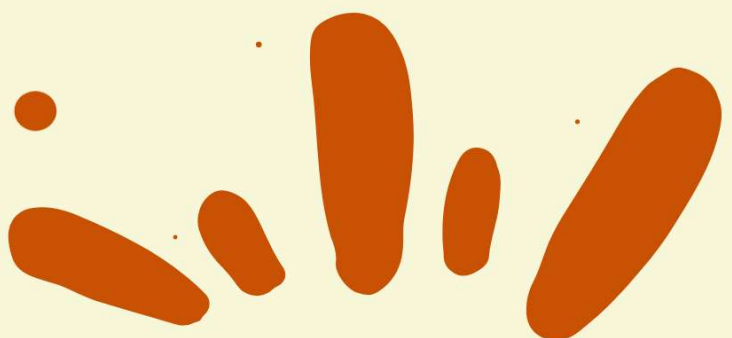


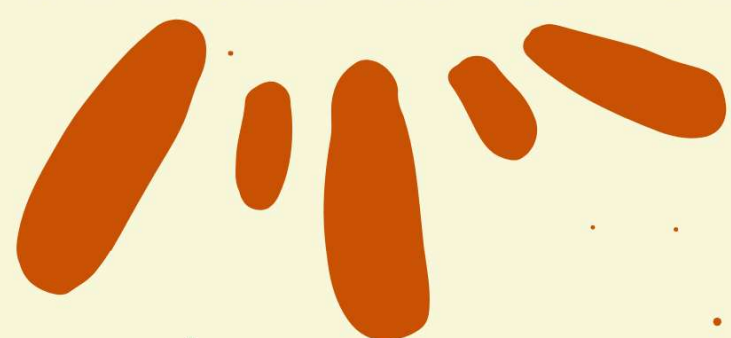
<<<



2025

BILANCIO SOCIALE

IMPRESA SOCIALE STUDIO E PROGETTO 2 SOC. COOP.



Bilancio sociale predisposto ai sensi dell'articolo 14 del D. Lgs. n.117/2017 ed
elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali



IMPRESA SOCIALE
STUDIO E PROGETTO 2

www.studioprogetto2.it

Sommario

Parte introduttiva.....	4
Introduzione.....	4
Contesto normativo.....	4
Certificazioni e impegni assunti.....	4
Visione e orientamento.....	5
La lettera del presidente.....	6
Nota metodologica.....	6
Identità.....	8
Presentazione e dati Anagrafici.....	8
Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017.....	8
Descrizione attività svolta.....	9
Principale attività svolta.....	10
Aspetti socio-economici del contesto di riferimento.....	11
In quali territori operiamo prevalentemente?.....	14
Sede legale.....	15
Storia dell'organizzazione.....	15
Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici.....	19
Mission, vision e valori.....	22
Partecipazione e condivisione della mission e della vision.....	24
Governance.....	25
Organigramma.....	27
Responsabilità e composizione del sistema di governo.....	27
Articolazione composizione degli organi sociali.....	28
Focus su presidente e membri del CDA.....	29
Partecipazione.....	29
Mappa degli Stakeholder.....	31
Sociale.....	32
Sviluppo e valorizzazione dei soci.....	32
Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori.....	35
Livelli di inquadramento.....	46
Tipologia di contratti di lavoro applicati.....	47
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate.....	48
Turnover.....	48
Formazione.....	49

Qualità dei servizi	52
Impatti dell'attività	56
Situazione Economico-Finanziaria	58
Attività e obiettivi economico-finanziari	58
RSI	62
Responsabilità Sociale e Ambientale	62
Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs	67
Coinvolgimento degli stakeholder	70
Cooperazione	74
Obiettivi di miglioramento	75
Family audit	75
Rendicontazione	76
Obiettivi di miglioramento strategici	79
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	85

Bilancio sociale 2025

Impresa Sociale STUDIO e PROGETTO 2

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

Bilancio sociale elaborato attraverso il modello Iscoop di Legacoopsociali (CC BY-NC 4.0).

Parte introduttiva

Introduzione

Presentiamo il Bilancio Sociale 2025 di Studio e Progetto 2 Impresa Sociale Soc. Coop., giunto alla quinta edizione. Il documento offre una visione sintetica e trasparente dell'andamento socio-economico dell'organizzazione, dei risultati ottenuti e del coinvolgimento degli stakeholder. Nel corso dell'anno la cooperativa ha consolidato la propria presenza nel territorio, ampliando i servizi, aumentando le prestazioni erogate e mantenendo una gestione efficace sotto il profilo organizzativo ed economico.

Contesto normativo

La redazione del Bilancio Sociale risponde agli obblighi previsti dal Decreto del Ministro del Lavoro del 4 luglio 2019 per gli enti di cui all'art. 9 del D.Lgs. 112/2017. Studio e Progetto 2 ha aderito a tale strumento fin dall'inizio, confermando l'impegno verso la trasparenza, la comunicazione e la partecipazione.

Certificazioni e impegni assunti

Nel corso del 2025 la cooperativa ha completato e poi ottenuto a seguito della verifica, il percorso di certificazione per la parità di genere, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Tale percorso ha portato alla definizione della Politica per la Parità di Genere e del Piano Strategico, strumenti attraverso i quali la cooperativa intende promuovere in modo sistematico condizioni di equità, inclusione e pari opportunità all'interno della propria organizzazione.

Visione e orientamento

Crediamo nel valore della responsabilità sociale e nel contributo che i nostri servizi possono offrire al territorio. Ogni attività è guidata da principi di equità, dal rispetto della deontologia professionale, partecipazione e attenzione alla persona. Anche nel 2025 abbiamo lavorato per migliorare la qualità dei servizi, sostenere i lavoratori e rafforzare il rapporto con i cittadini, i partner e i committenti. Il Bilancio è stato realizzato dal gruppo di lavoro interno secondo le Linee Guida per gli Enti del Terzo Settore, assicurando rilevanza, completezza, chiarezza e verificabilità delle informazioni. La raccolta e l'analisi dei dati coinvolgono tutti i servizi della cooperativa e vengono poi sintetizzate nella piattaforma ISCOOP di Legacoop.

L'impostazione segue la logica della creazione di valore sociale: identità e mission, risorse impiegate, processi attivati, servizi erogati, relazioni con gli stakeholder e primi elementi di impatto.

La lettera del presidente



Cari tutti,
il Bilancio Sociale 2025 testimonia il nostro costante impegno verso un modello di crescita fondato sulle persone. Consideriamo soci, dipendenti e collaboratori la risorsa principale della cooperativa; per questo investiamo nella loro formazione, nel benessere organizzativo e nel miglioramento continuo.

La soddisfazione dei cittadini e dei committenti rappresenta un punto centrale della nostra strategia. Lavoriamo per comprendere i loro bisogni, costruire relazioni di fiducia e offrire servizi capaci di generare valore.

Siamo consapevoli del ruolo sociale della cooperativa e del suo impatto sulle comunità in cui operiamo. Attraverso progetti educativi, culturali e di supporto ai cittadini – compresi i più fragili – contribuiamo ogni giorno alla coesione e allo sviluppo del territorio. L'attenzione alle esigenze di soci, dipendenti, collaboratori e alla comunità in generale vogliamo dimostrarla anche attraverso le nuove certificazioni di qualità sulla **parità di genere e sul family audit**. Attraverso un percorso condiviso dall'intera compagine sociale, infatti, la cooperativa ha conseguito questi importanti obiettivi.

Nota metodologica

La decisione di redigere il bilancio sociale è maturata all'interno del Consiglio di Amministrazione che, in ottemperanza agli obblighi di legge, ha individuato il gruppo di lavoro incaricato della sua elaborazione. Il metodo adottato è standardizzato e conforme alle Linee guida nazionali, sia nella struttura che nei contenuti e nei

modelli grafici, così da offrire agli stakeholder un riferimento teorico e visivo chiaro sul tema della rendicontazione sociale.

Il bilancio rispetta i principi indicati nel capitolo 5 delle Linee guida per gli Enti del Terzo Settore: rilevanza, completezza, trasparenza, neutralità, competenza di periodo (con riferimento principale all'esercizio 2025 e ad alcune analisi di medio periodo), comparabilità, chiarezza, veridicità, verificabilità e attendibilità dei dati, nonché autonomia delle terze parti nella rilevazione delle percezioni. In linea con l'invito a favorire processi partecipativi, è stato costituito un gruppo di lavoro composto dai membri del CDA, dalla Responsabile Amministrativa e dalla Responsabile Progettazione, con il contributo di tutti i servizi e del personale di sede per la raccolta ed elaborazione dei dati. Il CDA coordina il processo, sintetizza le informazioni e le convoglia nella piattaforma ISCOOP di Legacoop, al fine di valutare risultati, criticità e possibili miglioramenti.

Il documento ripercorre la struttura prevista dalle Linee guida nazionali, articolandosi in: metodologia adottata, informazioni generali sull'ente, governance, persone, obiettivi e attività, situazione economico-finanziaria e altre informazioni rilevanti. L'ordine espositivo è personalizzato secondo la logica della creazione di valore sociale, mettendo in relazione risorse, processi, attività, stakeholder e primi elementi di impatto.

Come nelle edizioni precedenti, il bilancio include tutte le aree di intervento di Studio e Progetto 2: servizi di informazione e orientamento, mediazione culturale, servizi bibliotecari e culturali, nonché la gestione di bandi e progetti regionali e nazionali, sia come capofila sia come partner di rete.

Il percorso di redazione prevede fasi di confronto, revisione, impaginazione, stampa e diffusione. Il bilancio, approvato dal Consiglio di Amministrazione, viene sottoposto all'assemblea dei soci insieme al bilancio economico, con approvazione prevista nel maggio

2026, per poi essere pubblicato sul sito www.studioprogetto2.it e diffuso agli stakeholder.

Identità

Presentazione e dati Anagrafici



Attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 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, 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;
- i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale;
- r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;

Descrizione attività svolta

Studio e Progetto 2 continua a ricoprire un ruolo significativo nel panorama socio-economico regionale anche nel 2025. L'esperienza maturata in oltre trent'anni di attività nella progettazione e gestione di servizi informativi, orientativi e di consulenza – dalla ricerca attiva del lavoro alla scelta dei percorsi formativi – ha favorito una crescita costante dell'organizzazione e delle competenze dei soci e degli amministratori.

Nel tempo, l'evoluzione delle esigenze dei committenti e delle comunità locali ha richiesto risposte nuove e diversificate. Ciò ha portato all'attivazione di ulteriori servizi, come la gestione di laboratori culturali nelle biblioteche, interventi di mediazione culturale e la partecipazione a progetti regionali, nazionali ed europei in ambito migratorio e interculturale, con un'ulteriore espansione delle attività offerte.

Il tratto distintivo del nostro operato rimane l'attenzione alle persone: dagli utenti dei servizi informativi ai frequentatori delle biblioteche, dagli stranieri coinvolti nei percorsi di mediazione alle persone in condizione di fragilità. Per ciascuno ci impegniamo a fornire risposte adeguate e soluzioni concrete.

Al 31 dicembre 2025, la cooperativa gestisce complessivamente sul territorio regionale:

- 12 sportelli di Segretariato Sociale
- 24 sportelli Informagiovani/Informacittadino
- 5 servizi Informazione turistica
- 25 servizi bibliotecari
- 5 servizi di mediazione culturale
- 24 Sportelli di Facilitazione Digitale (*Punti Digitale Facile*).

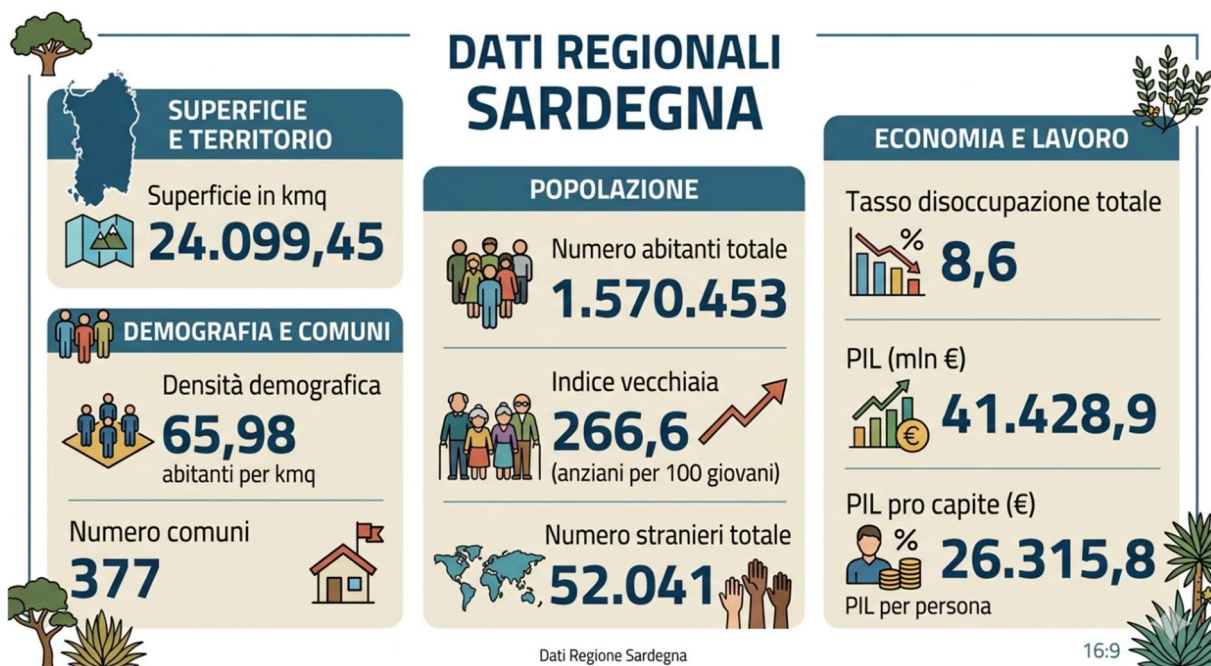
Nel corso dell'anno di rendicontazione, Studio e Progetto 2 dopo aver ottenuto (**Ottobre 2024**) la **Certificazione Family Audit** (processo che consente di valutare e migliorare le politiche di gestione del personale attraverso l'individuazione di obiettivi e azioni finalizzate alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare), ha sviluppato il sistema per la **certificazione della Parità di Genere (Uni Pdr125)**, seguendo le linee previste dal bando Unioncamere. Sono stati costituiti il comitato guida e il quadro organizzativo che hanno portato alla definizione del Piano Strategico dedicato. Tale certificazione, **ottenuta nel mese di Febbraio 2025**, promuove condizioni di pari trattamento e pari opportunità, garantendo l'accesso equo alle attività indipendentemente dal genere. Inoltre, sempre nel 2025 la Cooperativa si è sottoposta alla verifica periodica da parte dell'Ente Certificatore **RINA Service** per il mantenimento della conformità alla norma **UNI EN ISO 9001:2015**. La verifica, superata con esito positivo, ha coinvolto alcuni servizi Informagiovani, le biblioteche e la sede centrale relativamente alle funzioni interne.

Principale attività svolta

- **Interventi e servizi educativo-assistenziali e territoriali e per l'inserimento lavorativo**
 - Interventi socio-educativi territoriali (inclusi laboratori didattici, centri/soggiorni estivi, ecc.)
- **Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi**
 - Segretariato sociale e servizi di prossimità
 - Sportelli tematici specifici (Informa giovani, Informa handicap, Informa famiglie, ecc...)
 - Servizi di mediazione (mediazione culturale, ecc.)
- **Altri Servizi**

- Interventi/ Servizi rivolti a soggetti in condizione di fragilità (detenuti, senza fissa dimora, minoranze, ecc..)
- Biblioteche.
- Punti di facilitazione digitale (progetto Digitale Facile).

Aspetti socio-economici del contesto di riferimento



Da qualche anno l'ISTAT realizza il rapporto regionale **BEST**, attraverso la lettura di diversi indicatori si mette in luce il profilo di benessere, punti di forza e di debolezza e i divari tra i diversi territori.

In questo ultimo anno su 60 indicatori analizzati soltanto 16 di questi vedono la regione Sardegna in vantaggio rispetto alla media nazionale, su 32 si segnalano posizioni di svantaggio.

Scendendo a livello provinciale si notano ampie differenze territoriali, la città metropolitana di Cagliari si posiziona a grande distanza dalle altre province sarde e in alcuni ambiti i livelli di benessere sono più elevati rispetto alla media nazionale.

Nel dettaglio le aree analizzate sono:

- **SALUTE.** Gli indicatori caratterizzano livelli di benessere inferiori alla media nazionale per la maggior parte degli aspetti analizzati, tra i quali emerge la mortalità per tumore (+1,2 rispetto al resto d'Italia) e il dato circa la speranza di vita che è inferiore rispetto ai dati nazionali (82,8 contro 83,4).
- **ISTRUZIONE E FORMAZIONE.** In questo caso per 5 indicatori su 9 i livelli di benessere sono inferiori rispetto alla media nazionale. Un dato evidenzia questo divario: gli studenti delle classi III della Scuola Secondaria di I grado possiedono competenze numeriche e alfabetiche non adeguate, scarti di oltre 10 punti percentuali raffigurano questo dato allarmante. Anche la quota di laureati/diplomati nelle fasce di età lavorativamente attive si colloca a livelli inferiori rispetto ai dati nazionali. La sola area del cagliaritano si allinea alla media italiana per quota di diplomati restando comunque indietro per numero di laureati, altro dato negativo è rappresentato dal numero di NEET (ragazzi tra 15 e 29 anni che non studiano e non lavorano). Il passaggio dalla scuola superiore all'università è tendenzialmente in linea con il dato nazionale ma migliori rispetto al Mezzogiorno.
- **LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA.** In questo caso tutti gli indicatori si caratterizzano negativamente. Il tasso di occupazione nella fascia 20 - 64 anni è allineato alla media nazionale e migliore di 10 punti percentuali rispetto al Mezzogiorno. Tendenzialmente si nota un miglioramento generalizzato dei vari indicatori.
- **BENESSERE ECONOMICO.** Anche questo dominio colloca la nostra regione in situazione di svantaggio rispetto al resto dell'Italia, tranne che per il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari erogati alle famiglie, inferiore al dato italiano e decisamente più basso rispetto all'area isole.
- **RELAZIONI SOCIALI.** In Sardegna la diffusione delle organizzazioni non profit (70,2 per 10mila abitanti) è decisamente superiore

rispetto alla media nazionale e del mezzogiorno, detto vantaggio si osserva in tutte le province con il risultato migliore nella provincia di Oristano (76,6 per 10mila abitanti).

- **POLITICA E ISTITUZIONI.** Le aree osservate riguardano principalmente l'affollamento degli istituti di pena mostrando una percentuale inferiore rispetto sia al dato nazionale che del Mezzogiorno. Altro elemento importante è la presenza di amministratori di sesso femminile nelle istituzioni: si rilevano dati positivi sia rispetto all'intera nazione che in riferimento all'area del Mezzogiorno. Anche in riferimento all'età degli amministratori la percentuale risulta vicina al dato nazionale sebbene in peggioramento rispetto agli anni precedenti. In riferimento alla partecipazione elettorale si nota un calo generale che sebbene stabile rispetto alle rilevazioni precedenti è di molto inferiore in confronto alle medie nazionali e del mezzogiorno.
- **SICUREZZA.** La Sardegna si colloca in una situazione migliore dell'Italia per alcuni fattori come rapine in abitazione, borseggio e altre tipologie di rapine. Su mortalità stradale e omicidi volontari il dato è peggiore rispetto alla media nazionale.
- **PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE.** Densità e rilevanza del patrimonio museale denota un profilo alquanto contenuto: 0,32 strutture ogni 100Km² contro l'1,46 italiano e lo 0,72 del Mezzogiorno. Si registra inoltre un valore inferiore sia rispetto al Mezzogiorno che al resto dell'Italia con valori rispettivamente di 4,1 aziende agrituristiche ogni 100 km² e 8,6 contro le 3,3 aziende della Sardegna.
- **AMBIENTE.** Rispetto a questa area di analisi la Sardegna si trova in linea o in condizione di maggior benessere rispetto all'Italia. Un solo indicatore evidenzia uno svantaggio, diffuso in tutte le province, relativo alla dispersione di acqua potabile immessa in rete con punte del 60% nelle province di Oristano e

Nuoro. Risultati più che positivi invece riguardo la raccolta differenziata dei rifiuti urbani superando di 10 punti percentuali la media nazionale.

- INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITA'. I servizi comunali online per le famiglie sono in linea con gli indicatori nazionali e in vantaggio rispetto al Mezzogiorno. Si osserva una ridotta propensione alla presentazione di brevetti molto al di sotto della media nazionale. Negativo anche il dato riferito alle imprese attive nel settore culturale percentuale inferiore alla media nazionale.
- QUALITA' DEI SERVIZI. Gli indicatori relativi all'offerta e alla qualità dei servizi di pubblica utilità, di mobilità e sanitari descrivono una situazione regionale articolata. Il vantaggio più evidente è relativo alla copertura del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti, oltre il 91 per cento della popolazione usufruisce di questo servizio (percentuale decisamente più alta rispetto alla media nazionale del 61 per cento) e in tre province la popolazione servita raggiunge il 100 per cento. Siamo in notevole ritardo nelle misure relative alla copertura internet ultraveloce da rete fissa, irregolarità del servizio elettrico e per l'offerta di Trasporto pubblico locale. Unicamente nella città metropolitana di Cagliari la media dei servizi è in linea con la media nazionale. L'analisi sulla dotazione dei servizi sanitari erogati registra un dato positivo sul numero di medici specialisti disponibili e una situazione di parità relativa ai posti letto negli ospedali (33,5 ogni 10mila abitanti) e in netto calo rispetto al 2019 (erano 41,8). L'offerta ospedaliera specialistica è concentrata su Cagliari e Sassari, in ogni caso il tasso è inferiore rispetto alla media nazionale (2,4 ogni 10mila abitanti contro i 3,2).

In quali territori operiamo prevalentemente?

Regioni

Province

Sardegna

Cagliari
Nuoro
Oristano
Sassari

Sede legale

Indirizzo

Corso Garibaldi 182

Regione

Sardegna

Telefono

078553696

FAX

CAP

09071

Provincia

Oristano

Email

info@studioprogetto2.it

Comune

Abbasanta

Sito web

www.studioprogetto2.it

Storia dell'organizzazione

Breve storia dell'organizzazione

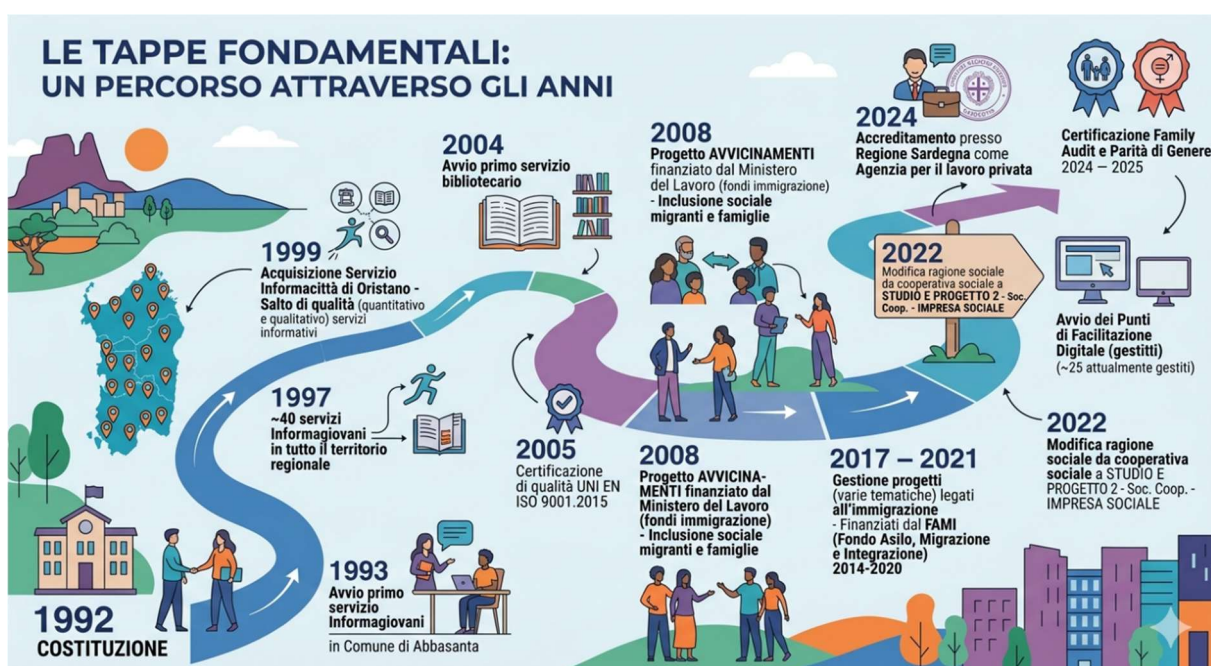


Storicamente, fin dalla sua costituzione, le attività principali della Coop. Studio e Progetto 2 si sono orientate alla gestione dei centri di informazione e orientamento. Tuttavia, nel corso degli anni, la dirigenza ha considerato l'opportunità e la necessità di guardare

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:*

- *Informazione, orientamento, accompagnamento, rivolta prevalentemente alla progettazione, realizzazione e gestione di strutture e servizi di informazione e orientamento.*

- *Formazione*
- *Nuove tecnologie*
- *Servizi sociali, educativi e di accoglienza*
- *Animazione culturale, ambientale e tempo libero*
- *Cooperazione e sviluppo*
- *Servizi di integrazione e di mediazione culturale*
- *Servizi domiciliari e sanitari.”*



Nel febbraio 2022 c'è stata un'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 ulteriormente il business aziendale. L'anno 2022 è emblematico, inoltre, perché celebra il trentennale di attività ininterrotta.

In coerenza con i propri valori fondanti, la cooperativa ha adottato una Politica per l'Inclusività e la Parità di Genere, che orienta le scelte organizzative e gestionali verso il rispetto dei principi di equità, non discriminazione e valorizzazione delle diversità.

Tale politica promuove una cultura aziendale inclusiva, basata sul riconoscimento delle competenze, sul sostegno all'empowerment femminile e sulla garanzia di pari opportunità nei processi di selezione, sviluppo e crescita professionale.

Qui di seguito riportiamo i principali progetti speciali dei quali oggi ci stiamo occupando.

Esperienza nr 1.4.1	
Oggetto e natura del progetto	FAMI-integrazione Sardegna - Prog - 985 - Codice CUP E79I24001460007
CAPOFILA DEL PROGETTO	RAS - Regione Autonoma della Sardegna - Assessorato al lavoro
Durata	Dal 25 giugno 2025 al 25 Giugno 2029
Ruolo svolto	Capofila di ATS costituita da Studio e Progetto 2 - La Carovana Cooperativa Sociale Onlus - IAL Sardegna Impresa Sociale - Isforcoop Impresa Sociale
Partner	Il partenariato pubblico è costituito oltre al Capofila Regione Autonoma della Sardegna, dall'ANCI Sardegna e dal Comune di Olbia
BREVE DESCRIZIONE	Grazie alle azioni progettuali si produrrà un impatto significativo tanto sui CPT, potenziandone l'integrazione scolastica/sociale/abitativa/lavorativa , quanto sui loro gruppi/associazioni di cui si potenzierà il ruolo sociale di promotori e si stimolerà il senso di appartenenza alle comunità ospitanti, e, infine, sulla comunità autoctona, sensibilizzata e resa accogliente e inclusiva.
Esperienza nr 1.4.2	
Oggetto e natura del progetto	FAMI CAPACITA' E CRESCITA - Prog. 558 - Codice CUP E79I23001440007
CAPOFILA DEL PROGETTO	RAS - Regione Autonoma della Sardegna - Assessorato al lavoro
Durata	Dal 30 giugno 2025 al 29 Giugno 2028
Ruolo svolto	Partner dell'ATS costituita da IAL Sardegna Impresa Sociale, in qualità di Capofila, - La Carovana Cooperativa Sociale Onlus - Isforcoop Impresa Sociale
Partner	Il partenariato pubblico è costituito oltre al Capofila Regione Autonoma della Sardegna, dall'ANCI Sardegna e altro partner privato CREI ACLI.
BREVE DESCRIZIONE	Obiettivo del progetto è potenziare l'accesso, la qualità e l'efficacia dei servizi destinati alla popolazione straniera in Sardegna attraverso il potenziamento delle capacità amministrative e istituzionali, l'aggiornamento delle competenze degli operatori pubblici, il potenziamento dei servizi di mediazione linguistico-culturale.
Esperienza nr 1.4.3	
Oggetto e natura del progetto	FAMI SARDEGNA SALUTE - Prog. 456 - Codice CUP E79I23001400007
CAPOFILA DEL PROGETTO	RAS - Regione Autonoma della Sardegna - Assessorato al lavoro
Durata	Dal 12 dicembre 2024 - 11 dicembre 2027
Ruolo svolto	Partner dell'ATS costituita da IAL Sardegna Impresa Sociale, in qualità di Capofila, - La Carovana Cooperativa Sociale Onlus - Isforcoop Impresa Sociale
Partner	Il partenariato pubblico è costituito oltre al Capofila Regione Autonoma della Sardegna, ASL Sulcis, ASL Sassari, ASL Ogliastra, ASL Gallura
BREVE DESCRIZIONE	L'obiettivo generale di progetto è quello di promuovere, attraverso lo sviluppo e il consolidamento del modello di governance multilivello, un'assistenza sanitaria integrata e uniforme sul territorio Regionale attraverso interventi di inclusione e assistenza sanitaria rivolti a richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, compresi i MNSA presenti sul territorio regionale e nei centri di accoglienza del territorio, in linea con la necessità di tutelare i diritti dei richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale, ossia le persone che si trovino

	in stato di vulnerabilità anche a causa di forme di violenza psicologica, fisica o sessuale.
Esperienza nr 1.4.4	
Oggetto e natura del progetto	FAMI W.I.S.H. - WELFARE, INTEGRATION, SUPPORT, HOME - Prog. 418 - CUP: H61H25000120001 CIG: B828200F82
CAPOFILA DEL PROGETTO	COMUNE DI NUORO
Durata	Dal 01 Settembre 2025 - 31 agosto 2028
Ruolo svolto	Capofila dell'ATS costituita da Studio e Progetto 2 - La Carovana Cooperativa Sociale Onlus - Lariso Cooperativa Sociale - Il Sicomoro Cooperativa Sociale - Aps TAMGRAM.
Partner	Il partenariato pubblico è costituito oltre al Comune di Nuoro anche dall'Unione dei Comuni del Marghine.
Esperienza nr 1.4.5	
Oggetto e natura del progetto	AVVISO PER PROGETTI DI MEDIAZIONE CULTURALE, SUPPORTO E ACCOMPAGNAMENTO ALL'INSERIMENTO SOCIO LAVORATIVO EROGATI DA SOGGETTI PRIVATI (Deliberazione della Giunta Regionale N. 23/7 DEL 21.07.2022) NELL'AMBITO DEL PIANO ANNUALE PER L'IMMIGRAZIONE (L.R. 24 dicembre 1990, n. 46, "Norme di tutela e di promozione delle condizioni di vita dei lavoratori extracomunitari in Sardegna"). CUP E72E22001160002
Committente	RAS
Durata	Da dicembre 2024 a marzo 2026
Ruolo svolto	Capofila Studio e Progetto 2
Partner	La Carovana Coop. Soc.
BREVE DESCRIZIONE	Intermediazione linguistica e culturale Affiancamento agli operatori e ai servizi dei CPI Erogazione informazioni agli stranieri sui servizi offerti dai CPI e supporto, laddove vi sia la necessità alle aziende per l'assunzione di cittadini stranieri.
Esperienza nr 1.4.6	
Oggetto e natura del 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, in qualità di Organismo intermedio. Codice CUP di Progetto: E71D21000390007;
Committente	RAS
Durata	12/12/2022 a 31/03/2025
Ruolo svolto	Partner di progetto (Capofila RAS)
Partner	
BREVE DESCRIZIONE	Contrastare lo sfruttamento lavorativo, riducendone l'incidenza attraverso un approccio multilivello e multi-agenzia, di soggetti provenienti da Paesi Terzi.

Testimonianze dei soci fondatori e dei soci storici

Dalle testimonianze raccolte emerge un clima aziendale caratterizzato da **forte senso di appartenenza, collaborazione e condivisione dei valori cooperativi**. Molti soci (Anna e Roberto) ed ex soci (Gavinuccia

e Giuliana) descrivono Studio e Progetto 2 come una “*grande famiglia*”, un luogo in cui sentirsi supportati e valorizzati nel proprio percorso professionale. La lunga esperienza all’interno della cooperativa viene spesso associata alla crescita personale e alla possibilità di trasformare le difficoltà in occasioni di confronto e miglioramento.

Gabriella, che opera nel settore biblioteche, si racconta così *“il mio percorso in cooperativa è iniziato nel 2013, dopo aver maturato significative esperienze sia come libera professionista con impresa individuale, sia tramite contratto diretto presso un ente pubblico. Da dipendente, ho trovato fin da subito un ambiente sano e motivante, un contesto ideale per far crescere la mia passione.*

Queste tappe hanno consolidato il mio lavoro di bibliotecaria: una professione che negli anni è diventata molto più di un semplice impiego, crescendo con me e accompagnando cambiamenti, sfide e nuove consapevolezze.

Dal 2023 sono diventata socia di SP2, e questo passo ha rafforzato ulteriormente il mio legame con la cooperativa. Mi ha permesso di sentirmi parte di qualcosa di più ampio, non solo come lavoratrice, ma come persona coinvolta attivamente nella vita e nelle scelte della realtà di cui faccio parte.

In questi anni ho trovato un ambiente capace di valorizzare le competenze, di offrire opportunità di crescita e di stimolare un confronto continuo. Lavorare in biblioteca significa essere ogni giorno a contatto con le persone, con i loro bisogni, le loro curiosità e anche le loro fragilità: è un lavoro fatto di relazioni, ascolto e presenza sul territorio.

Il mio percorso ha vissuto una svolta significativa nel passaggio dalla gestione di piccole biblioteche di paese alla realtà molto più complessa della Biblioteca di Oristano, dove attualmente lavoro. Questa nuova dimensione lavorativa ha portato con sé sfide nuove e momenti complessi, ma è proprio da quegli ostacoli che è nato il confronto più costruttivo. La cooperativa, grazie a una solida

collaborazione tra colleghi, ha saputo trasformare queste difficoltà in occasioni di crescita e condivisione.

Guardando indietro, sono molto soddisfatta: è un'esperienza che continua a darmi motivazione e senso di appartenenza ogni giorno."

Marta aggiunge un ulteriore tassello e racconta così il suo rapporto con la cooperativa: "lavoro con Studio e Progetto 2 da sei anni come mediatrice culturale. Fin dall'inizio ho trovato un ambiente accogliente, attento e capace di ascolto. In un contesto in cui il lavoro sociale rischia talvolta di perdere di vista la propria missione, la cooperativa si distingue per l'autenticità del suo impegno, operando nell'ambito dell'accoglienza e dell'inserimento dei cittadini stranieri con sensibilità, professionalità e un profondo rispetto sia per i suoi dipendenti che per i destinatari degli interventi.

Per tutti questi motivi, quando mi è stato proposto di diventare socia, ho accettato con entusiasmo e con gratitudine per l'opportunità."

Anche Francesca ci offre importanti spunti di riflessione: "Lavoro per la cooperativa Studio e Progetto 2 di Abbasanta da oltre dieci anni, impegnata nel settore bibliotecario. In questi anni ho avuto l'opportunità di partecipare a numerosi corsi di aggiornamento professionali e sulla sicurezza sul lavoro organizzati dalla cooperativa. La tutela del lavoratore è garantita anche attraverso un monitoraggio attento della salute, con visite mediche periodiche presso il medico del lavoro. Uno degli aspetti che più ho apprezzato in questo decennio è la costante vicinanza al lavoratore; la dirigenza e tutto il personale si sono sempre dimostrati disponibili e pronti all'ascolto. Ho sempre trovato supporto, non solo per quanto riguarda le esigenze lavorative, ma anche quelle personali. Dal punto di vista economico, i pagamenti sono sempre avvenuti con la massima puntualità, un dettaglio che garantisce quella serenità necessaria per svolgere al meglio il proprio compito. Qualche anno fa ho accolto con entusiasmo la proposta di diventare socia della Cooperativa, spinta innanzitutto dalla piena fiducia che ripongo nell'ente e nella sua Direzione,

considero inoltre questa adesione un'opportunità di crescita personale e professionale. Ho ritenuto fosse la scelta giusta per dare un contributo concreto al gruppo. In conclusione, dopo questa lunga esperienza presso la Studio e progetto 2, posso affermare che il bilancio è estremamente positivo, sia dal punto di vista professionale che umano.

La presenza di relazioni positive, la fiducia reciproca e l'attenzione della dirigenza al benessere dei lavoratori contribuiscono a creare un ambiente sereno e motivante, dove ciascuno sente di poter dare un contributo significativo al territorio e alla comunità. Le testimonianze sottolineano inoltre l'importanza della formazione continua, dell'impegno condiviso e della volontà di crescere insieme, mantenendo vivo lo spirito cooperativo che da sempre contraddistingue l'organizzazione.

Mission, vision e valori

Mission, finalità, valori e principi della cooperativa

La disuguaglianza, più della povertà, mina la coesione sociale perché erode fiducia, amplifica le differenze di partenza e trasforma condizioni collettive in colpe individuali.

Secondo Brian Barry, il “*dispositivo dell'ingiustizia sociale*” è un sistema che riproduce strutturalmente vantaggi e svantaggi, anche attraverso narrazioni che giustificano gli esiti come “meritati”.

In Italia, la disuguaglianza è radicata nelle istituzioni: aspettativa di vita molto diversa tra territori, mortalità evitabile variabile, e scuole che amplificano i divari sociali anziché ridurli. Le città sono sempre più segregate: quartieri e servizi separano le classi sociali in ecosistemi paralleli, con tempi di accesso alle opportunità molto diversi.

La retorica meritocratica attribuisce al singolo responsabilità che derivano invece da strutture economiche, educative e territoriali

squilibrato, come mostrano disoccupazione giovanile elevata e forti differenze negli investimenti pubblici tra Nord e Sud.

Alla base dell'ingiustizia, afferma Barry, c'è la perdita di ciò che tiene insieme una comunità: luoghi condivisi, relazioni, fiducia. Una società è ingiusta quando "le vite non si incontrano più" e le persone diventano invisibili le une alle altre. La giustizia sociale non è un lusso, ma la condizione essenziale per la democrazia e la cooperazione: non conta quanto spendiamo, ma quanto siamo disposti a condividere.

La lezione di Brian Barry, letta oggi, è semplice e scomoda: una società non diventa ingiusta perché alcuni hanno poco o, aggiungiamo noi, non solo perché alcuni hanno poco e questi alcuni aumentano esponenzialmente, ma perché molti non condividono più nulla. La democrazia non crolla quando diminuisce il reddito medio, ma quando si spezza il filo sottile che tiene insieme destini diversi. Quando non ci si incontra più nelle stesse scuole, negli stessi autobus, negli stessi ospedali. Quando gli uni diventano invisibili agli altri. La giustizia sociale non è un lusso progressista, né un capitolo marginale della politica economica. È l'infrastruttura morale che permette a una comunità di riconoscersi come tale. Senza giustizia non c'è fiducia, senza fiducia non c'è cooperazione, senza cooperazione non c'è democrazia. Il punto, direbbe Barry, e noi con lui, non è quanto siamo disposti a spendere, dunque, ma quanto siamo disposti a condividere.

Il mito della meritocrazia sostiene che il successo dipenda da talento e impegno, ma questo racconto si incrina quando le disuguaglianze crescono. Studi come quelli di Alesina e Angeletos mostrano che la fede nel merito influenza le scelte politiche: più crediamo che il sistema sia giusto, meno sosteniamo politiche redistributive. Tuttavia, quando i divari diventano eccessivi, le persone iniziano a dubitare che il merito basti a spiegare le differenze.

Gli individui desiderano opportunità eque, accettando risultati diversi solo se il "gioco" non è truccato. Corruzione, nepotismo o razzismo minano questa fiducia. Le credenze meritocratiche non sono

neutrali: plasmano politiche, giudizi morali e consenso verso lo Stato sociale. Ma sono fragili e, quando crollano, lasciano senza strumenti per comprendere o contrastare la disuguaglianza.

Oggi la sfida non è solo redistribuire risorse, ma ricostruire un immaginario della giustizia che unisca valorizzazione del talento e cura per chi resta indietro. Una società giusta permette a ciascuno di contribuire, senza che sorte o privilegi decidano in partenza chi può farcela.

Questi importanti spunti di riflessione offerti da importanti studiosi (Pelligra, Barry, Alesina e Angeletos) ci permettono di trovare una cornice etica e un *modus operandi* delle attività che Studio e Progetto 2 porta avanti quotidianamente, valori che tutti noi condividiamo totalmente e ai quali vogliamo ispirarci per conseguire i nostri obiettivi attraverso la gestione e realizzazione delle diverse commesse affidateci.

Le loro analisi ci guidano, inoltre, nel comprendere meglio le dinamiche sociali, economiche e valoriali che influenzano le comunità in cui operiamo.

E' a partire da queste riflessioni che Studio e Progetto 2 orienta le proprie scelte, costruendo un modo di agire coerente con i valori che condividiamo pienamente. Sono principi che consideriamo fondamentali e dai quali vogliamo continuare a trarre ispirazione per realizzare, con responsabilità e consapevolezza, tutte le commesse e i servizi che ci vengono affidati.

Partecipazione e condivisione della mission e della vision

Il documento illustra l'impegno della cooperativa sociale nel rispondere in modo efficace ai bisogni delle persone, valorizzando il lavoro in rete e la collaborazione con i diversi stakeholder. L'obiettivo è consolidare il ruolo della cooperativa come punto di riferimento nella promozione di progetti etici e di servizi rivolti alle comunità.

Ascolto e coinvolgimento. La cooperativa adotta un approccio partecipativo che prevede l'ascolto della società civile e il coinvolgimento attivo dei soggetti interessati nella definizione dei bisogni. Tale metodo, fondato su criteri di trasparenza e accessibilità, guida lo sviluppo di progettualità etiche e responsabili.

Centralità del benessere dei lavoratori. La cooperativa pone particolare attenzione al benessere dei lavoratori e alla partecipazione della base sociale. Organizza momenti di confronto dedicati a progetti e innovazioni, favorendo la condivisione interna e la circolazione delle informazioni anche attraverso il sito istituzionale e i canali digitali.

Governance

Sistema di governo

Studio e Progetto 2 è una cooperativa fondata su principi democratici e partecipativi. I soci sono coinvolti attivamente nella gestione, contribuendo alla crescita dell'organizzazione e allo sviluppo delle competenze individuali. L'Assemblea dei Soci rappresenta l'organo decisionale principale: si riunisce annualmente per l'approvazione del bilancio e ogni tre anni per l'elezione del Consiglio di Amministrazione (CDA), responsabile dell'indirizzo strategico e della gestione delle risorse.

Il CDA nomina il Presidente e il Vicepresidente, definisce le linee strategiche e assegna incarichi chiave come il Responsabile Qualità. Accanto a queste figure, operano ruoli essenziali per il funzionamento della cooperativa, tra cui il Responsabile della Progettazione, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Responsabile Privacy, il Responsabile Amministrativo e Commerciale, il Responsabile della Selezione e Formazione del Personale e il Responsabile CED.

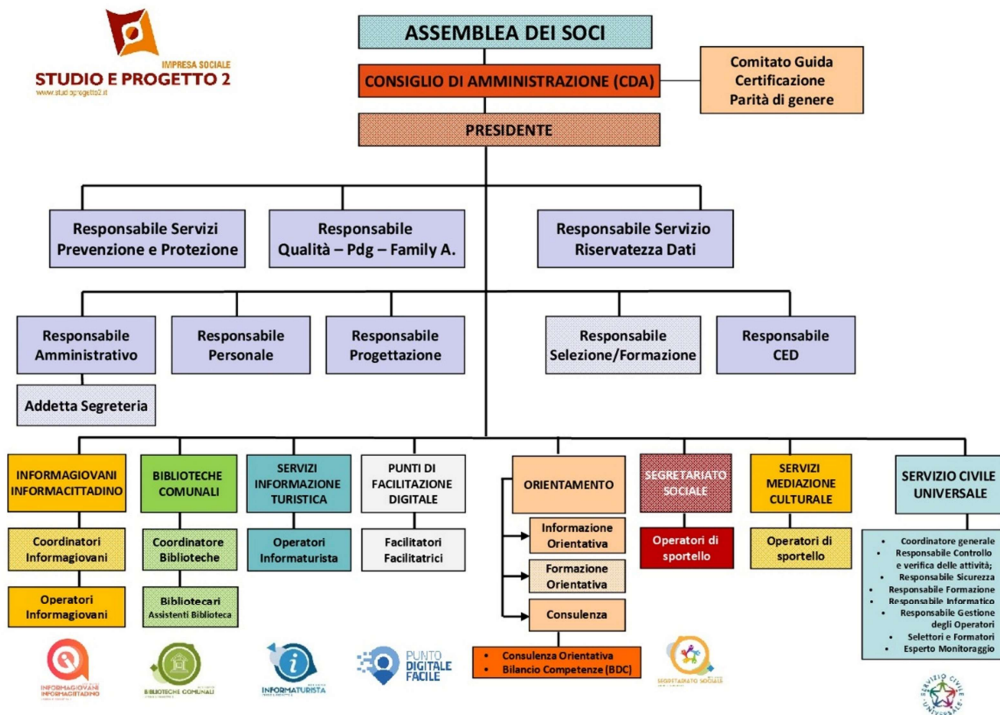
Nell'ambito del percorso di implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, la cooperativa ha istituito un **Comitato Guida**

con funzioni di indirizzo, monitoraggio e riesame delle politiche e delle azioni intraprese. Il Comitato opera in raccordo con la Direzione e le funzioni aziendali, garantendo la coerenza tra gli obiettivi strategici definiti nel Piano di Parità di Genere e le pratiche organizzative adottate.

In conformità alle normative vigenti per le imprese sociali, al superamento di specifiche soglie occupazionali la cooperativa è tenuta a dotarsi di un organismo di controllo esterno. Nel 2025 hanno quindi partecipato alle assemblee e alle riunioni del CDA i revisori nominati.

Le attività della cooperativa sono gestite da operatori e coordinatori che garantiscono l'organizzazione dei servizi e il mantenimento dei rapporti con gli stakeholder. Tutti i processi operativi fanno riferimento al Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma **UNI EN ISO 9001:2015**, regolarmente aggiornato e adeguato alla struttura organizzativa.

Organigramma



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

- **Sistema di Qualità ISO 9001:2015**

Altre certificazioni

- **Certificazione Family audit** acquisita nel mese di Luglio 2024 e rinnovata nel mese di Luglio 2025.
- **Certificazione sulla parità di genere** (Uni Pdr125) acquisita nel mese di Marzo 2024 e rinnovata nel mese di Febbraio 2025.

Responsabilità e composizione del sistema di governo

Il Consiglio di Amministrazione (CDA) della cooperativa è stato riconfermato a settembre 2023 e attualmente è composto da cinque membri: Giovanni Licheri (Presidente), Alessandro Ghisaura (Vice Presidente), Giampiero Cossu, Paolo Denti e Roberto Putzulu (Consiglieri).

Il CDA è l'organo decisionale che concretizza le strategie della cooperativa, organizzando e allocando le risorse umane, finanziarie e immobiliari. Le riunioni del CDA sono verbalizzate e i suoi membri sono eletti dall'Assemblea dei Soci. Alle sessioni di CDA devono obbligatoriamente partecipare i membri effettivi del Collegio Sindacale. Studio e Progetto 2 risponde alle prescrizioni normative 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. Anche per il 2025 ci si è avvalsi del contributo dei 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

Il CDA ha ampi poteri per la gestione della cooperativa, tranne per le decisioni che sono di esclusiva competenza dell'Assemblea. Il Presidente e il Vice Presidente sono i legali rappresentanti della cooperativa, con il Presidente che ha la responsabilità civile e penale delle azioni della cooperativa. Il Presidente presiede le sedute del CDA, rappresenta la cooperativa nelle sedi istituzionali e politiche, firma i contratti e gli acquisti, e controlla che venga mantenuta un'immagine ottimale della cooperativa.

Articolazione composizione degli organi sociali

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo di carica
Giovanni Licheri	Presidente	12/12/2020	14/09/2026

Nominativo	Carica ricoperta	Data prima nomina	Periodo di carica
Alessandro Ghisaura	Vice Presidente	12/12/2020	14/09/2026
Giampiero Cossu	Consigliere	12/12/2020	14/09/2026
Paolo Denti	Consigliere	12/12/2020	14/09/2026
Roberto Putzulu	Consigliere	12/12/2020	14/09/2026

Focus su presidente e membri del CDA

Presidente e legale rappresentante in carica

Nome e Cognome del presidente: Giovanni Licheri

Durata Mandato (Anni): 3

Numero mandati: 2

Composizione del Consiglio di Amministrazione

N. componenti persone fisiche:	5	
Genere	Maschi: 5	100%
Età	Da 41 a 60 anni	100%
Nazionalità	Italiana	100%

Partecipazione

Vita associativa

Studio e Progetto 2 è una cooperativa che opera in tutta la regione, con soci e collaboratori sparsi ovunque. Questo rende difficile organizzare incontri frequenti, ma quando ci sono assemblee o riunioni importanti, la partecipazione è sempre alta.

Negli ultimi cinque anni, dal 2020 al 2025, ci sono state 13 assemblee, sia ordinarie che straordinarie. È fantastico vedere che oltre l'80% dei soci partecipa regolarmente, sia di persona che tramite delega. Nel 2025, abbiamo accolto 2 nuovi soci, portando il totale a 32.

Questo dimostra la buona salute della cooperativa e la fiducia che i dipendenti e i collaboratori hanno in noi.

Durante la pandemia da Covid-19 è stato necessario celebrare le assemblee e le riunioni del CDA attraverso riunioni virtuali sulle piattaforme Skype, Zoom e simili. Il sistema ha funzionato perfettamente per cui si è deciso di proseguire su questa linea, è aumentata la partecipazione, arrivando all'87%, poiché i soci non devono più affrontare lunghi viaggi per raggiungere la sede di Abbasanta. L'alta percentuale di partecipazione dimostra indiscutibilmente il senso di appartenenza dei soci alla cooperativa e alle sue attività.

Il gruppo dirigente, che è in carica da due mandati consecutivi, ha sempre prestato attenzione al clima aziendale, ascoltando le esigenze dei soci e dei dipendenti. Abbiamo promosso varie iniziative per migliorare la soddisfazione e la formazione dei soci, rispondendo alle richieste dei committenti e rispettando le normative sulla sicurezza e la privacy.

La nostra cooperativa si distingue per i valori di democrazia imprenditoriale, con i soci che partecipano attivamente alla gestione dell'impresa. Questo coinvolgimento si basa su due principi fondamentali: il controllo democratico e la partecipazione economica dei soci. Per promuovere questi valori, organizziamo frequenti attività formative e assemblee per illustrare e informare la base sociale sull'andamento della gestione. Studio e Progetto 2 utilizza e favorisce ogni genere di comunicazione anche attraverso le nuove tecnologie, i social media, i gruppi WhatsApp e il sito web aziendale.

Numero assemblee e partecipazione dei soci

N. assemblee	Data assemblea	N. partecipant i diritto di voto	N. partecipant i presenti	N. partecipant i delega	Indice partecipazion e
1.	30/05/2025	33	15	3	55%

Mappa degli Stakeholder

Mappe degli Stakeholder

Gli stakeholder sono tutte quelle figure: persone, enti, associazioni coinvolte nei nostri servizi o progetti. Per gestirli al meglio dobbiamo considerarli come veri e propri clienti, ricordando che non sono entità astratte ma persone con bisogni, aspettative e punti di vista specifici. Sta a noi comprenderli e capire cosa rappresenta valore per loro.

Pensare alla gestione degli stakeholder come un compito secondario sarebbe un errore: possono infatti diventare risorse preziose grazie alla loro conoscenza dell'organizzazione, dei processi e dei destinatari. Investire in una relazione con loro porta vantaggi concreti e migliora l'efficacia dei nostri progetti.

Nel Bilancio Sociale il ruolo degli stakeholder è centrale, perché sono i destinatari della rendicontazione e hanno una “*posta in gioco*” nelle attività dell'organizzazione. Riconoscerne l'importanza significa interrogarsi su come relazionarsi con loro e su quale responsabilità sociale abbiamo nei confronti della comunità.

Coinvolgerli è fondamentale: sempre più persone desiderano essere informate e partecipare ai processi decisionali, e questo può generare opportunità per migliorare gestione e performance. Nel processo di rendicontazione, il loro contributo è utile in diverse fasi.

Ascoltare e comunicare con regolarità permette agli stakeholder di sentirsi considerati e valorizzati, mentre un coinvolgimento più

strutturato consente di allineare la strategia con obiettivi sociali, ambientali ed economici.

Definire i nostri stakeholder è un compito delicato perché la cooperativa dialoga quotidianamente con molti soggetti che influenzano le sue attività. È quindi necessario riconoscere e bilanciare interessi diversi. Attraverso la griglia potere-interesse possiamo individuarne il ruolo: soci, utenti, istituzioni, partner, volontari, scuole, università, consulenti e professionisti sono tutti stakeholder significativi.

Immagine mappa degli Stakeholder



Sociale

Sviluppo e valorizzazione dei soci

Vantaggi di essere socio

Il concetto di “*contagio della relazione*” di Esposito (1998) riprende una riflessione antica: gli esseri umani – come molti gruppi sociali e animali – tendono naturalmente a unirsi e collaborare per obiettivi comuni. Già nell’Olocene, circa 12 mila anni fa, le prime comunità

iniziarono a cooperare anche oltre i legami di parentela, spinte dall'esigenza di proteggere territori e culture. Questa nuova organizzazione richiese però meccanismi di fiducia e onestà, spesso rafforzati dalle religioni pro-sociali e dal principio di reciprocità: *"Fai agli altri ciò che vorresti fosse fatto a te"*.

Questa visione sociologica della relazione si riflette nella nostra dimensione cooperativa, fondata sull'idea di camminare insieme e sostenere chi è più in difficoltà. Studio e Progetto 2 mette al centro la persona, valorizza le risorse umane e invita soci, dipendenti e collaboratori a partecipare attivamente alla vita collettiva, promuovendo un nuovo paradigma: *"Lavoro perché cresciamo tutti"*.

La cooperativa si fonda su tre principi chiave:

- **democrazia**, con il principio "una testa, un voto";
- **mutualità**, che regola diritti e doveri reciproci;
- **divieto di distribuzione degli utili**, che garantisce stabilità e reinvestimento nel patrimonio comune.

La democrazia interna consente ai soci di approvare i rendiconti e di eleggere gli organi direttivi; la mutualità garantisce opportunità di lavoro; il patrimonio indivisibile tutela la continuità dell'impresa. La cooperativa valorizza ogni socio sul piano professionale, culturale e sociale, permettendo di esprimere capacità e competenze. Il CDA ha il compito di mantenere vivo questo modello e di ricordare a tutti l'importanza del proprio contributo: ogni socio è un ingranaggio essenziale.

Essendo autogestita e senza obblighi verso azionisti esterni, la cooperativa può mettere al centro la persona, con relazioni più paritarie rispetto ai contesti aziendali tradizionali. Il lavoro cooperativo offre tutele e benefici spesso assenti nelle società di capitale, dove gli utili vanno principalmente agli investitori. Nella cooperativa, invece, le risorse vengono distribuite equamente e reinvestite, mentre i diritti dei soci dipendono dalla buona gestione delle attività.

Numero e Tipologia soci

Soci ordinari	31
Soci volontari	0
Soci lavoratori	31
Soci svantaggiati	1

Focus Soci persone fisiche

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	9	28,13%
Femmine	23	71,88%
Totale	32	
Età		
fino a 40 anni	4	12,5%
Dai 41 ai 60 anni	26	81,25%
Oltre 60 anni	2	6,25%
Totale	32	
Nazionalità		
Italiana	32	100%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Totale	32	
Studi		
Laurea	7	21,88%
Scuola media superiore	25	78,13%
Scuola media inferiore	0	0%

Tipologia	Valore	Percentuale
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	32	

Anzianità associativa

Tipologia	Valore	Percentuale
Anzianità fino a 5 anni	15	46,88%
Anzianità fino a 10 anni	3	9,38%
Anzianità fino a 20 anni	11	31,25%
Anzianità oltre i 20 anni	4	12,50%

Occupazione: sviluppo e valorizzazione dei lavoratori

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

Gli oltre trent'anni di attività rappresentano un traguardo significativo, prova di capacità imprenditoriale e visione strategica. Più che un punto di arrivo, sono uno stimolo a guardare al futuro con fiducia, affrontando le nuove sfide con l'obiettivo di generare valore per la base sociale e per le comunità in cui operiamo. Nel 2025 la cooperativa ha coinvolto 57 lavoratori: 21 soci e 36 dipendenti non soci. Studio e Progetto 2 applica il CCNL Servizi Integrati - Multiservizi, abbandonando i precedenti contratti delle Cooperative Sociali e di FederCulture. La scelta, maturata attraverso analisi del CDA e confronti con i consulenti, risponde a due esigenze principali: gestire nuovi servizi derivanti dalla diversificazione del core business e garantire parità di trattamento a tutti i lavoratori, indipendentemente dall'area operativa.

“Parità di genere e inclusione – Certificazione Parità di genere – Uni Pdr125”

La Cooperativa ha adottato una Politica per la Parità di Genere e l’Inclusione, integrata nel proprio sistema di gestione e coerente con gli indirizzi strategici aziendali.

L’impegno si traduce in:

- *prevenzione di ogni forma di discriminazione*
- *promozione delle pari opportunità*
- *valorizzazione delle diversità*
- *miglioramento continuo delle condizioni di lavoro*

Le azioni sono sviluppate in coerenza con il Piano Strategico per la Parità di Genere e monitorate attraverso specifici indicatori. Nel corso del 2025 la Cooperativa ha:

- *strutturato il Sistema di Gestione per la Parità di Genere*
- *istituito un Comitato Guida con funzioni di indirizzo e monitoraggio*
- *definito un Piano Strategico con obiettivi, azioni e KPI*
- *integrato il sistema con il percorso Family Audit*

Il sistema prevede:

- *monitoraggio tramite dati disaggregati per genere*
- *questionari interni (clima, benessere, inclusione)*
- *riesame periodico da parte della Direzione*

L’analisi del contesto interno ha evidenziato una significativa presenza femminile e una cultura organizzativa orientata al benessere delle persone, accanto alla necessità di rafforzare la formalizzazione delle procedure e dei sistemi di monitoraggio.

In coerenza con il Piano Strategico, sono state avviate o programmate azioni nei seguenti ambiti:

- **Selezione e assunzione:** adozione di procedure orientate alla neutralità di genere e prevenzione dei bias nei processi di reclutamento
- **Sviluppo di carriera:** promozione di pari opportunità e progressivo bilanciamento di genere nei ruoli di responsabilità

- **Equità retributiva:** monitoraggio delle retribuzioni e trasparenza nelle politiche salariali
- **Conciliazione vita-lavoro:** introduzione di misure di flessibilità e supporto alla genitorialità
- **Benessere organizzativo:** attivazione di strumenti di ascolto e monitoraggio del clima interno

L'attuazione del Piano è oggetto di monitoraggio periodico attraverso la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere, la somministrazione di questionari interni e il riesame da parte del Comitato Guida.

I risultati del monitoraggio sono utilizzati per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e definire eventuali interventi di miglioramento.

“Conciliazione vita-lavoro e Family Audit - Certificazione Family Audit”

La cooperativa ha intrapreso un percorso strutturato di miglioramento delle politiche di gestione del personale, aderendo al modello **Family Audit**, finalizzato a promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Tale percorso si integra con le politiche di parità di genere e inclusione, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro equo, sostenibile e attento alle esigenze delle persone. Questo rappresenta un pilastro delle politiche del lavoro adottate, obiettivo che guida scelte e procedure delineate nel Piano Strategico aziendale.

Il piano, approvato dal CDA, prevede misure specifiche in tutta una serie di ambiti previsti dalle attuali **Linee Guida in materia di Family Audit** predisposte dalla Provincia Autonoma di Trento. Si riporta di seguito, un estratto del Piano Aziendale in materia di FA:

TSNM	ATTIVITA'	AZIONI
A01	BANCA DELLE ORE	La Banca delle ore
A01	BANCA DELLE ORE E SOLIDARIETA'	La Banca delle ore e della solidarietà/ferie e permessi solidali
A01	PROGRAMMAZIONE DEGLI ORARI	Orario personalizzato (programmazione)
A01	REGOLAMENTAZIONE DEGLI ORARI	Regolamentazione degli orari anche con cadenza ciclica
A01	REGOLAMENTAZIONE FLESSIBILITA' E/U	I turni di lavoro (Flessibilità in entrata-uscita)
A02	MOTIVARE LAVORATORI/TRICI BENESSERE	Motivare i lavoratori e le lavoratrici per aumentare il benessere aziendale
A02	SISTEMA DI QUALITA' E CONCILIAZIONE	Sistema di qualità e conciliazione (integrazione tra sistemi)
A03	ABBATTIAMO LE DISTANZE - SEDE VIRTUALE	Sede di lavoro virtuale
A03	VIDEOCONFERENZA E FORMAZIONE A DISTANZA	Videoconferenza e formazione a distanza
B04	DIVERSITY MANAGEMENT	Diversity management (valorizzazione FA nel piano aziendale e strategico Pdr125)
B04	FORMIAMO IL MANAGEMENT	Formazione del management sui temi della conciliazione
B04	INCLUDIAMO IL LINGUAGGIO DI GENERE	Linguaggio inclusivo nelle comunicazioni e nei documenti
B04	MONITORAGGIO CONCILIAZIONE	Monitoraggio conciliazione (somministrazione questionario al personale)
B05	FORMARE E SVILUPPARE COMPETENZE/CONOSCENZE	Sviluppo delle competenze e formazione dei lavoratori sulla conciliazione
B05	FORMAZIONE DEI LAVORATORI SULLA CONCILIAZIONE	Formazione dei lavoratori-lavoratrici sui tempi della conciliazione
B05	VALUTAZIONE TRASPARENTE ED ESIGENZE CONCILIAZIONE	Valutazione trasparente e che consideri le esigenze di conciliazione
C06	COMUNICARE E RAFFORZARE LA BRAND REPUTATION CONCILIANTE	Comunicazione verso l'interno: predisposizione di strumenti
C06	COMUNICAZIONE VERSO L'INTERNO	Comunicazione verso l'interno: predisposizione WAPP/Cedolino APP/Sito/Web radio
C06	INDAGINI SUI FABBISOGNI DI CONCILIAZIONE	Indagine sui bisogni di conciliazione
D07	BUONI PASTO	Buoni pasto
D07	CONVENZIONE PER LE NOSTRE FAMIGLIE	Attivare convenzioni per le famiglie dei lavoratori/trici
D07	PIANO AZIENDALE DI WELFARE	Altro - Contributi finanziari/benefit (attivazione Piano di welfare aziendale)
D07	WELFARE INTEGRATIVO	Welfare integrativo (estensione mutua cooperazione salute a tutto il personale)
D08	MAPPA DEI SERVIZI DI CONCILIAZIONE PER I LAVORATORI	Predisposizione mappa dei servizi di conciliazione per i lavoratori
E09	PROPONIAMOCI AL TERRITORIO	Promozione della conciliazione sul territorio (organizzare incontri informativi)
E10	BILANCIO SOCIALE	Rendicontazione family audit inserendo le tematiche nel Bilancio Sociale
F11	INTELLIGENZA ARTIFICIALE - STRUMENTO DI CONDIVISIONE LAVORO	Strumenti di time-saving/Condivisione del lavoro
F11	PIU' TECNOLOGIA PIU' BENESSERE PIU' EFFICIENZA	Dotazione tecnologica: utilizzo WAPP-Cedolino APP-Sito/Web Radio per comunicazioni

Nell'ambito del Piano di attività Family Audit, la cooperativa ha individuato e avviato azioni nei seguenti ambiti:

- **Organizzazione del lavoro:** introduzione di forme di flessibilità oraria e gestione personalizzata dei tempi di lavoro
- **Conciliazione famiglia-lavoro:** supporto a lavoratori e lavoratrici con responsabilità di cura
- **Benessere organizzativo:** sviluppo di strumenti di ascolto e miglioramento del clima interno
- **Comunicazione interna:** rafforzamento della condivisione delle opportunità e delle misure attive
- **Welfare aziendale:** attivazione di iniziative a sostegno della qualità della vita dei dipendenti

Queste azioni contribuiscono al raggiungimento di obiettivi più ampi: promuovere una cultura del rispetto e della consapevolezza, garantire pari opportunità professionali, favorire la conciliazione

vita-familiare e contrastare ogni forma di violenza di genere. Si tratta di un percorso complesso che richiede l'impegno congiunto della cooperativa, delle istituzioni e della comunità, per costruire un ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutti.

Si colloca proprio in questo percorso la **Rilevazione sul clima aziendale e sullo stress lavoro - correlato**. Dei 52 partecipanti previsti hanno offerto le proprie risposte in 48 (con un tasso del 92%) indicativo del coinvolgimento e di attenzione al tema. Il campione è composto in maggioranza da personale femminile, 73%, sono rappresentati i diversi settori in cui opera Studio e Progetto 2: biblioteche (43,8%), informacittadino (33,3%), sede amministrativa (18,8%) e segretariato sociale al 4,2%.

I punteggi espressi in percentili, rispetto al campione nazionale (12754 lavoratori) evidenziano un profilo organizzativo nel complesso molto positivo, con valori medi superiori alla media nazionale in tutte le dimensioni interrogate.

Area	Percentile	Valutazione sintetica
Stress individuale	95	Ottimo (gestione personale dello stress molto buona)
Job description (chiarezza dei ruoli)	92	Ottimo (ruoli e responsabilità ben definiti)
Libertà di esprimersi	90	Molto positiva (apertura e fiducia)
Stress relazionale	87	Buona qualità delle relazioni interne
Team e coesione di gruppo	85	Relazioni di reparto coese e collaborative
Sviluppo organizzativo e formazione	85	Buon investimento su crescita e innovazione
Soddisfazione relazionale	84	Relazioni interpersonali soddisfacenti

Area	Percentile	Valutazione sintetica
Stress organizzativo	82	Buona percezione delle procedure e pratiche
Stress di ruolo	79	Gestione equilibrata delle responsabilità
Coinvolgimento lavorativo (job involvement)	76	Motivazione e senso di appartenenza diffusi

In sintesi: **il clima è molto positivo**, con livelli di benessere organizzativo sopra la media nazionale e stress complessivo contenuto e ben gestito. In dettaglio possiamo osservare i seguenti punti di forza:

- Relazioni interne solide e clima collaborativo tra colleghi e reparti.
- Elevata chiarezza di ruoli e mansioni, con percezione di equità e coerenza organizzativa.
- Coinvolgimento e partecipazione diffusi, anche nei processi di comunicazione e nel dialogo con i responsabili.
- Basso livello di stress relazionale e individuale, segno di equilibrio e fiducia.
- Sensibilità positiva verso la formazione, la crescita e l'adattamento ai cambiamenti.

Seppur in un quadro molto favorevole, emergono alcuni ambiti su cui riflettere e intervenire in chiave di miglioramento continuo:

- Delegabilità e gestione dei carichi di lavoro: unico item “critico” riguarda la difficoltà di ricorrere alla delega per snellire la mole di lavoro → possibile area di intervento su distribuzione delle responsabilità e coordinamento operativo.
- Percezione delle dinamiche retributive e di avanzamento: alcuni item suggeriscono una parziale incertezza sulla trasparenza dei criteri di riconoscimento e crescita interna.

- Comunicazione organizzativa intersettoriale: pur positiva, potrebbe essere ulteriormente valorizzata per favorire maggiore condivisione tra sedi e servizi.

In questa ottica si collocano prospettive e azioni conseguenti che, sulla base dell'analisi complessiva, la Direzione propone di seguire, come:

- La restituzione dei risultati al personale con momenti di confronto partecipato (incontri per servizio o plenaria) e la pubblicazione degli stessi sul bilancio sociale predisposto annualmente.
- Integrare i risultati all'interno delle politiche di Family Audit e Conciliazione Vita-Lavoro, con particolare attenzione a:
 - flessibilità e organizzazione dei tempi di lavoro,
 - supporto ai coordinatori nel bilanciamento dei carichi,
 - rafforzamento della cultura del benessere e della corresponsabilità.

In conclusione il quadro generale conferma una cooperativa sana, coesa e in crescita, con un forte senso di appartenenza e una buona percezione di benessere. L'obiettivo per il prossimo periodo sarà consolidare i punti di forza e affrontare in modo condiviso le aree migliorabili, mantenendo l'attenzione sulla cura delle persone, la qualità relazionale e la sostenibilità organizzativa.

Welfare aziendale

La decisione di introdurre il Welfare aziendale risale al 2020, quando il CDA ha scelto di destinare parte delle risorse economiche al benessere dei soci lavoratori. Più volte nei precedenti bilanci abbiamo illustrato le motivazioni di questa scelta; qui è utile richiamarle brevemente per sottolineare l'attenzione della direzione verso la soddisfazione personale e il clima collaborativo all'interno della cooperativa. Anche le difficoltà affrontate durante la pandemia da Covid-19 hanno contribuito a rafforzare questa convinzione.

Grazie all'andamento più che positivo del bilancio economico, Studio e Progetto 2 fino a oggi ha destinato a questa misura circa 50mila euro ai soci lavoratori, utilizzati per diverse tipologie di spesa: buoni alimentari, diritto allo studio (libri e tasse scolastiche), spese sanitarie, attività sportive e viaggi. Per la distribuzione delle somme tra i soci il CDA ha adottato un criterio basato sull'anzianità di iscrizione a socio, sul monte ore mensile di lavoro per stabilire un livello di equità tra i beneficiari.

L'iniziativa è stata accolta con favore da tutti i beneficiari, come rilevato da un questionario di gradimento. Per la gestione del Welfare, Studio e Progetto 2 si avvale della società TreCuori, che attraverso una piattaforma dedicata consente un utilizzo semplice, trasparente e controllato dei propri benefit.

Numero occupati

Nel 2025 il totale degli occupati nelle attività della cooperativa sono **57 unità**, considerando i soci e i non soci.

Occupati Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	7	33,3 %
Femmine	14	66,7 %
Totale	21	
Età		
fino a 40 anni	1	4,8 %
Dai 41 ai 60 anni	16	76,2 %
Oltre 60 anni	4	19,0 %

Tipologia	Valore	Percentuale
Totale	21	
Nazionalità		
Italiana	21	100 %
Europea non Italiana	0	0 %
Extraeuropea	0	0 %
Totale	21	
Studi		
Laurea	7	33,3 %
Scuola media superiore	14	66,7 %
Scuola media inferiore	0	0 %
Scuola elementare	0	0 %
Nessun titolo	0	0 %
Totale	21	

Occupati non Soci

Tipologia	Valore	Percentuale
Genere		
Maschi	26	81,25 %
Femmine	6	18,75 %
Totale	32	
Età		
fino a 40 anni	18	56,25 %
Dai 41 ai 60 anni	10	31,25 %

Tipologia	Valore	Percentuale
Oltre 60 anni	4	12,5 %
Totale	32	
Nazionalità		
Italiana	32	100%
Europea non Italiana	0	0%
Extraeuropea	0	0%
Totale	32	
Studi		
Laurea	15	46,87 %
Scuola media superiore	15	46,87 %
Scuola media inferiore	2	6,25 %
Scuola elementare	0	0%
Nessun titolo	0	0%
Totale	32	

Volontari e Tirocinanti

Tipologia	Valore	Percentuale
Volontari svantaggiati maschi	0	0%
Volontari svantaggiati femmine	0	0%
Volontari NON svantaggiati maschi	0	60%
Volontari NON svantaggiati femmine	0	40%
Tirocinanti svantaggiati maschi	0	0%
Tirocinanti svantaggiati femmine	0	0%

Tipologia	Valore	Percentuale
Tirocinanti NON svantaggiati maschi	0	0%
Tirocinanti NON svantaggiati femmine	0	0%

Attività svolte dai volontari

Studio e Progetto 2 ha fin dall'inizio accolto con favore giovani volontari interessati a un'esperienza formativa e lavorativa. L'organizzazione offre l'opportunità di operare presso le proprie sedi territoriali a volontari e tirocinanti, ritenendo questo strumento estremamente valido. Il Servizio civile volontario, ora denominato Servizio Civile Universale (SCU), rappresenta un'importante opportunità di crescita personale, educazione alla cittadinanza attiva e supporto alle fasce deboli della società, contribuendo allo sviluppo sociale, culturale ed economico del Paese. Il primo progetto approvato da Studio e Progetto 2 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:



Ad agosto 2020, Studio e Progetto 2 ha presentato istanza per l'accreditamento al "Dipartimento per le politiche giovanili e il

Servizio Civile Universale”, diventando Capofila di una rete che include: la “Fondazione Oristano” (Oristano), l’Associazione “Imago Mundi” (Cagliari), la Cooperativa Sociale “Progetto h” (Macomer), la Cooperativa Sociale “Luoghi comuni” (Macomer), la Cooperativa Sociale “Casa Famiglia” (Ghilarza), la Cooperativa Sociale “Digitabile” (Oristano) e la Cooperativa Sociale “Kairos” (Ghilarza).

Dopo un anno di adattamento e sperimentazione nel 2021, sono stati presentati due programmi (uno nel Settore Cultura e uno nel Settore Assistenza) valutati positivamente ma non finanziati, nell’annualità 2022 e nelle successive la rete ha presentato ulteriori programmi, tutti approvati e finanziati dal “Dipartimento per le politiche giovanili e il Servizio Civile Universale”. Questi programmi hanno avuto svolgimento nel corso del 2023, 2024 e 2025.

Livelli di inquadramento

Questa tabella esplicativa riporta i livelli di inquadramento del personale.

Tipologia - livello	Maschi	Femmine	Totale
Addetti mansioni semplici - 2		1	1
Collaboratori - 3		1	1
Assistenti bibliotecari - 4			16
Operatori servizi informativi - 5			31
Coordinatore - 6		1	1
Direzione - 7	2	2	4

Tipologia di contratti di lavoro applicati

Come illustrato in un precedente capitolo, nel 2022 la cooperativa ha scelto di adottare un unico CCNL per tutto il personale. Dopo le valutazioni del CDA e i confronti con i consulenti, si è deciso di passare al CCNL Servizi Integrati - Multiservizi. L'utilizzo dei precedenti contratti (CoopSociali e FederCulture) generava infatti disparità di trattamento tra lavoratori appartenenti a settori diversi e non rispondeva più alle esigenze competitive dell'azienda, rendendo economicamente svantaggiosa la partecipazione ad alcune gare.

Il nuovo CCNL, pur garantendo tutela e adeguato riconoscimento economico ai lavoratori, consente maggiore uniformità interna e una gestione dei costi più sostenibile. I compensi vengono definiti secondo le tabelle contrattuali e tenendo conto di eventuali accordi integrativi e aggiornamenti salariali. Le retribuzioni sono riconosciute in modo equo sia ai soci sia ai dipendenti non soci.

Tipologia	Valore	Percentuale
Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	3	5,36 %
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	30	57,14 %
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	0	0%
Dipendenti a tempo determinato e a part time	21	37,5 %
Collaboratori continuativi	0	0%
Lavoratori autonomi	1	0%

Tipologia	Valore	Percentuale
Altre tipologie di contratto	5	0%
Totale	56	

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità erogate

Struttura compensi

Retribuzione annua minima:	Retribuzione annua massima:
16.990,00€	34.705,00€
Totale: 51.695,00€ (valori lordi)	Rapporto tra massimo e minimo:
	2.04

Organo di amministrazione e controllo

Nominativo	Tipologia	Importo
Dott. Andrea Mura Sindaco	Retribuzione	3.000,00€
Dott. Salaris Fabio Sindaco	Retribuzione	2.000,00€
Dott.ssa Mele Rita Sindaco	Retribuzione	2.000,00€
Dott. Mannea Carmine Sindaco Supplente	Retribuzione	0,00€
Dott. Zacchino Mario Sindaco Supplente	Retribuzione	0,00€

“Parità di genere e inclusione”

L'analisi del contesto interno ha evidenziato una significativa presenza femminile e una cultura organizzativa orientata al benessere delle persone, accanto alla necessità di rafforzare la formalizzazione delle procedure e dei sistemi di monitoraggio.

Turnover

Entrati nell'anno di rendicontazione (A) (Tutte le assunzioni avvenute al 31/12)	2
Usciti nell'anno di rendicontazione (B) (Tutte le cessazioni, dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, ecc.. avvenute al 31/12)	2
Organico medio al 31/12 (C)	47

Valutazione clima aziendale interno da parte dei dipendenti

Nell'ambito del percorso intrapreso da diverso tempo sulla certificazione di qualità ISO9001 e recentemente sulle azioni di monitoraggio per la certificazione sul Family audit viene condotta annualmente l'indagine interna sul personale monitorando diversi aspetti della vita lavorativa di soci, dipendenti e collaboratori tra cui: ascolto, valorizzazione del personale, circolazione delle informazioni, operatività intesa come risoluzione di problemi e supporto ai lavoratori in eventuali situazioni di difficoltà, stress, senso di utilità sociale, caratteristiche del lavoro svolto - sovraccarichi, coinvolgimento emotivo, monotonia o isolamento - (propensione all'innovazione), emergono valori estremamente positivi che rispecchiano attenzione e coinvolgimento di tutte le figure nel fine comune di creare un clima aziendale e lavorativo sereno e propositivo.

Particolare attenzione si è poi dedicata ad analizzare le misure di conciliazione vita privata/lavoro, attraverso le risposte rese dalla base aziendale la direzione potrà definire e garantire nuovi sistemi organizzativi più rispondenti alle esigenze di ciascuno.

Formazione

Tipologia e ambiti corsi di formazione



La formazione è un elemento fondamentale per la crescita di un'azienda: le competenze delle persone rappresentano infatti il vero motore dello sviluppo. Come ricorda un proverbio cinese, *“imparare è come remare controcorrente: se smetti, torni indietro”*. Per questo Studio e Progetto 2 investe costantemente nella

crescita professionale dei propri soci e dipendenti, con l'obiettivo di rafforzare sia le capacità individuali sia l'efficienza dell'intera struttura.

La formazione aiuta a colmare lacune, affrontare le innovazioni tecnologiche e migliorare le competenze tecniche e trasversali, fondamentali per la qualità del lavoro. Le attività formative coinvolgono tutti i livelli organizzativi e riguardano sia aspetti tecnici sia relazionali.

Ogni anno, ascoltando i bisogni dei lavoratori, il CDA definisce un Piano Formativo che distingue tra:

- **bisogno organizzativo**, legato agli obiettivi aziendali;
- **bisogno professionale**, connesso al ruolo ricoperto;
- **bisogno individuale**, legato allo sviluppo personale.

Nel tempo la cooperativa ha affinato i processi formativi, affidandosi a consulenti qualificati e sfruttando le opportunità dei Fondi Interprofessionali. Nella definizione delle attività, SP2 segue i principi del metodo S.M.A.R.T. (Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Rilevante, Temporizzato), per garantire obiettivi chiari ed efficaci.

Nel 2025, oltre ai corsi obbligatori su sicurezza, privacy e modelli organizzativi, sono stati attivati percorsi legati alle nuove certificazioni sulla parità di genere e sul Family Audit. Sono stati inoltre formati gli operatori incaricati del rilascio delle identità digitali SPID e quelli coinvolti nel progetto GOL.

“Parità di genere e inclusione”

L’analisi del contesto interno ha evidenziato una significativa presenza femminile e una cultura organizzativa orientata al benessere delle persone, accanto alla necessità di rafforzare la formalizzazione delle procedure e dei sistemi di monitoraggio.

Lista corsi di formazione

A. sicurezza

N.	Ambito formativo	Tipologia corsi di formazione	N. ore formazione	N. lavoratori formati	Breve descrizione
1.	Primo soccorso	Salute e sicurezza	4	6	Corso di aggiornamento svolto in presenza
2.	Primo soccorso	Salute e sicurezza	8	11	Corso completo svolto in presenza
3.	Sicurezza generale e specifica	Salute e sicurezza	8	9	Corso svolto online, completo.
4.	Sicurezza generale e specifica	Salute e sicurezza	6	3	Corso di aggiornamento svolto on linef

B. Interprofessionali

5.	Analisi temi	Certificazioni e modelli organizzativi	8	6	Formazione in presenza
6.	Elementi di IA	Certificazioni e modelli organizzativi	8	6	Formazione on line
7.	Piano editoriale	Certificazioni e modelli organizzativi	8	10	Formazione on line
8.	Content creator	Certificazioni e modelli organizzativi	8	11	Formazione on line
9.	Sviluppo web radio	Certificazioni e modelli organizzativi	16	6	Formazione in presenza

Ore medie di formazione per addetto

Ore di formazione complessivamente erogate nel periodo di rendicontazione:	74
Totale organico nel periodo di rendicontazione	68

Qualità dei servizi

Descrizione attività e qualità dei servizi

Le attività quotidiane di Studio e Progetto 2 mirano a soddisfare i bisogni dei cittadini: dagli utenti degli Informagiovani ai lettori delle biblioteche, fino alle persone straniere che necessitano di



mediazione. L'obiettivo è promuovere l'interesse generale, la crescita personale e l'integrazione sociale.

Ogni giorno questo impegno si traduce in risposte concrete alle richieste dell'utenza. Il committente richiede continuità nelle aperture e servizi capaci di offrire soluzioni efficaci. Il sistema di qualità, basato su protocolli operativi, consente di monitorare il raggiungimento dei target: i registri firme attestano gli accessi e i questionari di valutazione mostrano un alto livello di soddisfazione. Il rispetto del capitolato e la qualità percepita dagli utenti, verificati attraverso un Piano di Lavoro Annuale condiviso con il committente, garantiscono standard elevati nei servizi offerti da Studio e Progetto 2.

Carattere distintivo nella gestione dei servizi

Dal 2005 Studio e Progetto 2 ha avviato un percorso di miglioramento continuo della qualità, estendendolo progressivamente a tutte le aree aziendali: dagli Informagiovani alle biblioteche, fino ai processi amministrativi e gestionali interni.

Operiamo oggi in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015, la cui certificazione è stata rinnovata e adeguata dal RINA SERVICE. La norma riguarda la progettazione e l'erogazione dei servizi Informagiovani-Informacittadino e dei servizi bibliotecari destinati alla cittadinanza per conto degli enti pubblici.

Il nostro Sistema di Gestione per la Qualità è lo strumento principale con cui la Direzione attua la politica aziendale, puntando alla piena soddisfazione dell'utente. Per renderlo operativo, Studio e Progetto 2:

- **definisce i processi primari e ne garantisce l'applicazione;**
- **analizza contesto e rischi;**
- **stabilisce criteri e metodi di controllo ed efficacia dei processi;**
- **assicura le risorse e le informazioni necessarie al loro funzionamento;**

- **monitora e analizza tutti i processi;**
- **attua le azioni di miglioramento continuo.**

Questo modello organizzativo assicura standard elevati, uniformità di erogazione e condivisione delle modalità operative, favorendo una comunicazione chiara e diffusa verso tutta la cittadinanza. È applicato in ogni ambito di intervento: informazione e orientamento, segretariato sociale, mediazione culturale, biblioteche.

Fondamentale è l'uniformità di trattamento: gli operatori accolgono ogni cittadino con empatia, ascolto e attenzione ai bisogni, cercando insieme le soluzioni più adeguate. Le attestazioni quotidiane di stima e gratitudine confermano l'efficacia delle nostre *"buone pratiche"*. L'approccio della cooperativa ai servizi è orientato all'inclusione e all'accesso equo, in coerenza con la Politica per la Parità di Genere.

Nei servizi di informazione, biblioteche e facilitazione digitale, particolare attenzione è rivolta alla rimozione delle barriere di accesso e alla valorizzazione delle diversità dell'utenza. Nell'ambito dei percorsi di certificazione si inseriscono le somministrazioni annuali di questionari di gradimento, con particolare attenzione alle biblioteche e agli sportelli informagiovani. Il dato complessivo che emerge dall'analisi dei dati è una generale soddisfazione dell'utenza: per le biblioteche la percentuale complessiva di soddisfazione si attesta sull'89,06%, il 74% degli intervistati osserva inoltre un miglioramento nei livelli qualitativi dei servizi erogati.

Per gli informagiovani il discorso è pressoché identico: la percentuale complessiva di gradimento dell'utenza è del 95,80%, il giudizio complessivo è attestato al massimo livello per quanto riguarda la struttura, il personale, gli orari di apertura, la facilità di contatto e la completezza delle informazioni erogate. Inoltre per il 76% degli intervistati i servizi sono ulteriormente migliorati.

Utenti per tipologia di servizio

Tipologia servizio	N. utenti diretti	Descrizione
Segretariato sociale, informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi	85.087	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	54.516	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.

Tipologia servizio	Maschi	Femmine	Totale
Segretariato sociale e servizi di prossimità	4.098 45.89%	4832 54.11%	8930
Sportelli tematici specifici (Informa giovani, Informa handicap, Informa famiglie, centro donna, percorso nascita, ecc...)	36.239(45,89%)	42730 (54,11%)	78969
Biblioteche e servizi di promozione culturale	25.017 (45,89%)	29499 (54,11%)	54516
Informaturista	2.808 (45,9%)	3310 (54,1%)	6118

Unità operative cooperative

Tipologia servizio	Unità operativa	Province
Segretariato sociale e servizi di prossimità	2.00	Nuoro Sassari

Tipologia servizio	Unità operativa	Province
Sportelli tematici specifici (Informa giovani, Informa handicap, Informa famiglie, centro donna, percorso nascita, ecc...)	23.00	Nuoro Oristano Sassari
Servizi di mediazione (centri affidi e mediazione familiare, mediazione culturale, ecc.)	6.00	Cagliari Olbia Sassari Nuoro Oristano
Biblioteche	18.00	Nuoro Oristano Sassari

Impatti dell'attività

Andamento occupati nei 3 anni

Media occupati del periodo di rendicontazione (2025)	Media occupati (anno -1 2024)	Media occupati (anno -2 2023)
56	54	51

Rapporto con la collettività

Studio e Progetto 2 pone al centro del proprio operato l'attenzione ai bisogni dei territori. Pur non operando direttamente nel settore educativo, contribuiamo alla costruzione di una società più solidale, inclusiva ed equa attraverso consulenze orientative, supporto all'accesso ai servizi pubblici, percorsi formativi e lavorativi, iniziative culturali e servizi rivolti ai cittadini stranieri.

Ci ispiriamo ai principi espressi da pensatori come Zygmunt Bauman e Antonio Gramsci, traducendoli nella pratica quotidiana: accompagnare le persone, ascoltarle con empatia e offrire risposte concrete ai loro bisogni significa, nel nostro piccolo, "istruire", costruire competenze e generare futuro.

L'accreditamento come **agenzia per il lavoro privata** presso la Regione Autonoma della Sardegna amplia le nostre opportunità di intervento. Possiamo così attivare nuovi servizi e partecipare a progetti, come il Programma GOL (*Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori*) - PNRR, supportando i cittadini nei percorsi di reinserimento lavorativo grazie a operatori appositamente formati.

Attraverso progetti come EPIC, FAMI e le attività di mediazione culturale promosse da ASPAL, sosteniamo le fasce più fragili della popolazione. Un risultato particolarmente significativo è rappresentato dal supporto scolastico agli studenti stranieri, che favorisce l'integrazione e il successo formativo.

Il nostro impegno quotidiano è orientato al rispetto di questi valori: crescere come cooperativa, valorizzare le competenze dei soci e contribuire allo sviluppo delle comunità in cui operiamo. Continuiamo a esplorare nuove opportunità e ambiti di intervento, con l'obiettivo di creare sempre maggiori occasioni di inclusione e benessere diffuso.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione

L'essenza stessa dei servizi gestiti, la gestione di progetti delle pubbliche amministrazioni rende il rapporto tra queste e Studio e Progetto 2 assolutamente 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.

Dettaglio rapporto con la pubblica amministrazione

Ambito attività
Co-progettazione dei servizi erogati o dei progetti di inserimento

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.

Dettaglio impatti ambientali

Ambito attività
Particolare attenzione da parte degli operatori nelle diverse strutture al consumo energetico.

Situazione Economico-Finanziaria

Attività e obiettivi economico-finanziari

Situazione economica, finanziaria e patrimoniale

Il **bilancio economico 2025** si colloca nello stesso 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 visto un fatturato che si avvicina prepotentemente verso i due milioni di euro.

Il core business è ancora principalmente rivolto alla gestione di servizi appaltati dalla pubblica amministrazione che, infatti,

incide per il 98% sulla composizione del valore della produzione, la gestione delle biblioteche e dei servizi informagiovani/informacittadino rappresentano da soli la quasi totalità del fatturato, emerge inoltre il valore dei diversi progetti sull'integrazione sociali dei cittadini immigrati, siamo oggi partner strategico oltre che soggetto promotore di iniziative e progettualità nuove per la gestione di bandi regionali, nazionali ed europei sulle varie tematiche sociali.

Nel dettaglio di analisi del bilancio osserviamo che l'attivo patrimoniale raggiunge e supera il milione di euro (1.084.120,00), il patrimonio netto (capitale sociale e riserve) passa a oltre 105mila euro. Si conferma il segno positivo dell'utile di esercizio. Anche il fatturato e il valore della produzione registrano valori positivi rispetto all'anno precedente, l'andamento generale degli ultimi anni si attesta sempre su numeri ragguardevoli.

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 da un investimento avviato in 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.

Dati da Bilancio economico

Fatturato	Attivo patrimoniale	Patrimonio proprio	Utile di esercizio
1.848.305,28€	1.084.120,08	105.567,21	7.368,62

Valore della produzione (€)

Anno di rendicontazione (2025)	Anno di rendicontazione -1 (2024)	Anno di rendicontazione -2 (2023)
1.909.462,70€	1.833.093,48€	1.552.100,00€

Composizione del valore della produzione

Tipologia	Valore	Percentuale
Ricavi da Pubblica Amministrazione	1.874.702,00€	98.18%
Ricavi da aziende profit	4.696,00€	0.25%
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	30.065,00€	1,57%
Ricavi da persone fisiche	0,00€	0%
Donazioni (compreso 5 per mille)	0,00€	0%
Totale	1.909.463,00€	

Fatturato per servizio (ex attività di interesse generale ex art. 2 del D.Lgs. 112/2017)

Attività di legge	Valore
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;	890.973,00€
i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale;	682.697,00€
k) organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso;	83.525,00€
r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;	191.110,00€
Totale	1.848.305,00

RSI

Responsabilità Sociale e Ambientale



Buone pratiche

La cooperativa Studio e Progetto 2, oggi impresa sociale, opera da oltre trent'anni nei diversi territori della Sardegna, maturando una solida esperienza nell'analisi dei bisogni dei cittadini e nella progettazione di interventi capaci di rispondere alle esigenze delle comunità locali.

Il nostro lavoro è sempre stato orientato a favorire lo sviluppo dei territori, promuovendo una cittadinanza attiva, consapevole e partecipata.

In questo quadro si inserisce l'attivazione dei servizi Informacittadino e degli Sportelli di Facilitazione Digitale con rilascio dello SPID, oggi più che mai necessari. La pandemia ha infatti reso ancora più evidente il problema del digital divide, colpendo in particolare le persone più fragili e chi è escluso dall'uso delle tecnologie, con il rischio concreto di restare ai margini di molti servizi essenziali.

Grazie ai fondi del PNRR – Missione 1, Componente 1, Misura 1.7.2 “Rete di servizi di facilitazione digitale”, la Regione Sardegna ha promosso interventi di supporto individuale per lo sviluppo delle competenze digitali di base. In risposta allo specifico avviso regionale, Studio e Progetto 2 ha messo a disposizione la propria

esperienza, aggiudicandosi la gestione di diversi servizi nei comuni finanziati.

L'obiettivo è integrare le attività degli operatori Informacittadino con quelle della Facilitazione Digitale, offrendo supporto sia allo sportello sia attraverso iniziative di sensibilizzazione sul territorio. I servizi proposti includono l'assistenza per l'attivazione dello SPID e l'accesso alle principali piattaforme digitali, incontri individuali o per piccoli gruppi su appuntamento, il supporto alle prenotazioni sanitarie tramite CUP Web e, ove possibile, laboratori di alfabetizzazione informatica.

Attraverso queste attività intendiamo fornire a giovani, adulti e anziani le conoscenze di base per l'uso del computer e dei principali servizi digitali: dalla posta elettronica allo SPID, dal Fascicolo Sanitario ai portali regionali e nazionali come INPS, Agenzia delle Entrate, Sardegna Lavoro, fino ai servizi scolastici e universitari. Infine, tra le esperienze più significative del 2025, segnaliamo il progetto C.A.S.L.I.S. - Contrasto allo Sfruttamento Lavorativo in Sardegna, finanziato dal PON Inclusione FSE 2014-2020 e promosso dalla Regione Autonoma della Sardegna con un ampio e qualificato partenariato istituzionale e sociale, nel quale Studio e Progetto 2 è capofila di una rete di soggetti impegnati attivamente sul territorio.

Partnership e collaborazioni

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
Pubblica amministrazione	Contrasto Allo Sfruttamento Lavorativo in Sardegna	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

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
		dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione. Con Capofila la Regione Autonoma della Sardegna, il Progetto vede 1. 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. 2. 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

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
		Paesi terzi vittime di sfruttamento lavorativo; i MNSA; i Richiedenti protezione internazionale. Avviato nel Febbraio 2023, il percorso progettuale ha visto i vari partner impegnati in un difficile lavoro di presa in carico delle vittime di sfruttamento e di quelle potenziali, 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 entro dicembre 2023, il Progetto è attualmente ancora operativo, grazie alla proroga concessa dal Ministero.
Cooperative	-	SPORTELLI TERRITORIALI DI MEDIAZIONE CULTURALE PRESSO CPI.

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
		Il bando inserito nell'AVVISO PER PROGETTI DI MEDIAZIONE CULTURALE, SUPPORTO E ACCOMPAGNAMENTO ALL'INSERIMENTO SOCIO LAVORATIVO EROGATI DA SOGGETTI PRIVATI (Deliberazione della Giunta Regionale N. 23/7 DEL 21.07.2022) - L.R. 24 dicembre 1990, n. 46, Regione Autonoma della Sardegna - Ass. al lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale. Viene gestito in RTI (Raggruppamento Temporaneo d'Impresa) costituito da: STUDIO E PROGETTO 2 - Società Cooperativa - Impresa Sociale (Soggetto responsabile) LA CAROVANA - Società Cooperativa Sociale - O.N.L.U.S. Prevede interventi in ambito lavorativo: Intermediazione linguistica e culturale Affiancamento agli operatori e ai servizi dei CPI Erogazione informazioni agli stranieri sui servizi offerti dai CPI e supporto, laddove vi sia la necessità di supporto alle aziende per l'assunzione di cittadini stranieri. E in ambito amministrativo: Assistenza nello svolgimento delle pratiche amministrative Supporto nella compilazione della modulistica italiana e nei rapporti con gli uffici pubblici Informazioni e consulenza sull'applicazione della normativa nazionale e

Tipologia partner	Denominazione	Descrizione attività
		comunitaria in tema di immigrazione; Contatti con le Istituzioni che a vario titolo intervengono nelle pratiche presentate dagli stranieri. Compatibilmente con l'impegno orario previsto in progetto per i "servizi a chiamata" (390 h), i mediatori/le mediatrici potranno essere inoltre disponibili su appuntamento per richieste di mediazione in ambito scolastico, giudiziario, sanitario e sociale, limitatamente alle seguenti attività: mediazione e traduzione (consensi informati, altri documenti) a favore degli utenti stranieri, di assistenza e mediazione durante i colloqui con gli operatori, di informazione rispetto alle modalità di accesso ai servizi.

Obiettivi Sviluppo Sostenibile SDGs

1. sconfiggere la povertà: porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo;
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;
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;

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;
16. Pace, giustizia e istituzioni solide: il traguardo **16.10** nello specifico richiede di garantire l'accesso pubblico alle informazioni e proteggere le libertà fondamentali;
17. partnership per gli obiettivi: rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile;

Politiche e strategie

Attraverso il **Programma 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 e renderli più efficienti e personalizzati per favorire l'incontro tra domanda e offerta di 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. 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.

Tra gli obiettivi strategici di miglioramento si evidenziano inoltre:

- consolidamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere
- sviluppo di indicatori strutturati per il monitoraggio delle politiche di genere
- rafforzamento della presenza femminile nei ruoli di coordinamento
- integrazione sistematica della rendicontazione di genere nel Bilancio Sociale

Coinvolgimento degli stakeholder

Attività di coinvolgimento degli stakeholder

Negli ultimi anni le organizzazioni, pubbliche e private, hanno maturato una crescente consapevolezza dell'importanza degli stakeholder, ovvero di tutti quei soggetti che influenzano o sono influenzati dalle attività, dai servizi e dai risultati di un'organizzazione. Da questa consapevolezza è nato un approccio sempre più strutturato e strategico allo **stakeholder engagement**, inteso come l'impegno concreto a coinvolgere gli interlocutori in modo inclusivo, riconoscendo loro il diritto di essere ascoltati e assumendosi la responsabilità di rendere conto delle proprie scelte.



Il concetto di stakeholder engagement si è evoluto nel tempo. In una prima fase era principalmente una risposta a pressioni esterne e si concentrava su singole problematiche. Successivamente è diventato uno strumento di gestione del rischio e di comprensione degli interlocutori chiave. Oggi rappresenta una leva strategica fondamentale, soprattutto sui temi della sostenibilità, della responsabilità sociale e del valore condiviso.

Il termine “engagement” non indica solo il coinvolgimento, ma richiama anche l'idea di cura, attenzione e dedizione verso le relazioni che l'organizzazione costruisce nel tempo. Questo approccio si fonda su alcuni principi guida essenziali: l'inclusività, che garantisce ascolto anche agli stakeholder meno visibili; la significatività, che aiuta a individuare ciò che è davvero rilevante per tutte le parti; la completezza, necessaria per

comprendere a fondo gli impatti delle attività; e la capacità di risposta, che richiede azioni concrete e coerenti.

Fare stakeholder engagement significa avviare un dialogo autentico e continuo, confrontarsi sulle aspettative, integrare i contributi ricevuti nelle strategie e tradurli in impegni e iniziative reali. Non si tratta, quindi, di semplici sondaggi, di attività di pubbliche relazioni o di una comunicazione unidirezionale, ma di un processo partecipativo e dinamico.

Affinché questo percorso sia davvero efficace e produca apprendimento organizzativo, è fondamentale selezionare gli stakeholder in modo rappresentativo e inclusivo e, soprattutto, garantire il pieno coinvolgimento del top management. La pianificazione strategica del coinvolgimento richiede obiettivi chiari, la mappatura degli stakeholder, l'individuazione delle priorità e delle aree critiche di relazione.

Integrare lo stakeholder engagement nella gestione dei progetti significa trasformare gli stakeholder da semplici osservatori a protagonisti attivi. Il successo di un progetto, infatti, nasce dall'allineamento tra obiettivi, aspettative e risultati, misurati non solo in termini di tempi, costi e qualità, ma anche rispetto alla soddisfazione e al valore generato per gli stakeholder coinvolti.

Questo approccio è alla base del metodo PME, che prevede l'identificazione degli stakeholder, la comprensione delle loro aspettative e la condivisione di criteri e metriche per valutare il successo dell'iniziativa. In questo quadro si inserisce l'esperienza di Studio e Progetto 2, che da sempre pone grande attenzione all'ascolto e alla collaborazione con i propri stakeholder non solo interni, ma anche esterni.

Le testimonianze di realtà partner come la Cooperativa Sociale La Carovana, Panta Rei Sardegna e Coop Well raccontano relazioni costruite nel tempo, basate su competenza, apertura al confronto, capacità di innovare e disponibilità alla crescita reciproca.

“Abbiamo incontrato la Cooperativa Studio e Progetto 2 oltre dieci anni fa, quasi quindici in realtà, collaborando a un progetto sull’immigrazione. Fin dall’inizio il lavoro insieme è stato semplice e naturale, e non si è mai interrotto. È una cooperativa composta da persone competenti, attente e aperte al confronto, capaci di condividere idee e affrontare i problemi cercando soluzioni concrete e costruttive. Un gruppo che continua a coltivare curiosità e impegno sulle tematiche sociali, riuscendo a coniugare ideali e pragmatismo. Grazie a Gianni, Marcella, Stefania, Roberta, Gisella, Luigi e a tutte le persone con cui abbiamo avuto il piacere di collaborare in questi anni, con l’augurio di continuare a farlo anche in futuro.”

E ancora “Panta Rei Sardegna Cooperativa Sociale collabora con la Cooperativa Studio e Progetto 2 da oltre dieci anni, in un percorso di crescita condivisa. SP2 si distingue per la capacità di innovare continuamente, rimanendo saldamente ancorata alla propria storica competenza nell’orientamento e nel bilancio delle competenze. Leader riconosciuta nel settore, investe costantemente nella formazione dei soci e nello sviluppo di partenariati complessi a livello regionale, nazionale ed europeo. Affidabile e competente nel ruolo di capofila, in particolare nei progetti più articolati e nelle attività di rendicontazione, Studio e Progetto 2 rappresenta per Panta Rei Sardegna un partner strategico e generoso, capace di accompagnarci con consulenza e supporto nella convinzione che la crescita di ciascuno rafforzi l’intera rete.”

Emanuele Trullu, regista testimonia che “collaborare con Studio e Progetto 2 è stata un’esperienza molto positiva: ho trovato competenza, disponibilità e una forte coerenza tra i valori che promuovono e il modo in cui lavorano ogni giorno. Una cooperativa affidabile, attenta alla qualità e all’impatto sociale delle proprie attività.”

Anche Francesco Asquer, Direttore del Consorzio Uno Università di Oristano, afferma che “...collaboriamo con gli amici della Cooperativa Studio e Progetto 2 da diversi anni, ormai più di 15.

La diffusione delle informazioni sull'offerta didattica della sede universitaria di Oristano, sia verso gli utenti della città, sia verso gli altri sparsi nell'Isola grazie alla rete degli sportelli gestiti in altre località, e i servizi sul diritto allo studio da loro gestiti sono stati per noi decisivi per rappresentare agli studenti e alle famiglie le opportunità e le occasioni a disposizione e per garantire l'accesso al livello più alto di formazione, in una realtà che si caratterizza per un tasso di laureati tra i più bassi d'Europa.

Nel gruppo di lavoro abbiamo sempre trovato grande professionalità, capacità di ascolto ed empatia, e attitudine a interpretare correttamente il ruolo del nostro Consorzio, la sua funzione e il suo ruolo nei rapporti con le Istituzioni Accademiche presenti in città.

Con i dirigenti condividiamo una visione del territorio, delle sue traiettorie di sviluppo e delle sue difficoltà, che ci aiuta a operare in un contesto complesso, popolato di istituzioni pubbliche che non sempre si muovono in piena sintonia.

Ci auguriamo, per il futuro, di mantenere questa affinità e di rafforzare la collaborazione in nuovi progetti e iniziative.”

Parole che ci fanno bene e ci riempiono d'orgoglio, perché raccontano ciò in cui crediamo e che rafforzano ulteriormente la nostra idea di impresa: certamente orientata al risultato, ma soprattutto che investe nelle persone e nelle comunità, con collaborazione, fiducia e inclusione.

Numero, tipologia e modalità di coinvolgimento di stakeholder interni

Categoria	Tipo rapporto	Livello	Modalità
Soci	Decisionale e di coinvolgimento	Specifico: confronto su un'attività	Azioni di tipo "consultivo" (Es: invio del

Categoria	Tipo rapporto	Livello	Modalità
		specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	questionario di valutazione);
Soci	Decisionale e di coinvolgimento	Specifico: confronto su un'attività specifica/settore specifico della cooperativa (es. politiche di welfare, inserimento lavorativo..)	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	Tipo rapporto	Livello	Modalità
Partner	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);

Cooperazione

Il valore cooperativo

In altri capitoli di questo bilancio abbiamo descritto i principi della cooperazione a cui ci ispiriamo.

- **DEMOCRATICO:** La cooperativa è "democratica" e prevede un controllo dei soci secondo il principio "una testa, un voto", indipendentemente dalla quota di capitale sociale.
- **UGUAGLIANZA:** Favorisce la crescita di tutti i soci e della comunità, garantendo opportunità di crescita e rispettando la meritocrazia. Studio e Progetto 2 è un'impresa "aperta" a chi ne condivida principi e obiettivi.
- **MUTUALITA':** Espressa nell'avvalersi delle prestazioni lavorative dei propri soci. La cooperativa dà priorità ai soci per mansioni, ricorrendo a collaboratori esterni solo se necessario.
- **INDIVISIBILITÀ DEL PATRIMONIO E REIMPIEGO DEGLI UTILI:** Garantisce lavoro stabile, sviluppo economico e sostenibilità generazionale.
- **SOLIDARIETÀ:** Studio e Progetto 2 favorisce lo sviluppo sostenibile delle comunità attraverso le scelte dei propri soci.
- **RESPONSABILITÀ SOCIALE:** Ogni socio deve ispirarsi a valori di onestà e trasparenza. Le cooperative devono operare responsabilmente, fornendo attività educativa e formativa ogni anno.

Obiettivi di miglioramento

Family audit

In continuità con il percorso avviato, nel 2025 la cooperativa si è posta i seguenti obiettivi nell'ambito del Family Audit:

- *consolidamento delle misure di flessibilità organizzativa*
- *monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti di conciliazione*
- *rafforzamento delle politiche di supporto alla genitorialità*
- *integrazione delle politiche Family Audit con il Sistema di Parità di Genere*

- *sviluppo di indicatori di benessere organizzativo e work-life balance*

Le azioni previste dal Family Audit si integrano con il Piano Strategico per la Parità di Genere, in particolare per quanto riguarda i temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, della genitorialità e del benessere organizzativo, contribuendo a rafforzare un approccio sistemico alle politiche di gestione del personale.

Ambito	Azione	Stato 2024	Obiettivo 2025
Flessibilità	Orari adattabili	Attivo	Consolidamento
Genitorialità	Supporto rientro	In sviluppo	Strutturazione
Benessere	Questionari interni	Parziale	Sistematico

Rendicontazione

Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale



La rendicontazione sociale rappresenta oggi una leva fondamentale per innovare la comunicazione aziendale e rafforzare il dialogo con gli stakeholder. Attraverso strumenti

come il Bilancio Sociale - nelle sue diverse declinazioni etiche e ambientali - le organizzazioni possono rendere conto in modo trasparente delle proprie scelte e dei loro effetti sulla comunità, favorendo partecipazione, ascolto e confronto. La comunicazione assume quindi un ruolo strategico nel creare un dialogo aperto e costruttivo tra azienda, collaboratori e portatori di interesse

esterni, trasformando punti di vista differenti in occasioni di crescita condivisa.

Il Bilancio Sociale diventa così uno strumento essenziale non solo per raccontare le attività svolte, ma anche per valutare la coerenza tra obiettivi programmati e risultati raggiunti. In linea con la Copenaghen Charter, la rendicontazione sociale è concepita come un processo continuo che parte dalla definizione dei principi e degli elementi di base, passa attraverso la misurazione dei risultati e si conclude con la loro comunicazione.

Per la cooperativa Studio e Progetto 2, questo Bilancio Sociale rappresenta un primo passo importante per dare visibilità alle proprie attività, ai progetti realizzati e al valore generato per le comunità. Oltre a essere uno strumento di trasparenza e promozione verso nuovi partner e mercati, il Bilancio Sociale nasce soprattutto dall'esigenza di raccontare alla base sociale l'impegno quotidiano della Dirigenza nel garantire sviluppo, opportunità professionali e valorizzazione del contributo di tutti i lavoratori. L'obiettivo è rafforzare la consapevolezza condivisa da parte di tutta la base sociale di essere parte attiva e protagonista dei risultati raggiunti e di quelli futuri.

Un tema centrale della rendicontazione è la misurazione dell'impatto sociale, aspetto complesso ma cruciale quando si parla di sostenibilità. In particolare, la dimensione "Social" dei criteri ESG è la più difficile da tradurre in dati concreti: per questo è necessario individuare KPI specifici e strumenti di rilevazione adeguati, capaci di misurare il valore generato nel tempo dalle azioni intraprese. Studio e Progetto 2 orienta le proprie attività verso una cultura inclusiva, mettendo al centro le persone e promuovendo politiche capaci di generare effetti positivi sui territori.

Alla base di questo percorso vi è un forte coinvolgimento degli stakeholder e un'attenta analisi del contesto, degli obiettivi e delle aree di impatto. Il modello di valutazione prevede

l'identificazione delle dimensioni di impatto, la definizione degli indicatori e la valutazione dei risultati nel breve e nel lungo periodo. Il valore generato dalle imprese sociali si esprime infatti su più livelli - sociale, culturale, economico e istituzionale - contribuendo allo sviluppo delle comunità, alla diffusione di valori condivisi, alla produzione di ricchezza e al rafforzamento delle relazioni con le istituzioni. In questa prospettiva, il Consiglio di Amministrazione della cooperativa si impegna a monitorare e rendicontare con continuità l'impatto sociale prodotto, affinché gli stakeholder possano riconoscerlo e legittimarlo.

Obiettivi rendicontazione

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2029	Livello di approfondimento del Bilancio sociale	Misurare e gestire il valore sociale è fondamentale per settori pubblici e privati. Per questo motivo, si utilizza a livello internazionale lo SROI (Ritorno Sociale dell'Investimento). Siamo abituati ad attribuire un valore finanziario solo a ciò che può essere comprato e venduto, trascurando altre informazioni utili sull'impatto reale. Lo SROI include costi, benefici sociali, economici e ambientali nell'analisi per misurare il cambiamento rilevante per persone e organizzazioni, spiegando come è stato creato e calcolando gli esiti in valori monetari. Come un business plan offre più delle sole proiezioni finanziarie, lo SROI racconta la storia del cambiamento con dati qualitativi, quantitativi e finanziari. Può essere valutativo, basato su risultati già ottenuti, o previsionale,

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
		stimando il valore sociale futuro se gli obiettivi attesi saranno raggiunti. È evidente l'importanza di utilizzare lo SROI per migliorare il BS.

Obiettivi di miglioramento strategici

- Valutazione della qualità dei servizi con gli stakeholder.
- Crescita professionale interna.
- Raggiungimento obiettivi 2030.

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
31/12/2026	Valutazione qualità dei servizi con gli stakeholder	Da ogni parte si assiste alla necessità di comprendere e apprezzare le attività svolte, il nostro documento certifica l'importanza di riuscire a misurare il valore sociale che viene prodotto. Per farlo, si usa lo SROI (Ritorno Sociale dell'Investimento), che non guarda solo ai soldi, ma anche ai benefici sociali, economici e ambientali. Lo SROI può essere usato per valutare risultati già ottenuti o per prevedere il valore sociale futuro. In pratica, racconta una storia dettagliata del cambiamento e dei suoi impatti, ed è utile sia per il settore pubblico che per quello privato.
31/12/2026	Crescita professionale interna	Le politiche aziendali messe in campo nel corso degli anni dai diversi Consigli di Amministrazione che si sono succeduti nella direzione aziendale hanno conservato

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
		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. 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. Annualmente attraverso le misure offerte dai fondi interprofessionali Studio e Progetto 2 propone ai propri soci e dipendenti importanti momenti di formazione su varie tematiche anche di stretta attualità, come ad esempio le potenzialità offerte dall'intelligenza artificiale. Rientra proprio in questa strategia l'aver ricevuto l'accreditamento come Agenzia privata per il Lavoro e le conseguenti attività previste dal programma GOL.
31/12/2029	Raggiungimento obiettivi 2030	Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che si colloca nel più ampio programma dettato dall'Agenda 2030. L'agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
		programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. 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- inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030. 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. 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. 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,

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
		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 che nel corso del 2026 possiamo intervenire. • Goal 1: sconfiggere la povertà, ponendo fine alle varie forme presenti oggi nel mondo, perché 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. • 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. • 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

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
		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. • 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. • Goal 7: Energia pulita e accessibile. Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni. • 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 disoccupati che non seguono percorsi di studio o formazione (NEET). Promuovere il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro. • 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,

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
		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. • 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. • 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. • Goal 13: lotta contro il cambiamento climatico. Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze. Un processo che dovrebbe

Data raggiungimento	Tipo obiettivo	Descrizione
		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. • Goal 16: pace, giustizia e istituzioni solide. Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli. • Goal 17: partnership per gli obiettivi. Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Politica per l'Inclusività e la Parità di Genere (Rev. 2 - 2026)
- Piano Strategico per la Parità di Genere (Rev. 1 - 2026)
- Piano Aziendale per il Family Audit (Rev. 1 - 2025)