento lavorativo. Trattasi di iniziative come orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, percorsi formativi di aggiornamento o

riqualificazione professionale, tirocini o acquisizione di competenze digitali. L'accreditamento ottenuto nel corso del 2023 permette di ampliare ulteriormente la tipologia dei servizi offerti operando in sinergia con i Centri per l'Impiego territoriali e rispondendo in maniera più tempestiva ed efficace alle esigenze del cittadino. Il CPI segnala infatti alla nostra cooperativa i nominativi dei cittadini che necessitano di un supporto nella definizione di un percorso pro-attivo alla propria ricollocazione nel mondo del lavoro. Questo avviene in seguito ad alcuni incontri dove viene elaborato il livello di competenze ovvero la necessità di seguire specifici percorsi di upskilling o di reskilling, a seconda del livello di competenza che emerge.

Ma noi come ci poniamo in riferimento a questi obiettivi, su quali possiamo offrire il nostro contributo e raggiungere gli obiettivi stabiliti? La risposta viene fuori spontaneamente osservando i servizi gestiti e i diversi settori nei quali operiamo e dentro i quali possiamo e dobbiamo attivarci concretamente, anche attraverso processi di divulgazione, promozione e sensibilizzazione ai temi indicati e, quindi, conseguire, se non tutti, almeno buona parte dei **17 GOAL** previsti dall'agenda che, considerate le attività, le partnership, le relazioni con i committenti possono certamente rientrare nei punti elencati poco sopra.

## Coinvolgimento degli stakeholder

### Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Come ormai molti se non tutti sanno, gli **stakeholder** – o portatori di interesse – sono tutti quei gruppi che influenzano e/o sono influenzati dalle attività di un'organizzazione, dai suoi prodotti o servizi e dai relativi risultati di performance.

Le organizzazioni sia private che pubbliche hanno raggiunto una tale consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento degli **stakeholder** al punto che questo è stato fatto oggetto di uno studio approfondito e di un processo apposito sempre più sofisticato.

Lo **Stakeholder Engagement** è l'impegno a far proprio il principio dell'inclusività, il che significa riconoscere agli **stakeholder** il diritto ad essere ascoltati ed accettare l'impegno, come organizzazione, di dare conto della propria attività e delle proprie scelte.

Si può dire che il concetto ha attraversato tre fasi "evolutive":

- In un primo stadio, il concetto si traduceva in un dialogo sollecitato da condizionamenti esterni e focalizzato a risolvere questioni specifiche;
- Successivamente è stato interpretato come coinvolgimento finalizzato alla gestione del rischio e alla comprensione degli interlocutori chiave delle organizzazioni;
- La terza e attuale fase vede lo **stakeholder engagement** come coinvolgimento strategico sui temi della sostenibilità.

Va precisato che il termine inglese “engagement” evoca senz’altro il significato di “coinvolgimento”, ma allo stesso tempo rimanda al concetto del “dedicarsi, occuparsi” degli interlocutori con cui un’organizzazione instaura relazioni.

I principi guida sono così riassumibili:

- **Inclusività:** essere consapevoli del diritto di tutti gli **stakeholder** (anche quelli “senza voce”) ad essere ascoltati e dare loro conto delle proprie attività;
- **Significatività:** sapere che cosa è importante per l’azienda e per gli **stakeholder**;
- **Completezza:** comprendere e gestire in profondità tutti gli impatti concreti dell’attività d’impresa e i relativi punti di vista degli **stakeholder**;
- **Capacità di risposta:** garantire una risposta adeguata Stakeholder engagement significa e implica dunque:
  - Avviare un processo di dialogo e comunicare interattivamente
  - Confrontarsi per verificare le aspettative e per impostare o rivedere politiche e strategie Essere disponibili ad integrare le aspettative rilevanti nella strategia d’impresa
  - Prendere impegni e realizzare iniziative volte a fornire concretamente delle risposte agli stakeholder coinvolti Al contrario non significa e non deve significare:
    - Realizzare sondaggi Effettuare pubbliche relazioni
    - Comunicare unidirezionalmente
    - Una forma istituzionale di consultazione e/o negoziazione

Per fare in modo che il processo dia risultati utili in termini di apprendimento organizzativo è necessario individuare criteri di selezione che garantiscano la rappresentatività ed Inclusività degli stakeholder.

Perché il processo di **stakeholder engagement** sia realmente vissuto all’interno dell’organizzazione e sia quindi efficace come strumento di gestione è poi indispensabile il commitment del Top Management.

La pianificazione strategica dell’attività di coinvolgimento richiede di:

- Definire gli obiettivi strategici del coinvolgimento
- Identificare gli stakeholder e le aree critiche della relazione
- Stabilire le priorità (stakeholder/temi da indagare)

Portare lo stakeholder engagement all’interno della gestione dei progetti significa integrare il processo nel ciclo di vita del progetto stesso e trasformare gli stakeholder da spettatori in attori: sono loro, in ultima analisi che, accompagnati da un valido team di **Project Management**, devono scrivere e firmare il successo dell’iniziativa. L’approccio si basa, quindi, secondo la visione di PME, sulla focalizzazione di una variabile fondamentale del processo classico di pianificazione: la gestione degli stakeholder. La centralità di questa dimensione di analisi e di controllo, tramite un approccio specifico e dedicato, garantisce il rilascio di soluzioni più accettate, più efficienti e, in ultima analisi, con più valore per l’intera organizzazione.

Il progetto viene costantemente misurato rispetto a tre dimensioni fondamentali:

1. Quella relativa al controllo classico del progetto (tempi/costi/ambito/qualità...);
2. Quella relativa al monitoraggio del costante allineamento con le aspettative concordate con gli Stakeholder;
3. Quella legata alle verifiche di termine fase e/o chiusura di progetto per la gestione degli aspetti contrattuali e di allineamento strategico complessivo.

Il metodo PME si basa, quindi, su tre azioni propedeutiche:

- **Individuazione di tutti gli Stakeholder** impattati dal progetto o dal servizio da implementare;
- **Identificazione delle aspettative** di ogni categoria di Stakeholder individuata;
- **Condivisione dei Criteri e delle Metriche oggettive** per la misurazione del costante successo dell'iniziativa per ogni categoria di Stakeholder.

Questa in linea teorica è la rappresentazione ideale dello stakeholder engagement, Studio e Progetto 2 è però sempre attenta all'ascolto e al coinvolgimento dei propri stakeholder esterni.

Tra i tanti, qui raccogliamo il commento lasciatoci dagli amici della **Coop. Sociale La Carovana**: "*... abbiamo incontrato la Cooperativa Studio e Progetto 2 oltre 10 anni fa (quasi 15 in effetti) ... Siamo entrati in contatto (non ricordo più come) per un progetto in tema di immigrazione... è stato facile da subito collaborare e da allora non abbiamo mai smesso. È una cooperativa di persone competenti, attente e aperte al confronto, che condividono generosamente idee e progetti... pronte a discutere dei problemi e a cercare soluzioni costruttive per affrontarli insieme. È un gruppo di persone che non si accontenta, che continua ad avere curiosità e interesse per le tematiche sociali e ad ideare nuovi strumenti da utilizzare per occuparsene. Hanno la rara capacità di conciliare ideali e concretezza e tra il dire e il fare... trovano i mezzi per superare il mare.*

*Quindi grazie a Gianni, Marcella, Stefania, Roberta, Gisella, Luigi e a tutte le persone con cui abbiamo avuto il piacere di lavorare in questi anni... e con cui speriamo di continuare a collaborare!"*

Sono motivo di orgoglio anche le parole di **Panta Rei Sardegna** che sottolinea: "il Panta Rei Sardegna cooperativa sociale collabora con la cooperativa Studio e Progetto 2 da più di 10 anni. Quello che maggiormente apprezziamo di SP2 è la capacità di innovare pur rimanendo "fedele" alla propria expertise storica nell'orientamento e nel bilanciamento delle competenze. Pur essendo tra i leader del settore nel proprio ambito di competenza non ha mai smesso di puntare sull'aggiornamento dei propri soci. Un altro elemento distintivo di Studio e Progetto 2 è l'aggiornamento che passa anche attraverso la partecipazione a bandi regionali, nazionali ed europei per i quali è richiesta l'adesione a partenariati complessi fatti di imprese, associazioni e cooperative differenti per storia e know how con cui confrontarsi, combinarsi e rendersi disponibili ad apprendimenti reciproci. Sono il capofila che tutti vorrebbero avere soprattutto nei progetti complessi: affidabili nel coordinamento generale e guida fidata nella gestione del processo di rendicontazione. Panta Rei Sardegna cooperativa sociale è cresciuta e maturata anche attraverso la collaborazione con SP2 e grazie alla disponibilità dei suoi amministratori di affiancarci e darci consulenza quando ne abbiamo avuto bisogno senza chiedere mai niente in cambio, nell'idea che un partner "maturo" è un vantaggio e una risorsa per tutti." Parole che ci rendono oltremodo orgogliosi di appartenere e condividere insieme un'idea di impresa che coinvolge e include: soci, lavoratori o partner esterni tutti orientati verso il medesimo obiettivo di sviluppo personale e delle comunità locali.

#### **Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni**

<b>Categoria</b>	<b>Tipologia di relazione o rapporto</b>	<b>Livello di Coinvolgimento</b>	<b>Modalità di coinvolgimento</b>
Soci	Decisionale e di coinvolgimento	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo).	Azioni di tipo "consultivo" (Es: invio del questionario di valutazione);, Azioni "collettive" (Es. eventi, giornate di sensibilizzazione)
Lavoratori	Decisionale e di coinvolgimento	Generale: attività complessiva della cooperativa.	Azioni di tipo "consultivo" (Es: invio del questionario di valutazione).

## Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder esterni

---

Categoria	Tipologia di relazione o rapporto	Livello di Coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento
Partner	Partner	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	Modalità “monodirezionali” di tipo informativo (Es.: diffusione del bilancio sociale a tutti gli stakeholder).

## Cooperazione

### Il valore cooperativo



In altri capitoli di questo bilancio abbiamo avuto modo di descrivere i punti fondanti della cooperazione, principi ai quali sentiamo di ispirarci, che condividiamo e cerchiamo di realizzare ogni giorno in ogni singola attività che realizziamo.

Il primo fra tutti è quello **DEMOCRATICO**. La cooperativa è un'impresa "democratica" perché prevede un forte controllo da parte dei soci secondo il principio "una testa, un

voto", indipendentemente dalla propria quota di partecipazione al capitale sociale.

Ulteriore principio fondante è l'**UGUAGLIANZA**, che favorisce la crescita di tutti i soci e dei membri della comunità in cui opera.

La cooperazione si fonda sul principio che tutti i soci sono uguali e devono avere le medesime opportunità di crescita, rispettando pienamente il concetto della meritocrazia. Studio e Progetto 2 è un'impresa "aperta", chiunque ne condivida principi e obiettivi può chiedere di farne parte e la cooperativa può accettare tale partecipazione.

La nostra cooperativa, come tutte le altre, ha una natura non speculativa, la **MUTUALITÀ** viene espressa prevalentemente nell'avvalersi delle prestazioni lavorative dei propri soci (nelle cooperative di lavoro, come appunto Studio e Progetto 2). Pertanto dobbiamo considerare che, compatibilmente con i servizi e gli appalti affidati, il socio della cooperativa deve sempre trovare l'opportunità di svolgere le proprie mansioni. La cooperativa è tenuta a dare la priorità ai propri soci e, solo nel caso in cui non si trovino al proprio interno le professionalità richieste, ci si potrà affidare a collaboratori/dipendenti esterni, i quali, a loro volta, sono invitati a entrare nella compagine sociale qualora condividano i principi base della cooperazione citati in precedenza e la vision, la mission e i valori della Studio e Progetto 2. La norma in materia prevede eventuali deroghe in tal senso qualora il datore di lavoro si avvalga della cosiddetta clausola sociale, ovvero garantire la continuità nel servizio del personale precedentemente impiegato in quel progetto/servizio.

**L'INDIVISIBILITÀ DEL PATRIMONIO E IL REIMPIEGO DEGLI UTILI NELL'IMPRESA STESSA**, contribuiscono a garantire lavoro stabile, sviluppo nel tempo e solidità economica dell'impresa. Queste condizioni rendono la cooperativa un'impresa "sostenibile", attenta a garantire le opportunità delle generazioni future, la cosiddetta **INTERGENERAZIONALITÀ**.

Altro principio a cui il movimento cooperativo si ispira è la **SOLIDARIETÀ**. Le cooperative e Studio e Progetto 2 non fa eccezione, sono parte attiva di quella parte della società civile che condivide una visione economica fatta contemporaneamente di efficienza e solidarietà, in quanto cerca di favorire lo sviluppo e il rafforzamento

sostenibile delle comunità in cui opera attraverso le scelte dei propri soci, che partecipano alla vita dei territori.

Studio e Progetto 2 è partecipe, tramite i suoi soci e dipendenti, della vita delle comunità in cui opera. Per questo, in particolare, ogni socio di cooperativa deve ispirarsi ai valori di onestà e trasparenza e le cooperative stesse devono operare in modo responsabile agli occhi della società, della comunità, dell'opinione pubblica e di tutti i soggetti coinvolti dall'operato della cooperativa. In sintesi, noi soci operatori siamo titolari di una **RESPONSABILITA' SOCIALE** che si raggiunge anche attraverso l'attività educativa e formativa che la cooperativa pone ogni anno in campo.

## Obiettivi di miglioramento

### Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

La rendicontazione sociale rappresenta una delle principali frontiere di innovazione della comunicazione aziendale. Il bilancio sociale, nelle sue varie accezioni (bilancio etico, ambientale, ecc....) costituisce, infatti, per ogni impresa o amministrazione pubblica un potente strumento di comunicazione bidirezionale con i propri stakeholder, favorendo, da un lato, la trasparenza dell'agire amministrativo/dirigenziale e sollecitando, dall'altro, la partecipazione dei cittadini/soci-lavoratori alla vita pubblica.

Il ruolo della comunicazione consiste dunque nel rendere possibile un dialogo aperto alle aspettative del contesto, all'ascolto delle ragioni e alle proposte delle parti in causa (azienda-collaboratori interni e azienda-stakeholder esterni) determinando così - nella gestione un incontro di posizioni dialettiche ma non contrapposte.

Il bilancio sociale, dunque, rappresenta il veicolo attraverso il quale le amministrazioni possono comunicare ai propri interlocutori gli impatti prodotti dalle proprie scelte politiche e gestionali sulla qualità della vita all'interno della propria comunità, nonché valutare la coerenza tra quanto programmato e quanto, invece, operativamente realizzato.

Come indicato nella Copenaghen Charter<sup>2</sup>, il processo di rendicontazione sociale è un processo ciclico, le cui fasi fondamentali sono:

- La definizione degli elementi di fondo
- Principi di rendicontazione sociale all'interno dell'organizzazione
- La comunicazione dei risultati

Questo Bilancio Sociale rappresenta uno dei primi passi intrapresi per rendere visibili le nostre attività e i nostri progetti, il contributo alle comunità e l'impatto positivo che cerchiamo di generare nella società.

Siamo consapevoli dell'importanza che riveste predisporre il Bilancio Sociale: un racconto realistico della vita passata, presente e futura di Studio e Progetto 2, un

importante veicolo promozionale per incontrare nuovi partner e conquistare altri segmenti di mercato. Tuttavia, l'obiettivo principale che ci ha spinto a intraprendere lo storytelling aziendale è raccontare alla base sociale come quotidianamente la dirigenza sia impegnata nel garantire la crescita e lo sviluppo dell'azienda, nell'offrire a tutti i soci gratificanti occasioni di lavoro in cui esprimere le proprie competenze e realizzarsi professionalmente e umanamente, nonché nel valorizzare e dare visibilità all'apporto di tutti i lavoratori al successo delle attività e dei servizi offerti dalla cooperativa Studio e Progetto 2 e alla “salute” economica e valoriale della stessa. Sarebbe ottimale se ognuno avesse la totale consapevolezza di essere protagonista fondamentale negli obiettivi conseguiti fino a oggi e per quelli ancora da conquistare. La rendicontazione sull'operato della cooperativa dovrà rispondere ad un'altra importante e non più rinviabile esigenza: *la misurazione dell'impatto sociale*. Molto semplice a dirsi, in concreto è tutto un altro discorso. Tante imprese dichiarano di investire in iniziative a favore del territorio, di agevolare i propri dipendenti nella conciliazione tra famiglia e lavoro, di sostenere realtà non profit. Ci chiediamo se sia possibile quantificare le risorse spese e le conseguenti effettive ricadute.

Questo è proprio il punto cruciale parlando di sostenibilità. Nell'**ESG (Environment – Social – Governance)** il valore **S** è l'elemento più difficile da misurare, occorre definire specifici **KPI (Key Performance Indicators)** e misurare il valore generato da ciascuno di essi. Serve perciò un cambio di prospettiva per tradurre la dimensione **S** in un set di valori concreti e tangibili. È diffuso oramai il bisogno di conoscere l'impatto delle attività. Studio e Progetto 2 tende a sviluppare progetti che favoriscano una cultura più inclusiva: a favore delle persone, centrali nelle attività e certamente driver di crescita e che favoriscano e promuovano politiche di inclusione.

Alla base è necessaria la collaborazione e una precisa attività di stakeholder engagement, che generi valore e acceleri l'innovazione, anche sociale, con iniziative di impatto sui territori. Ed è proprio su questo valore che incentriamo questo percorso, occorre monitorare e misurare per comprendere pienamente l'efficacia delle nostre azioni. Serve costruire un modello per analizzare le attività e poter infine mappare il processo di cambiamento, identificando gli effetti sugli stakeholder sia interni che esterni.

Questo modello dovrebbe comprendere:

- Lo studio del contesto, gli obiettivi e strumenti utilizzati oltre alla mappatura precisa degli stakeholder. Identificazione delle dimensioni di impatto, definendo le aree potenzialmente coinvolte nel progetto.
- Identificazione delle KPI. Definizione degli indicatori da misurare per ogni dimensione di impatto e individuazione del sistema di raccolta dati.
- Valutazione dell'impatto tramite l'analisi dei dati raccolti e calcolo KPI per ottenere gli effetti generati nel breve e lungo periodo dalle singole azioni messe in campo.

Il contributo dato dalle imprese sociali in termini di produzione di valore aggiunto può essere declinato su quattro dimensioni: *sociale, culturale, economico e istituzionale*. La

capacità di lettura dei bisogni del territorio, la creazione di reti di partner durature nel tempo, la costruzione di sistemi aperti di governance multistakeholdership, la capacità inclusiva di soggetti svantaggiati richiamano alla creazione del valore sociale, determinando un cambiamento tangibile e duraturo in un contesto. L'aspetto culturale lo troviamo nella diffusione di valori quali equità, tolleranza, solidarietà e mutualità coerenti con la propria mission. Essendo poi sempre soggetti produttivi, il valore economico è generato attraverso l'aumento di ricchezza materiale, economica e finanziaria prodotta attraverso la specifica attività. Questo si traduce sinteticamente nell'attivazione di risorse economiche e non solo. Infine le imprese sociali generano valore istituzionale quando contribuiscono al rafforzamento della sussidiarietà a diversi livelli istituzionali, influenzando le politiche del territorio, istituendo partnership pubblico-private, condividendo visioni e obiettivi comuni con le istituzioni.

Diversi autori sostengono che “un'impresa sociale genera impatto sociale perché coinvolge la proprietà, il management e molteplici categorie di stakeholder favorendo importanti relazioni con le comunità locali”. Gli stakeholder devono poter riconoscere e legittimare l'impatto derivante dalle azioni intraprese.

Ricollegandoci ai precedenti capitoli assume notevole rilevanza l'esigenza di comprendere i bisogni degli stakeholder per definire gli obiettivi ex ante e, di conseguenza, garantire la coerenza in termini di impatto delle attività realizzate.

E' in questa logica che il CDA della Coop. Studio e Progetto 2 metterà in atto tutte le azioni necessarie per arrivare alla determinazione dell'impatto sociale che la nostra attività genera nei territori dove operiamo quotidianamente.

<b>Obiettivo</b>	<b>Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo</b>	<b>Entro quando verrà raggiunto</b>
Stakeholder engagement, livello di approfondimento del Bilancio Sociale. Realizzazione di un Bilancio Sociale partecipato	Per poter misurare il valore sociale prodotto, comprendere e gestire questo elemento diviene pertanto fondamentale sia per il settore pubblico che per quello privato, per questa ragione è stato adottato a livello internazionale lo SROI: Ritorno Sociale dell'Investimento. Concettualmente siamo tutti sintonizzati sull'attribuzione di un valore finanziario alle cose possono essere comprate e vendute, vengono in questo modo tralasciate moltissime altre informazioni che potrebbero fornirci	31.12.2026

	<p>dati utili sul vero impatto generato. Attraverso lo SROI ci avviciniamo a determinare questo più ampio concetto di valore inserendo nell'analisi i costi, i benefici sociali, economici ed ambientali. Si misura il cambiamento rilevante per le persone e le organizzazioni, si spiega la storia di come il cambiamento è stato creato calcolando gli outcome sociali, ambientali ed economici rappresentati con valori monetari. Così come un business plan contiene molte più informazioni che le sole proiezioni finanziarie, lo SROI è molto più che un numero. È una storia che ci parla del cambiamento su cui basare le decisioni; una storia che comprende casi di studio, includendo informazione qualitativa, quantitativa e finanziaria.</p> <p>Lo SROI può essere valutativo, condotto ex-post e basato su outcome reali già raggiunti oppure previsionale, cercando di prevedere il valore sociale creato qualora venissero raggiunti gli outcome attesi. Non sfugge, quindi, l'importanza di farvi ricorso quale obiettivo di miglioramento del BS.</p>	
--	---	--

## Obiettivi di miglioramento strategici

Obiettivo	Breve descrizione dell'obiettivo e delle modalità che verranno intraprese per raggiungerlo	Entro quando verrà raggiunto
<p>Crescita professionale interna, promozione e ricerca e sviluppo di processi innovativi. Diversificazione dei servizi offerti, raggiungimento obiettivi Agenda 2030</p>	<p>Le politiche aziendali messe in campo nel corso degli anni dai diversi Consigli di Amministrazione che si sono succeduti nella direzione aziendale hanno conservato tutti un comune denominatore: la crescita professionale interna che permetta al tempo stesso una costante diversificazione dei servizi e lo sviluppo di processi innovativi, sia interni che verso l'esterno.</p> <p>Per questa ragione, come espresso nei precedenti bilanci, si è avviata una collaborazione con dei consulenti esperti di innovazione e sviluppo aziendale che portino a frutto alcune idee per la diversificazione delle attività svolte rivolgendosi, eventualmente, anche al mercato privato. Soluzione che permetterebbe di ridurre i pericoli economici derivanti da contrazioni o assenza di appalti pubblici.</p> <p>Rientra proprio in questa strategia l'aver ricevuto l'accreditamento come Agenzia privata per il Lavoro e le conseguenti attività previste dal programma GOL. Rispondiamo in questo modo a un duplice obiettivo: interno ed esterno. Interno perché offriamo l'opportunità ai soci/dipendenti di formarsi ulteriormente, acquisire nuove competenze per gestire nuovi e importanti servizi e verso l'esterno perché rispondiamo a diversi punti previsti sia dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che si colloca nel più</p>	<p>31.12.2026</p>

	<p>ampio programma dettato dall'Agenda 2030. L'agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità.</p> <p>Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile– Sustainable Development Goals, SDGs– inquadriati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 targeto traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.</p> <p>Questo programma non risolve tutti i problemi ma rappresenta una buona base comune da cui partire per costruire un mondo diverso e dare a tutti la possibilità di vivere in un mondo sostenibile dal punto di vista ambientale, sociale, economico.</p> <p>Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura.</p> <p>I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile– economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani. Elenchiamo brevemente le azioni 2025 dentro le quali possiamo intervenire.</p>	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Goal 1: sconfiggere la povertà, ponendo fine alle varie forme presenti oggi nel mondo, perchè oltre quella economica ci sono situazioni di degrado sociale ai quali occorre porre rimedio costruendo la resilienza degli ultimi e operando per ridurre le loro vulnerabilità economiche, sociali e ambientali.</li> <li>• Goal 3: salute e benessere. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età, garantire l'accesso universale ai servizi di assistenza sanitaria.</li> <li>• Goal 4: istruzione di qualità. Assicurare una istruzione di qualità, equa ed inclusiva, promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti. I ragazzi e le ragazze dovranno completare una istruzione primaria e secondaria libera che gli permetta di acquisire conoscenze e competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, il rispetto dei diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale valorizzando la diversità culturale.</li> <li>• Goal 5: parità di genere. Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze.</li> <li>• Goal 7: Energia pulita e accessibile. Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni.</li> <li>• Goal 8: lavoro dignitoso e crescita economica. Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti, uomini e donne, giovani e disabili, ridurre drasticamente la percentuale di giovani</li> </ul>	
--	--	--

	<p>disoccupati che non seguono percorsi di studio o formazione (NEET). Promuovere il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Goal 10: ridurre le disuguaglianze. Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni. Crescita reddituale diffusa anche tra le fasce più povere della popolazione, promozione dell'inclusione sociale, economica e politica di tutti prescindendo da età, sesso, disabilità, razza, etnia, religione. Facilitare una migrazione ordinata, sicura e regolare attraverso l'attuazione di politiche migratorie programmate e ben gestite.</li><li>• Goal 11: città e comunità sostenibili. Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili garantendo l'accesso agli alloggi e a servizi di base adeguati anche ammodernando i quartieri più poveri, realizzando sistemi di trasporto sicuri e sostenibili e convenienti per tutti. Proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo.</li><li>• Goal 12: consumo e produzione responsabili. Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo anche riducendo in maniera sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.</li><li>• Goal 13: lotta contro il cambiamento climatico. Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze. Un processo che dovrebbe partire dal miglioramento dell'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce.</li><li>• Goal 16: pace, giustizia e istituzioni solide. Promuovere società pacifiche e più</li></ul>	
--	---	--

	<p>inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Goal 17: partnership per gli obiettivi. Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.</li></ul>	
--	---	--

## TABELLA DI CORRELAZIONE

Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017

Il presente bilancio sociale è stato redatto attraverso il supporto del modello ISCOOP. La presente tabella di correlazione vuole offrire un quadro sinottico di come il modello ISCOOP sia in compliance con le “Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore” emanate dal Ministero Del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto 4 luglio 2019 (GU n.186 del 9-8-2019).

Per ogni sotto-sezione e requisito richiesto dalle Linee guida (riportati nella prima colonna della tabella), vengono riportati gli indicatori qualitativi e quantitativi **OBBLIGATORI** del modello ISCOOP che rispondono a quel requisito indicando l'ambito, la sezione e il/gli indicatori specifici i cui rintracciare i dati (seconda colonna della tabella).

Il Modello Iscoop è stato elaborato per le imprese sociali cooperative distinte per: Cooperative sociali di tipo A (A); Cooperative sociali di tipo B (B); Cooperative sociali di tipo A+B (A+B); Consorzi (C); Imprese sociali cooperative (non coop.sociali) (IS); Consorzi di imprese sociali cooperative (non coop. sociali) (ISC). Alcuni indicatori presenti nel modello sono comuni a tutte le tipologie, altri sono specifici solo per quella tipologia di impresa sociale cooperativa. Tali indicatori specifici e obbligatori, quando presenti in tabella, riportano la tipologia di impresa sociale cooperativa alla quale si riferiscono.

Per completezza si ribadisce che come indicato nelle Linee Guida: “Per gli enti di Terzo settore tenuti ex lege alla redazione, il bilancio sociale dovrà contenere almeno le informazioni di seguito indicate (...). In caso di omissione di una o più sotto-sezioni **l'ente sarà tenuto a illustrare** le ragioni che hanno condotto alla mancata esposizione dell'informazione”

LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE DEGLI ENTI DEL TERZO SETTORE ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017. (Gazzetta Ufficiale n. 186 del 9 agosto 2019)	Riferimento Modello ISCOOP. MODELLO DI BILANCIO SOCIALE PER LE IMPRESE SOCIALI COOPERATIVE SOCIALI
1) METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	
Eventuali standard di rendicontazione utilizzati; Cambiamenti significativi di perimetro o metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione; Altre informazioni utili a comprendere il	<b>AMBITO:</b> Parte Introduttiva <b>INDICATORE:</b> Nota Metodologica

<p>processo e la metodologia di rendicontazione.</p>	
<p><b>2) INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE</b></p>	
<p>Nome dell'ente; Codice Fiscale; Partita Iva;          Forma giuridica e qualificazione ai sensi del Codice del Terzo settore; Indirizzo sede legale;          Altre sedi;          Aree territoriali di operatività;          Valori e finalità perseguite (missione dell'ente);          Attività statutarie individuate facendo riferimento all'art. 5 del d.lgs. 117/2017 e/o all'art. 2 del d.lgs. 112/2017 (oggetto sociale); evidenziare se il perimetro delle attività statutarie sia più ampio di quelle effettivamente realizzate, circostanziando le attività effettivamente svolte;          Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale;          Collegamenti con altri enti del terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...);          Contesto di riferimento;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità  <b>SEZIONE:</b> Presentazione e dati anagrafici  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ragione sociale</li> <li>• C.F.</li> <li>• P.IVA</li> <li>• Forma giuridica</li> <li>• Attività di interesse generale ex art. 2 del d.lgs. 112/2017</li> <li>• Descrizione attività svolta</li> <li>• Principali attività svolte da statuto (A, B, A+B, C, ISC)</li> <li>• Adesione a consorzi</li> <li>• Adesione a reti</li> <li>• Adesioni a gruppi</li> <li>• Contesto di riferimento e territori</li> <li>• Regioni</li> <li>• Provincie</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Sede Legale e Sede operativa  <b>SEZIONE:</b> Mission, vision e valori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mission, finalità, valori e principi della cooperativa</li> </ul>
<p><b>3) STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE</b></p>	
<p>Consistenza e composizione della base sociale /associativa (se esistente)</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero e Tipologia soci</li> <li>• Focus Tipologia Soci</li> <li>• Anzianità associativa</li> <li>• Focus Soci persone fisiche (A,</li> </ul>

	<p>B, A+B, IS)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Soci svantaggiati per tipologia svantaggio, genere, età, titolo di studio, nazionalità (B, A+B)</li><li>• Tipologia di cooperative consorziate (C, ISC)</li><li>• Elenco cooperative consorziate per territorio (C, ISC)</li></ul>
--	---

<p>Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi (indicando in ogni caso nominativi degli amministratori e degli altri soggetti che ricoprono cariche istituzionali, data di prima nomina, periodo per il quale rimangono in carica, nonché eventuali cariche o incarichi espressione di specifiche categorie di soci o associati);</p> <p>quando rilevante rispetto alle previsioni statutarie, approfondimento sugli aspetti relativi alla democraticità interna e alla partecipazione degli associati alla vita dell'ente;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità <b>SEZIONE:</b> Governance <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema di governo</li> <li>• Organigramma</li> <li>• Responsabilità e composizione del sistema di governo</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Identità <b>SEZIONE:</b> Partecipazione <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vita associativa</li> <li>• Numero aventi diritto di voto</li> <li>• N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività <b>SEZIONE:</b> Sviluppo e valorizzazione dei soci <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vantaggi di essere socio</li> </ul>
<p>Mappatura dei principali stakeholder (personale, soci, finanziatori, clienti/utenti, fornitori, pubblica amministrazione, collettività) e modalità del loro coinvolgimento. In particolare, le imprese sociali (ad eccezione delle imprese sociali costituite nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti di cui all'articolo 1, comma 3 del d. lgs. 112/2017 “Revisione della disciplina in materia di impresa sociale”) sono tenute a dar conto delle forme e modalità di coinvolgimento di lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività dell’impresa sociale realizzate ai sensi dell’art. 11 del d. lgs. 112/2017;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Identità <b>SEZIONE:</b> Mappa degli Stakeholder <b>INDICATORE:</b> Mappa categoria di stakeholder <b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale <b>SEZIONE:</b> Coinvolgimento degli stakeholder <b>INDICATORE:</b> Attività di coinvolgimento degli stakeholder</p>
<p><b>4) PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE</b></p>	
<p>Tipologie, consistenza e composizione del personale che ha effettivamente operato per l’ente (con esclusione quindi dei lavoratori distaccati presso altri enti, cd. “distaccati out”) con una retribuzione (a carico dell’ente o di altri soggetti) o a titolo volontario comprendendo e</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero Occupati</li> <li>• Numero di occupati svantaggiati (B, A+B)</li> </ul>

<p>distinguendo tutte le diverse componenti;          Contratto di lavoro applicato ai dipendenti;          Natura delle attività svolte dai volontari;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Occupati soci e non soci</li> <li>• Occupati svantaggiati soci e non soci (B, A+B)</li> <li>• Politiche del lavoro e salute e sicurezza, contratti di lavoro applicati</li> <li>• Tipologia di contratti di lavoro applicati</li> <li>• Volontari e tirocinanti (svantaggiati e non)</li> </ul>
<p>Attività di formazione e valorizzazione realizzate;</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipologia e ambiti corsi di formazione</li> <li>• Ore medie di formazione per addetto</li> </ul>
<p>Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari: emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati; rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente; in caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito.</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate</li> </ul>
<p><b>5) OBIETTIVI E ATTIVITÀ</b></p>	
<p>informazioni qualitative e quantitative sulle azioni realizzate nelle diverse aree di attività, sui beneficiari diretti e indiretti, sugli output risultanti dalle attività poste in essere e, per quanto possibile, sugli effetti di conseguenza prodotti sui principali portatori di interessi. Se pertinenti possono essere inserite informazioni relative al possesso di certificazioni di qualità. Le attività devono essere esposte evidenziando la coerenza con le finalità dell'ente, il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati. Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure</p>	<p><b>AMBITO:</b> Sociale: Persone, obiettivi e attività  <b>SEZIONE:</b> Qualità dei servizi  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività e qualità di servizi</li> <li>• Utenti per tipologia di servizio (A, A+B)</li> <li>• Percorsi di inserimento lavorativo (B, A+B)</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività  <b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricadute sull'occupazione territoriale</li> <li>• Rapporto con la collettività</li> <li>• Rapporto con la Pubblica</li> </ul>

poste in essere per prevenire tali situazioni.	Amministrazione
--	-----------------

	<p><b>AMBITO:</b> Obiettivi di miglioramento</p> <p><b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento strategici</p> <p><b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiettivi di miglioramento strategici</li> </ul> <p><b>SEZIONE:</b> Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale</p> <p><b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiettivi di miglioramento rendicontazione sociale</li> </ul>
<b>6) SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	
<p>Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati;</p> <p>specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi; finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse; segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi</p>	<p><b>AMBITO:</b> Situazione economico-finanziaria</p> <p><b>SEZIONE:</b> Attività e obiettivi economico-finanziari</p> <p><b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Situazione economica, finanziaria e patrimoniale</li> <li>• Attivo patrimoniale, patrimonio proprio, utile di esercizio</li> <li>• Valore della produzione</li> <li>• Composizione del valore della produzione</li> <li>• Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)</li> </ul>
<b>7) ALTRE INFORMAZIONI</b>	
<p>Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale;</p> <p>Informazioni di tipo ambientale, se rilevanti con riferimento alle attività dell'ente: tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte; politiche e modalità di gestione di tali impatti; indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi; nel caso delle imprese sociali che operano nei settori sanitario, agricolo, ecc. in considerazione del maggior livello di rischi ambientali connessi, potrebbe essere opportuno enucleare un punto specifico ("Informazioni ambientali") prima delle "altre informazioni", per trattare l'argomento con un maggior livello di approfondimento;</p> <p>Altre informazioni di natura non finanziaria, inerenti gli aspetti di natura sociale, la parità di</p>	<p><b>AMBITO:</b> Parte Introduttiva</p> <p><b>INDICATORE:</b> Introduzione</p> <p><b>AMBITO:</b> Sociale: persone, obiettivi e attività</p> <p><b>SEZIONE:</b> Impatti sull'attività</p> <p><b>INDICATORE:</b> Impatti ambientali</p> <p><b>AMBITO:</b> Responsabilità sociale e ambientale</p> <p><b>SEZIONE:</b> Responsabilità sociale e ambientale</p> <p><b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buone pratiche</li> <li>• Partnership, collaborazioni con altre organizzazioni</li> </ul> <p><b>AMBITO:</b> Identità</p> <p><b>SEZIONE:</b> Partecipazione</p> <p><b>INDICATORE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vita associativa</li> <li>• Numero aventi diritto di voto</li> </ul>

<p>genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.</p> <p>Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti, principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N. di assemblee svolte nel periodo di rendicontazione</li> </ul>
--	---