

*s***confinamenti**  
N°47

**BILANCIO  
SOCIALE** 2024

sconfinamenti  
n°47



È più piacevole pensare al futuro che al passato

*dal Decalogo di E. Spaltro  
Medico e Psicologo bolognese (1929-2021)*

# Editoriale

## SEMESTRALE DI RICERCA E DIVULGAZIONE SOCIALE

sconfinamenti@200lagsoc.it

### Editore

DUEMILAUNO AGENZIA SOCIALE  
Cooperativa Sociale Impresa Sociale o.n.l.u.s.  
Piazza della Libertà 3 - 34135 Trieste (TS)  
Tel. 040.232331 / Fax 040.232444  
web: [www.200lagsoc.it](http://www.200lagsoc.it)  
e-mail: [segreteria@200lagsoc.it](mailto:segreteria@200lagsoc.it)



### Direttore Responsabile:

Sergio Serra

### Redazione di questo numero:

Giovanni Miotto, Paolo Fusari, Sergio Serra

### Progetto grafico ed impaginazione:

Matteo Gabaglio  
V-ArT multimedia design

### Stampa:

Poligrafiche San Marco, Cormons

Chiuso per la tipografia: ottobre 2025



Per la prima volta in quasi 25 anni di pubblicazioni, la rivista semestrale Sconfinamenti dà spazio al bilancio sociale di Duemilauno Agenzia Sociale, sua editrice. Documento obbligatorio a seguito della legge 106 del 18 giugno 2016 (Riforma del Terzo Settore) per le imprese sociali che superano il milione di euro di fatturato annuo, va redatto secondo precise linee guida stabilite per decreto ministeriale nel 2019. Forse la definizione parallela: "Rendiconto della responsabilità sociale dell'impresa" aiuta a definire meglio le finalità di un documento, complesso e articolato, che supera il tenore burocratico-finanziario di un bilancio contabile per cercare di rappresentare, misurandole, le ricadute non solo economiche ma anche occupazionali, "politiche", culturali, sociali che le attività dell'impresa stessa hanno sui territori e sulle comunità dove essa opera. Insomma, un atto di trasparenza verso gli innumerevoli "portatori di interesse" (interni ed esterni) inevitabilmente, qualche volta inconsapevolmente, coinvolti nelle centinaia di azioni che una grande cooperativa sociale compie ogni giorno nella comunità diffusa. Rendere il Bilancio Sociale il più sintetico, leggibile, valutabile da chiunque non è certo lavoro facile: riteniamo che i redattori questa volta ci siano riusciti e per questo li ringraziamo.

Progetto e coordinamento editoriale:

Paolo Fusari, Giovanni Miotto

Progetto grafico e impaginazione:

Matteo Gabaglio

Con il contributo di:

Alberto Guzzi, Barbara Medeot, Elvio

Perentin, Felicitas Kresimon, Francesca

Oliva, Maria Chiara Tamaro, Pablo

Cangiano, Sergio Serra.

In questo Bilancio Sociale verranno utilizzati termini quali "socie e soci", "lavoratrici e lavoratori" con l'unico scopo di favorire la chiarezza e la leggibilità del documento e ai fini della corretta elaborazione dei dati, nel pieno rispetto di tutte le persone e delle soggettività individuali, senza alcuna intenzione di escludere, semplificare o mancare di rispetto verso coloro che preferiscono altre definizioni o nessuna definizione.

# Indice dei Contenuti

Editoriale	p. 3		
Introduzione della Presidente	p. 7		
<b>1. Introduzione e informazioni generali</b>	<b>p. 8</b>	<b>5. Gli stakeholders</b>	<b>p. 54</b>
1.1 Nota metodologica e iter della redazione	p. 9	5.1 La Mappa generale degli stakeholders	p. 56
1.2 L'anno trascorso	p. 12	5.2 La nostra rete di partnership territoriale	p. 58
1.3 La carta d'identità di Duemilauno Agenzia Sociale	p. 15		
1.4 I nostri principi e le metodologie	p. 16	<b>6. Il Valore Aggiunto</b>	<b>p. 60</b>
1.5 La nostra storia	p. 18		
<b>2. Le attività</b>	<b>p. 20</b>	<b>7. Il Valore della Formazione e della Supervisione</b>	<b>p. 64</b>
2.1 Dove siamo	p. 21	7.1 La formazione	p. 65
2.1.1 Settore infanzia e ludico educativo	p. 23	7.2 L'importanza della supervisione e della consulenza psicologica	p. 68
2.1.2 Settore minori	p. 24		
2.1.3 Settore disabilità	p. 26	<b>8. Progettazione, ricerca e sviluppo</b>	<b>p. 70</b>
2.1.4 Settore migranti	p. 28		
2.1.5 Settore salute mentale	p. 30	<b>9. Qualità, sicurezza e sostenibilità</b>	<b>p. 74</b>
2.1.6 Settore dipendenze	p. 31	9.1 Il nostro Welfare	p. 75
2.1.7 Settore bambini e genitori	p. 32	9.2 La Qualità	p. 79
2.1.8 Settore collettività	p. 33	9.3 La politica della Sicurezza e Salute sul lavoro	p. 82
2.1.9 Settore preformazione e inserimento lavorativo	p. 34	9.4 La Parità di Genere un impegno culturale, normativo e strategico	p. 85
2.1.10 Sperimentazione servizi giustizia riparativa	p. 36	9.5 Agenda 2030: 17 obiettivi per uno sviluppo sostenibile	p. 87
2.1.11 Staff tecnico e amministrativo	p. 37	9.6 La Promozione	p. 88
<b>3. Struttura, governo e amministrazione</b>	<b>p. 38</b>	9.7 Obiettivi futuri dell'organizzazione	p. 89
3.1 L'organigramma	p. 39		
3.2 Gli organi di rappresentanza e di governo	p. 41		
3.3 L'Assemblea delle Socie e dei Soci	p. 44		
<b>4. Soci e lavoratori</b>	<b>p. 46</b>		
4.1 Le socie e i soci	p. 48		
4.2 La forza lavoro	p. 49		



## Introduzione della Presidente

Il 2024 è stato un anno di costante impegno nel quale Duemilauno Agenzia Sociale ha perseguito con un forte convincimento i suoi obiettivi aziendali, in particolare il benessere di tutte le persone prese in carico nei diversi servizi territoriali nei quali la cooperativa è operativa, il rafforzamento dei principi cooperativi e il senso di appartenenza di socie, soci e dipendenti anche garantendo continuità e benessere lavorativo e organizzativo.

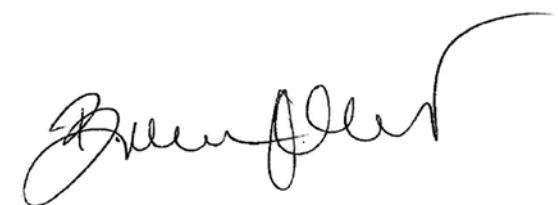
I nuovi contesti sociali, di mercato e produttivi richiedono sempre più una efficace versatilità per far fronte ai cambiamenti e alle innovazioni. Il lavoro di squadra a tutti i livelli aziendali, dai ruoli di direzione e di responsabilità a quelli puntuali e qualificati di lavoratrici e lavoratori che ogni giorno sono impegnati nei diversi servizi, ha permesso e permette alla cooperativa di consolidare esperienze e buone pratiche a favore delle persone che richiedono il nostro sostegno e supporto. Accanto a questo, Duemilauno Agenzia Sociale è da sempre attenta a rafforzare ed ampliare la propria rete territoriale, attraverso forti sinergie con gli enti e organismi pubblici e con tutte le altre realtà no profit, con le associazioni e con le nuove realtà che nascono per rispondere alle diverse esigenze della comunità. Siamo attenti a consolidare e misurare qualitativamente l'impatto sociale che con i nostri servizi siamo in grado di produrre e sviluppare.

Nel 2024 la cooperativa era composta da 762, tra socie, soci e dipendenti, con una percentuale di presenza femminile pari al 74%. Il lavoro quotidiano di tutte le persone coinvolte ha contribuito al raggiungimento dei buoni risultati ottenuti nel 2024 e ci impegna a rafforzarci e a perseguire negli anni futuri altri importanti obiettivi.

Il Bilancio sociale 2024 che presentiamo è un documento nel quale crediamo fortemente in quanto capace di esprimere l'identità della nostra cooperativa, i nostri valori e le risorse che mettiamo a disposizione a favore di tutte le realtà territoriali con le quali collaboriamo.

Desidero infine ringraziare tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, quelli che ci hanno accompagnato nel 2024 e quelli nuovi che sono entrati in carica a seguito della nuova composizione del CdA. Un ringraziamento particolare a tutte le persone impegnate nei ruoli di direzione e di responsabilità delle aree aziendali e dei servizi operativi, a tutte le socie e a tutti i soci per il loro costante impegno. Continueremo nel 2025 a perseguire con energia e passione i nostri valori cooperativi, a prepararci alle nuove sfide e a raggiungere obiettivi sempre più innovativi e di qualità.

*La Presidente  
Dott.ssa Barbara Medeot*



# 1. Introduzione e informazioni generali

## 1.1

### Nota metodologica e iter della redazione

Riferimenti normativi e principali motivazioni sulla redazione del Bilancio sociale

Il Bilancio Sociale di Duemilauno Agenzia Sociale è redatto in conformità ai principali riferimenti normativi in materia di Terzo Settore, in particolare:

- Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore (Decreto 4 luglio 2019), che consente di qualificare il presente documento come “Bilancio sociale predisposto ai sensi dell’art. 14 del decreto legislativo n°117/2017”.
- Linee guida per la valutazione dell’impatto sociale delle attività degli enti del Terzo settore (Decreto MLPS 23 luglio 2019).
- Delibera n. 21 del 12 gennaio 2022 dell’ANAC.

La redazione del Bilancio Sociale risponde all’obiettivo di consolidare i principi di:

**Accountability:** rendicontare in modo chiaro e responsabile i comportamenti e i risultati sociali, ambientali ed economici più significativi.

**Trasparenza:** garantire accessibilità e chiarezza delle informazioni organizzative, economiche e gestionali, valorizzando indicatori di performance e strumenti di comunicazione.

**Compliance:** il rispetto delle norme, come garanzia della legittimità dell’azione sia come adeguamento dell’azione agli standard stabiliti da leggi, regolamenti, linee guida etiche o codici di condotta.

Una impostazione rinnovata del Bilancio Sociale

L’edizione 2024 del Bilancio Sociale rappresenta un significativo passo avanti nella forma e nei contenuti del Bilancio Sociale di Duemilauno Agenzia Sociale. Il documento è stato progettato per essere uno strumento maggiormente fruibile, comprensibile e divulgativo, rivolto sia alle soci/e che a tutti gli stakeholder, con l’intento di:

- fornire una visione sintetica ma completa dell’operato dell’organizzazione;
- migliorare la lettura e l’interpretazione dei dati raccolti;
- consolidare il dialogo interno ed esterno con una rete sociale sempre più partecipativa e coesa.



Il percorso di redazione e di approvazione del Bilancio sociale

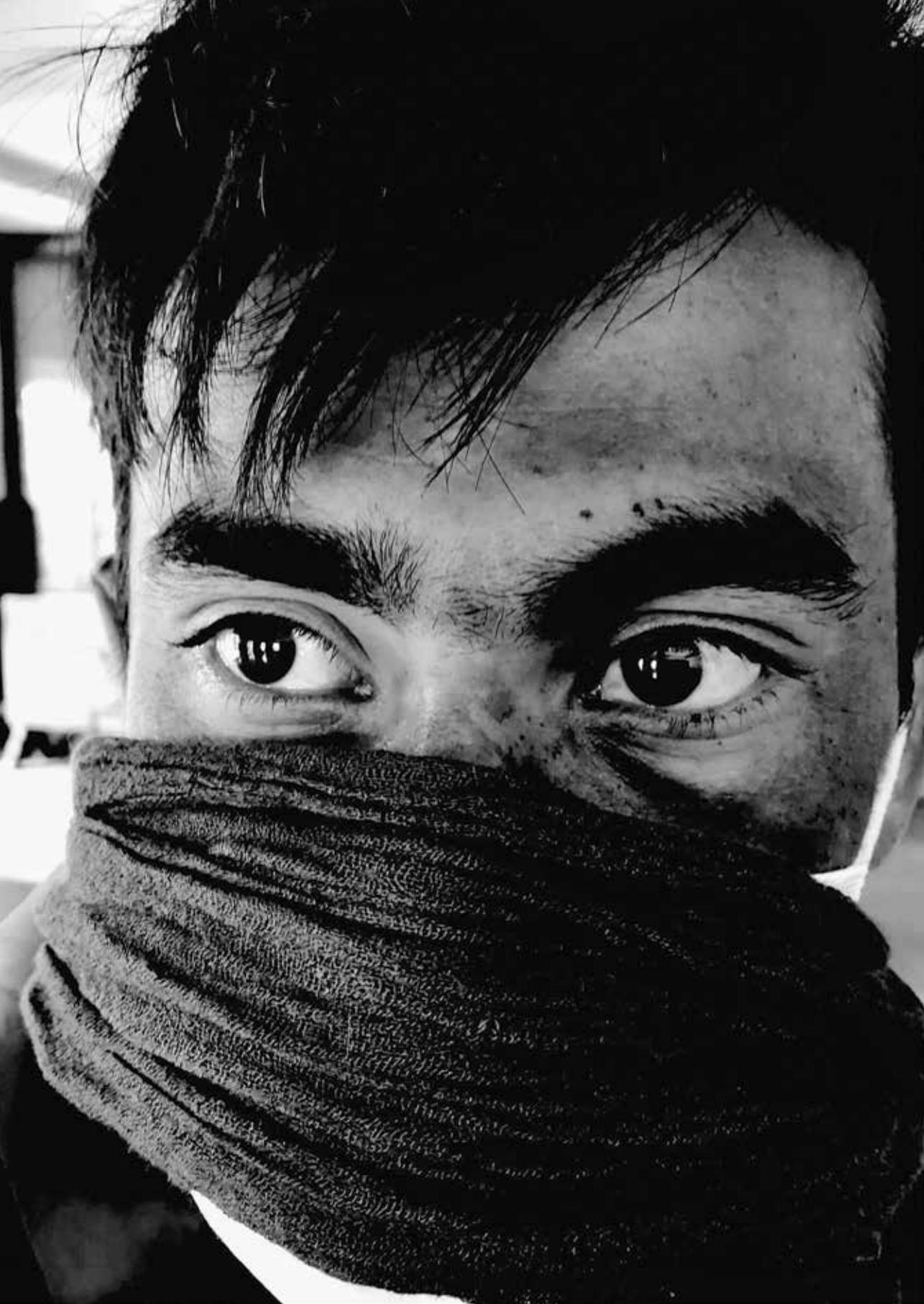
## Principali cambiamenti rispetto al periodo di rendicontazione precedente

Il rinnovamento si concretizza attraverso:

- Dati quantitativi estratti dalle banche dati aziendali e dai principali sistemi informativi gestionali;
- Report di Area e analisi qualitative predisposti dai Responsabili delle diverse aree operative (servizi alla persona, gestione delle risorse, qualità, ecc.);
- Raccolta ed elaborazione di indicatori standard di rendicontazione, quali ad esempio quelli ispirati ai GRI Standards (Global Reporting Initiative) adattati al contesto del Terzo Settore;
- Documenti interni come verbali, reportistica di progetto, valutazioni di impatto sociale e customer satisfaction.

Rispetto all'edizione precedente, il Bilancio Sociale 2024 introduce alcune novità metodologiche di rilievo:

- maggiore accessibilità dei dati, i contenuti sono presentati in modo più sistematico, facilitando lettura e interpretazione da parte di soci/e e stakeholder;
- ampliamento del perimetro di rendicontazione: includendo nuove progettualità e servizi avviati nel 2024;
- miglioramento degli strumenti di misurazione, sono stati introdotti strumenti di analisi dell'impatto più aggiornati e l'uso più diffuso di indicatori qualitativi a supporto dei dati numerici;
- processo partecipativo più ampio, maggiore coinvolgimento di tutte le figure aziendali di gestione e di governance nella raccolta delle informazioni e nella validazione dei contenuti.



## L'anno trascorso



### 2024: un anno di consolidamento, innovazione e crescita condivisa

L'anno 2024 ha rappresentato per Duemilauno Agenzia Sociale un passaggio importante nel percorso di rafforzamento e sviluppo dei servizi alla persona gestiti, con particolare attenzione alla qualità degli interventi e alla valorizzazione delle persone che ogni giorno ne sono protagoniste. I principali aspetti e cambiamenti che caratterizzano l'esercizio 2024 e, di conseguenza, anche la redazione di questo Bilancio Sociale sono principalmente i seguenti.

### I servizi

Il consolidamento dei servizi gestiti, rivolti a minori, a persone in condizione di disabilità, a persone con necessità di sostegno e supporto, migranti e MNSA, ha confermato l'impegno della cooperativa nella cura, nella relazione e nella costruzione di reti territoriali inclusive ed efficaci.

Tra gli elementi più significativi va poi segnalata la costante attenzione della cooperativa rivolta alla qualificazione del personale educativo, anche in vista dell'istituzione dell'Albo degli Educatori nel 2025. In questo ambito, è proseguito un percorso formativo articolato, volto ad assicurare competenze aggiornate, coerenza con i profili richiesti dalla normativa e una sempre maggiore consapevolezza del proprio ruolo professionale. Accanto a questo, è stato poi avviato un percorso di formazione dedicato ai Responsabili di Unità Operativa, con focus sulle competenze di ruolo, la gestione dei gruppi di lavoro, la leadership partecipativa e la responsabilità organizzativa.

### La coprogettazione

Sul piano delle relazioni istituzionali, il 2024 ha visto il rafforzamento della coprogettazione come modalità strategica di collaborazione tra pubblico e privato sociale, con importanti esperienze realizzate in partnership con Comuni, Aziende sanitarie, Regione FVG e altri soggetti istituzionali. Questa modalità ha favorito una maggiore integrazione degli interventi, promuovendo soluzioni flessibili e condivise in risposta ai bisogni delle comunità.

### Verso il 2025

Particolare attenzione è stata posta all'introduzione del Nuovo Codice degli Appalti, che ha comportato un aggiornamento delle pratiche amministrative e un'attenta riflessione sulle opportunità offerte in termini di innovazione e trasparenza. Altrettanto rilevante è stato il trasferimento delle competenze dei servizi sociosanitari per le persone in condizioni di disabilità dalle Amministrazioni comunali alle Aziende sanitarie, come previsto dalla legge regionale 16/2022. Duemilauno si prepara con professionalità e attenzione ad affrontare questo passaggio, garantendo la continuità e la qualità dei servizi residenziali, semiresidenziali, terapeutico-riabilitativi e sociorabilitativi.

Nel corso dell'anno, sono stati inoltre sviluppati nuovi investimenti a favore dei servizi territoriali, con l'obiettivo di migliorare l'efficacia dell'azione educativa e di cura nei contesti prossimi alla vita delle persone. Infine, ma non meno importante è stato possibile effettuare nel 2024 i ristorni alle socie e ai soci, segno concreto di una gestione attenta, partecipata e coerente con i valori della cooperazione.

Il 2024 si chiude così con un bilancio positivo: un anno di transizione, crescita e radicamento, che ha visto Duemilauno Agenzia Sociale muoversi in un contesto complesso, senza perdere la centralità della persona, la cura delle relazioni e lo spirito di innovazione.





## 1.3

# La Carta d'Identità di Duemilauno Agenzia Sociale



#### Codice Fiscale

00767240328

#### Partita IVA

00767240328

#### Contatti

Telefono: 040 232331

Segreteria generale:

segreteria@2001agsoc.it

PEC: 2001agsoc@pec.it

Sito web: [www.2001agsoc.it](http://www.2001agsoc.it)

#### Denominazione della società

DUEMILAUNO AGENZIA SOCIALE  
Società Cooperativa Sociale  
Impresa Sociale ONLUS

#### Tipologia di cooperativa sociale

Cooperativa sociale mista A + B  
(Legge 381/91)

Organizzazione Non Lucrativa  
di Utilità Sociale (ONLUS)

#### Indirizzo sede legale

34132 Trieste, Piazza della Libertà 3

#### Indirizzo sedi operative

34128 Trieste, Via San Cilino 38/A

34170 Gorizia, Via Brigata Casale 19

33100 Udine, Via Pozzuolo 330, Edificio 14

1.4

## I nostri e principi e le metodologie

Duemilauno Agenzia Sociale si orienta e opera attraverso **tre dimensioni fondamentali** che rappresentano sia le nostre coordinate di senso - che danno significato al nostro agire - sia il nostro framework operativo - che guida il nostro modo di lavorare, così come previsto dallo Statuto della Cooperativa, in particolare negli art. 4 "Scopo Mutualistico" e 5 "Oggetto Sociale".

**Coordinate di senso:** la cooperazione rappresenta la nostra forma organizzativa, l'essenza stessa del nostro modo di essere e di pensare. È l'espressione di una visione che pone al centro il valore della condivisione e della partecipazione attiva delle socie e dei soci, vero capitale umano e sociale della cooperativa. Crediamo nel potere trasformativo dell'agire collettivo e nella forza generativa della collaborazione.

**Framework operativo:** la Cooperativa ha come finalità quella di garantire la continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali delle proprie socie e soci con particolare attenzione alla parità di genere. Realizziamo questa visione attraverso una governance democratica che valorizza il ruolo delle socie e dei soci e promuove la loro partecipazione nelle attività operative. La cooperativa diventa così uno spazio di crescita professionale e personale, dove le competenze individuali si intrecciano e si potenziano reciprocamente. Costruiamo giorno dopo giorno il valore della cooperativa, con il contributo delle idee, delle competenze e delle esperienze di ogni socia/socio per lo sviluppo di progettualità innovative e buone pratiche.

**Coordinate di senso:** concepiamo l'inclusione e lo sviluppo come processi interconnessi che mirano alla piena realizzazione di ogni persona all'interno del contesto sociale. Crediamo in una società che non si limiti ad accogliere le diversità, ma che le valorizzi come fonte di arricchimento collettivo, dove ogni persona possa esprimere il proprio potenziale e contribuire al bene comune.

**Framework operativo:** la cooperativa svolge servizi alle persone anche attraverso l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate (Legge 381/91). Il nostro impegno quotidiano si traduce in azioni concrete volte a rimuovere gli ostacoli che limitano la piena partecipazione sociale delle persone. Lavoriamo per costruire percorsi personalizzati di crescita e autonomia, sostenendo lo sviluppo di competenze individuali e collettive. Promuoviamo l'empowerment attraverso interventi mirati che rafforzano l'autodeterminazione e la capacità di scelta, contribuendo così alla crescita dell'intera comunità.

1

## Cooperazione e lavoro: il nostro metodo.

2

## Inclusione e Sviluppo: il nostro obiettivo.

3

## Territorialità: il nostro indirizzo.

### MISSION

**Coordinate di senso:** la territorialità rappresenta per noi il tessuto vivo di relazioni, legami e appartenenze in cui radichiamo il nostro agire. È lo spazio sociale dove si manifestano bisogni e necessità, ma anche dove risiedono le risorse e le potenzialità di cambiamento. Crediamo profondamente nel valore dei legami territoriali e nella capacità della comunità di essere protagonista del proprio sviluppo.

**Framework operativo:** il nostro lavoro parte da una profonda comprensione del territorio e delle sue dinamiche. Operiamo attraverso un ascolto attento e costante dei bisogni emergenti, sviluppando la capacità di leggere non solo le necessità esplicite, ma anche quelle inespresse. Lavoriamo per attivare e connettere le risorse presenti nella comunità, stimolando processi di autodeterminazione e sviluppo. Il nostro ruolo è quello di facilitatori e catalizzatori, capaci di mobilitare energie e creare connessioni significative tra persone, gruppi e istituzioni.

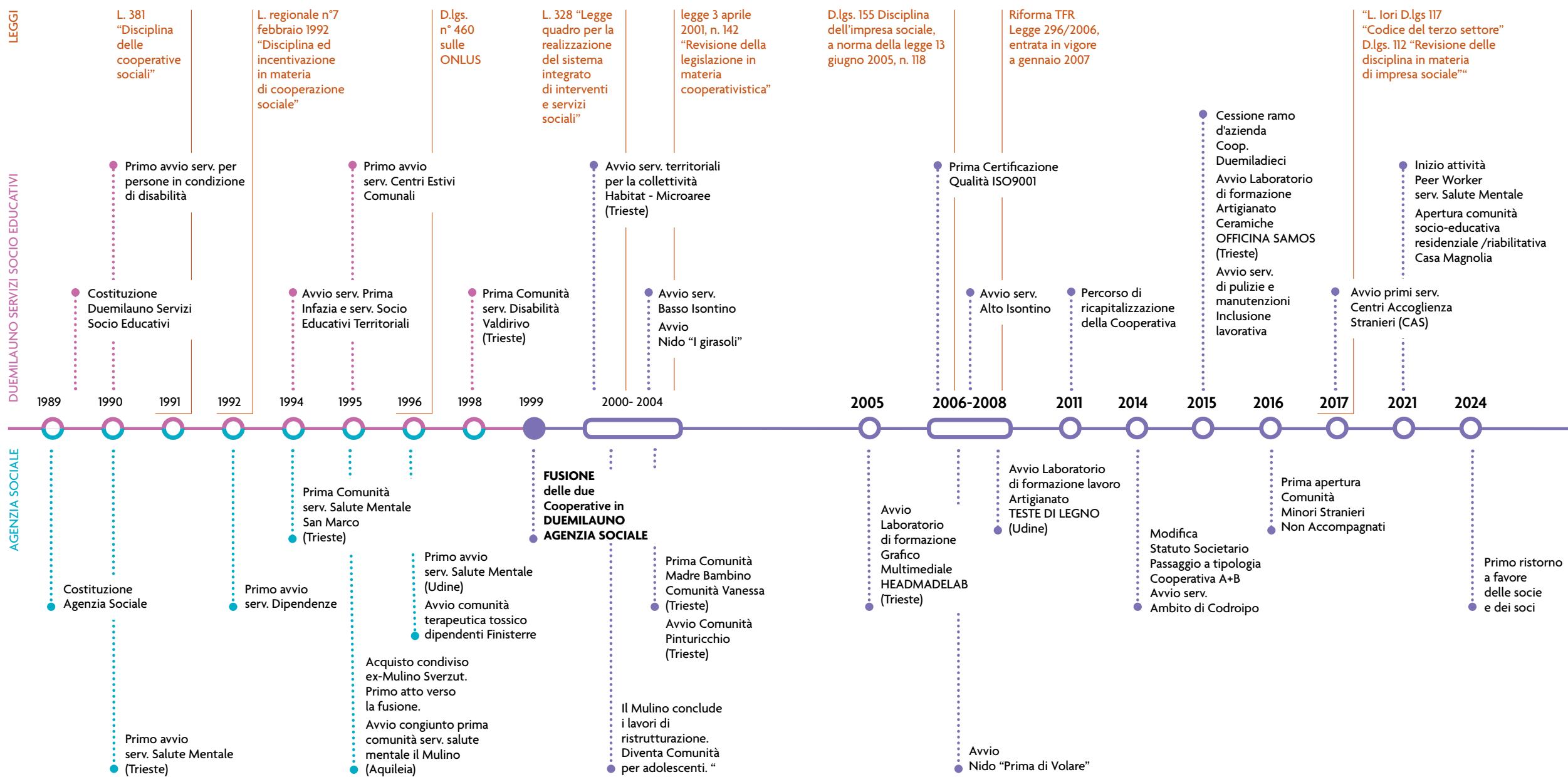
### VISION

Siamo una Cooperativa che opera come Impresa Sociale, radicata nel territorio attraverso legami solidi e duraturi, garantendo continuità lavorativa, parità di genere e benessere per tutte le socie e tutti i soci. Il nostro lavoro si fonda sulla partecipazione attiva delle socie e dei soci, che con le loro competenze ed esperienze rappresentano i primi agenti del cambiamento sociale. La nostra missione è promuovere il benessere condiviso e diffuso, partendo da una profonda comprensione dei bisogni e delle potenzialità presenti nel tessuto sociale. Attraverso servizi socio-educativi e socio-sanitari di qualità, lavoriamo per l'inclusione e lo sviluppo delle persone, trasformando le diversità in risorse generative di cambiamento. Progettiamo e gestiamo servizi alla persona che pongono al centro lo sviluppo delle autonomie e delle competenze individuali, l'inserimento lavorativo e la promozione di forme di cittadinanza attiva e consapevole.

### VALORI

La nostra visione è quella di una cooperazione che diventa metodo e strumento per la costruzione di una società più equa e sostenibile. Vogliamo contribuire alla creazione di un futuro in cui le disparità sociali siano superate attraverso l'attivazione di processi di empowerment individuali e collettivi. Ci proponiamo come interlocutore competente nella definizione delle politiche sociali del territorio, portando il nostro contributo di esperienza e visione per la costruzione di un nuovo modello di welfare e di lavoro. Un modello basato sulla cooperazione, sulla sostenibilità ambientale, sociale e sulla valorizzazione del capitale umano, che si realizza attraverso il protagonismo delle socie e dei soci e il loro impegno quotidiano nel lavoro sociale.

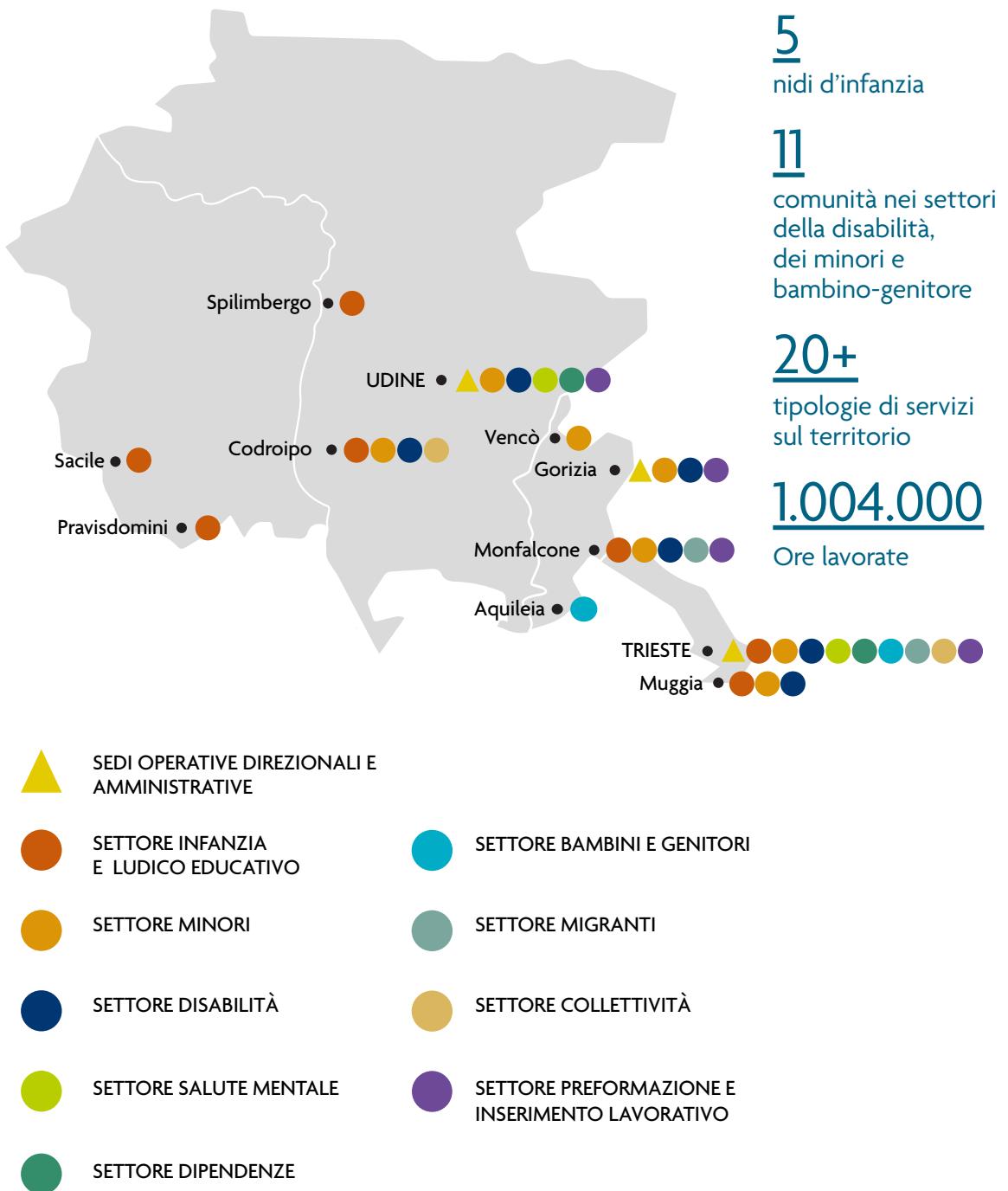
COOPERAZIONE E PARTECIPAZIONE  
PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA  
IMPEGNO PER L'INCLUSIONE E LO SVILUPPO  
CREATIVITÀ E SOSTENIBILITÀ  
INVESTIMENTO NEI TERRITORI



## 2. Le attività

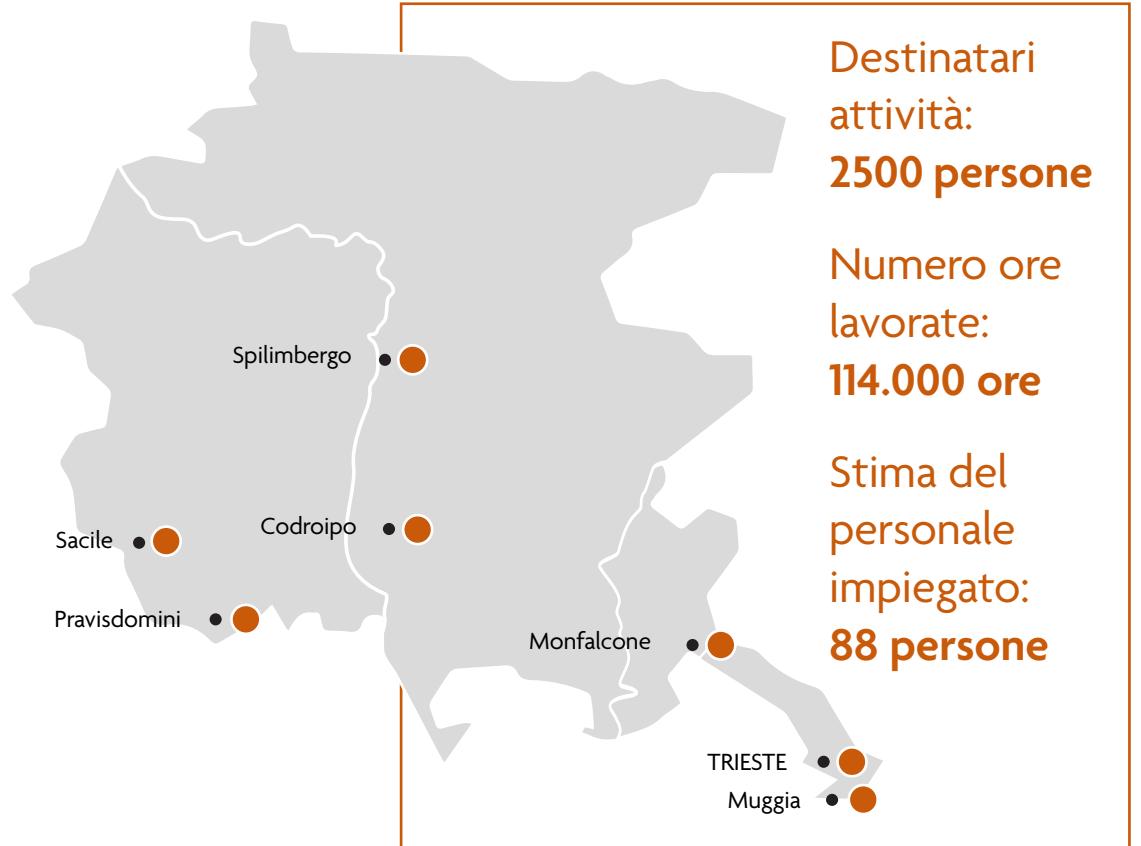
2.1

### Dove siamo



# Settore infanzia e ludico educativo

## Presentazione del settore



### SERVIZI NIDI D'INFANZIA

**Il futuro siamo noi**  
Trieste  
**Gino Tosolini**  
Trieste  
**Prima di volare**  
Pravisdomini (PN)  
**Arcobaleno**  
**Nicholas Green**  
Sacile (PN)  
**Il Mignolo**  
Spilimbergo (PN)

### SERVIZI EDUCATIVI SUPPLEMENTARI PER L'INFANZIA

**Il nido D. Iacchia**  
Muggia (TS)  
**Nido Allianz Time Kids**  
Trieste  
**Progetto Tina con i Bambini**  
Sacile (PN)  
Muggia (Muggia)

### SERVIZI CENTRI ESTIVI

**Centri estivi Comunali**  
Trieste  
**Centri estivi Comunali**  
Muggia (Muggia)  
**Centri estivi Comunali**  
Turriaco (Monfalcone)  
**Centri estivi Comunali**  
Ambito di Codroipo

Il settore rappresenta l'impegno educativo e sociale di Duemilauno Agenzia Sociale a favore dei bambini e delle bambine e delle loro famiglie. Questo settore comprende principalmente i nidi d'infanzia, i centri estivi comunali e i servizi educativi supplementari, rispondendo ai bisogni espressi con proposte pedagogiche strutturate, inclusive e radicate nei territori di riferimento. I servizi si distinguono per la cura degli ambienti, la professionalità degli educatori e l'attenzione al benessere e allo sviluppo armonico dei più piccoli.

Questi servizi accolgono bambini dai 3 mesi ai 3 anni, offrendo esperienze educative pensate per favorire lo sviluppo cognitivo, motorio, relazionale ed emotivo, in stretta collaborazione con le famiglie. Le direttive metodologiche principali sono: l'attenzione alla continuità educativa, la progettazione di attività sensoriali e di esplorazione, i percorsi di gioco simbolico, la valorizzazione dell'espressività e della multiculturalezza, l'educazione attenta ai linguaggi del corpo, dell'arte e della narrazione. In particolare gestiamo 2 Nidi a Trieste e 3 nella provincia di Pordenone.

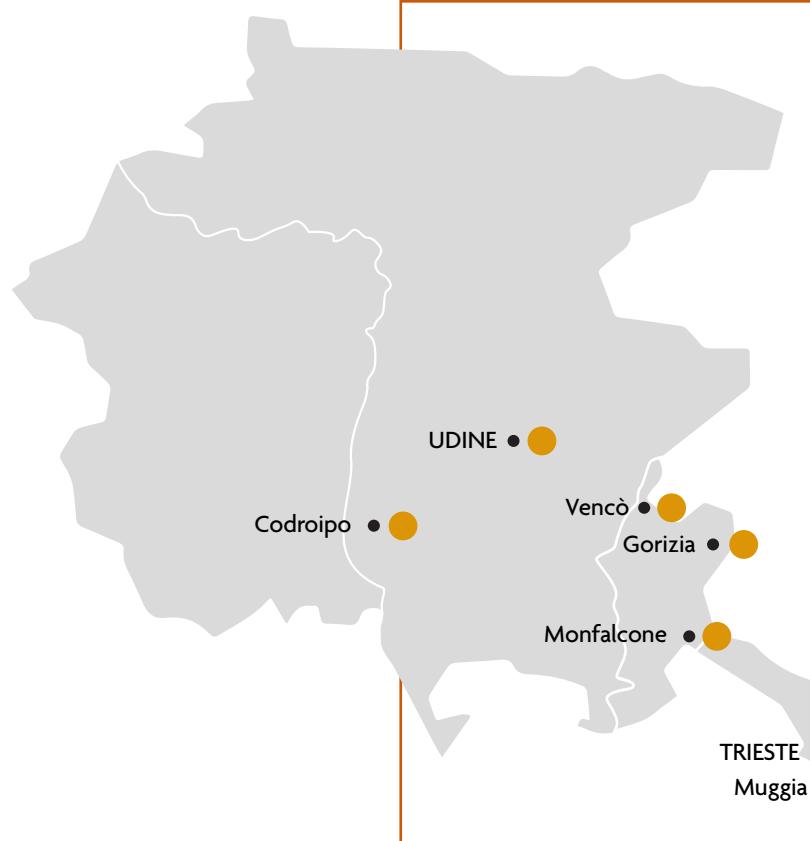
Questi servizi rappresentano un'integrazione al sistema nido, offrendo soluzioni educative flessibili e con progettualità innovative secondo le esigenze e i territori. In particolare gestiamo questi servizi a Muggia e a Trieste. Un nostro importante impegno si rivolge inoltre alla partecipazione al Progetto TINA - Con i Bambini in provincia di Pordenone. Il Progetto Tina è parte di un più ampio intervento nazionale, e integra il supporto educativo con azioni di contrasto alla povertà educativa, coinvolgendo famiglie, scuole e comunità locali.

I centri estivi sono rivolti a bambini e ragazzi in età scolare e prescolare, offrendo attività ludico-ricreative durante il periodo estivo. Questi servizi mirano a promuovere socialità, benessere e divertimento, garantendo al contempo un supporto alle famiglie nel periodo di sospensione scolastica.

Ci ispiriamo a metodologie educative di cooperazione, inclusione, valorizzazione dei territori, sviluppo di attività laboratoriali, ludico ricreative outdoor. In particolare gestiamo, nei periodi estivi, i Centri estivi per i Comuni di Trieste, Muggia, Turriaco e Codroipo.



## Settore minori



### SERVIZI EDUCATIVI TERRITORIALI

Servizio di sostegno socio educativo (s.s.ed) - Trieste

Spazio neutro - Trieste

Servizio socio educativo territoriale (s.S.E.T)  
Muggia e San Dorligo della Valle (TS)

Servizio minori Basso

Isontino Doberdò del Lago, Fogliano Redipuglia, Grado, Monfalcone, Ronchi dei Legionari, San Canzian d'Isonzo, San Pier d'Isonzo, Staranzano, Turriaco (GO)

Assist. Domiciliare minori  
Ambito di Codroipo

Chi sarò (Codroipo)

### COMUNITÀ PER L'INTEGRAZIONE SOCIALE SOCIOCULTURALE

MINORI STRANIERI NON ACCOMPAGNATI  
Comunità MSNA L'angolo dei ciliegi Trieste

Comunità MSNA K 531 Trieste

Comunità MSNA TIMAVO Monfalcone (GO)

### SERVIZI SOCIO EDUCATIVI RESIDENZIALI RIABILITATIVI

Comunità Casa Magnolia Vencò (GO)

### SERVIZIO DI SOSTEGNO ALLE CAPACITÀ GENITORIALI

Programma Intervento prevenzione dell'Istituzionalizzazione (P.I.P.P.I.) Gorizia

### Presentazione del settore

Il Settore si configura come un insieme strutturato di interventi e servizi orientati alla tutela, promozione e inclusione sociale dei minori in sinergia con le famiglie e le reti territoriali. Gli interventi si articolano su più livelli e rispondono a bisogni educativi, relazionali e di protezione, con un approccio multidimensionale e personalizzato. Di seguito i principali ambiti d'intervento.

### Servizi educativi territoriali

Questi servizi operano in contesti domiciliari o territoriali per sostenere minori e famiglie nei percorsi di crescita, socializzazione e superamento delle difficoltà. Si concretizzano prevalentemente in interventi domiciliari e di prossimità rivolti a minori e famiglie in situazione di disagio sociale, economico o educativo, servizi di tutela della relazione tra minore e famiglia, nei casi di separazione, affido o allontanamento, altri interventi personalizzati per minori segnalati dai vari Servizi Sociali. Gestiamo dei servizi educativi territoriali a Trieste, Muggia, nel Basso Isontino (Monfalcone) e per vari Comuni della provincia di Udine.

### Comunità per minori stranieri non accompagnati (MSNA)

Sono dedicate all'accoglienza e integrazione di giovani migranti, con focus su autonomia, inclusione culturale e supporto educativo. Offrono accoglienza e percorsi di inclusione rivolti a giovani migranti con interventi specifici di accompagnamento verso l'autonomia (linguistica, abitativa, lavorativa), integrazione culturale e sociale e supporto educativo e scolastico. In particolare gestiamo delle Comunità a Trieste e Monfalcone.

### Servizi residenziali e riabilitativi

Servizi per minori in situazione di fragilità, che necessitano di accoglienza temporanea e interventi educativi intensivi. In particolare gestiamo una Comunità in provincia di Gorizia che offre accoglienza temporanea con interventi educativi e riabilitativi intensivi.

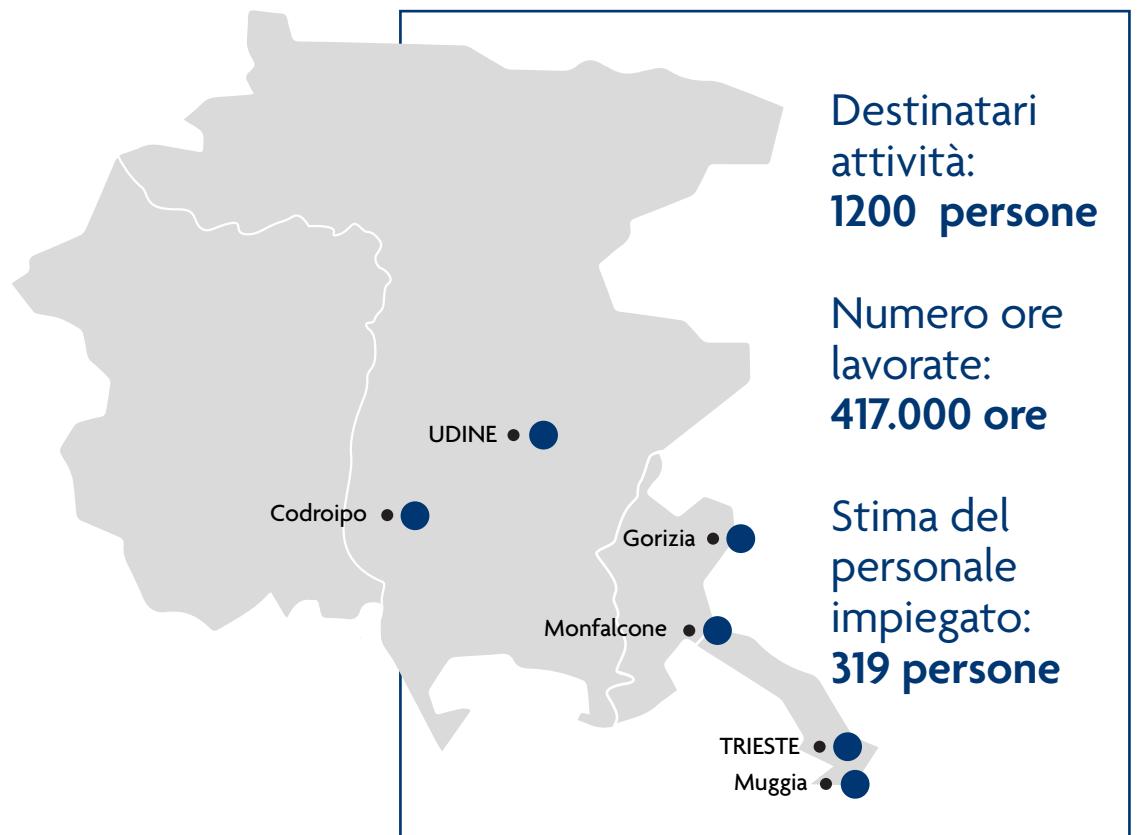
### Servizi di sostegno alle capacità genitoriali

Nello specifico partecipiamo a Gorizia, al Programma Intervento Prevenzione dell'Istituzionalizzazione (P.I.P.P.I.). Questo programma mira a rafforzare le competenze educative e affettive dei nuclei familiari, anche attraverso percorsi strutturati di prevenzione della separazione genitori-figli.



# Settore Disabilità

## Presentazione del settore



### SERVIZI SOCIO EDUCATIVI MINORI DIVERSAMENTE ABILI

Servizi socio educativi e di integrazione scolastici ed extrascolastici  
Trieste

Servizio socio educativo territoriale s.S.E.T  
Muggia e San Dorligo della Valle (Muggia)

Servizi socio educativi (Gorizia e Monfalcone)

Attività educativa scolastica e territoriale  
Ambito di Codroipo

### SERVIZI SOCIO EDUCATIVI RESIDENZIALI ADULTI

Centro diurno e comunità alloggio disabili  
via Weiss  
Trieste

Comunità alloggio disabili  
via Pinturicchio  
Trieste

Comunità alloggio  
via San Marco  
Trieste

Comunità alloggio  
via Torrebianca  
Trieste

Il settore Disabilità si articola in una serie di servizi e interventi strutturati volti a promuovere l'inclusione, lo sviluppo delle autonomie personali e la partecipazione sociale dei minori in condizione di disabilità, attraverso un approccio integrato e territoriale. I servizi si collocano lungo un continuum che va dal supporto educativo scolastico e domiciliare alla costruzione di percorsi di integrazione nel tempo libero, nel contesto scolastico ed extrascolastico, fino alla gestione di servizi residenziali per adulti, con una logica di accompagnamento lungo l'intero ciclo di vita.

I principali interventi rivolti ai minori si fondano su una stretta collaborazione con le famiglie, le scuole, i servizi sociosanitari e le amministrazioni locali, e mirano a favorire la partecipazione attiva alla vita scolastica e sociale, supportare le autonomie personali e relazionali, offrire spazi e contesti educativi significativi e accessibili, integrare le dimensioni educative, terapeutiche e sociali in un progetto unitario. In particolare gestiamo Servizi socio educativi e di integrazione scolastici ed extrascolastici a Trieste, Muggia, Gorizia e per vari Comuni della provincia di Udine.

Sono servizi rivolti a bambini e ragazzi in condizione di disabilità, integrati nel contesto scolastico e del tempo libero, operano in sinergia con insegnanti e famiglie, promuovendo l'inclusione e il benessere scolastico, supportando l'autonomia e la partecipazione anche con progettualità personalizzate costruite in rete con i servizi locali.

Sono servizi centrati sulla persona e sui suoi bisogni educativi, relazionali e di cura. Strutture semiresidenziali che accolgono adulti in condizione di disabilità proponendo attività laboratoriali, occupazionali mirate a stimolare autonomie residue e capacità espressive, pongono l'attenzione sul quotidiano, la cura di sé, la gestione della casa, le relazioni, promuovendo percorsi di vita autonoma, nel rispetto dei desideri e delle potenzialità di ciascun residente.



## Settore migranti



### SERVIZI DI ACCOGLIENZA PER STRANIERI RICHIEDENTI

Centro Accoglienza Stranieri (CAS)  
Trieste

Centro Accoglienza Stranieri (CAS)  
TURRIACO (GO)

### SERVIZI DI ACCOGLIENZA CITTADINI PAESI TERZI

Servizio integrazione/inclusione  
Abitativa LGNet 3  
Trieste

### SERVIZI BUONE PRASSI

MSNA cittadini attivi  
Trieste

### Presentazione del settore

L'Area Migranti si occupa dell'accoglienza, tutela e integrazione delle persone straniere, con particolare attenzione ai richiedenti asilo, ai cittadini di Paesi terzi e ai Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA). I servizi offrono supporto abitativo, orientamento socio-legale, mediazione culturale e percorsi di inclusione attiva. L'Area promuove l'accoglienza come processo di inclusione e cittadinanza attiva. Le principali strutture e progettualità includono i seguenti servizi. In particolare gestiamo questi servizi a Trieste e in provincia di Gorizia.

Servizi di accoglienza per stranieri richiedenti

Servizi di accoglienza Cittadini Paesi Terzi

Servizi buone prassi MSNA

Sono centri di prima accoglienza per richiedenti protezione internazionale, con servizi di base e accompagnamento nel percorso di asilo.

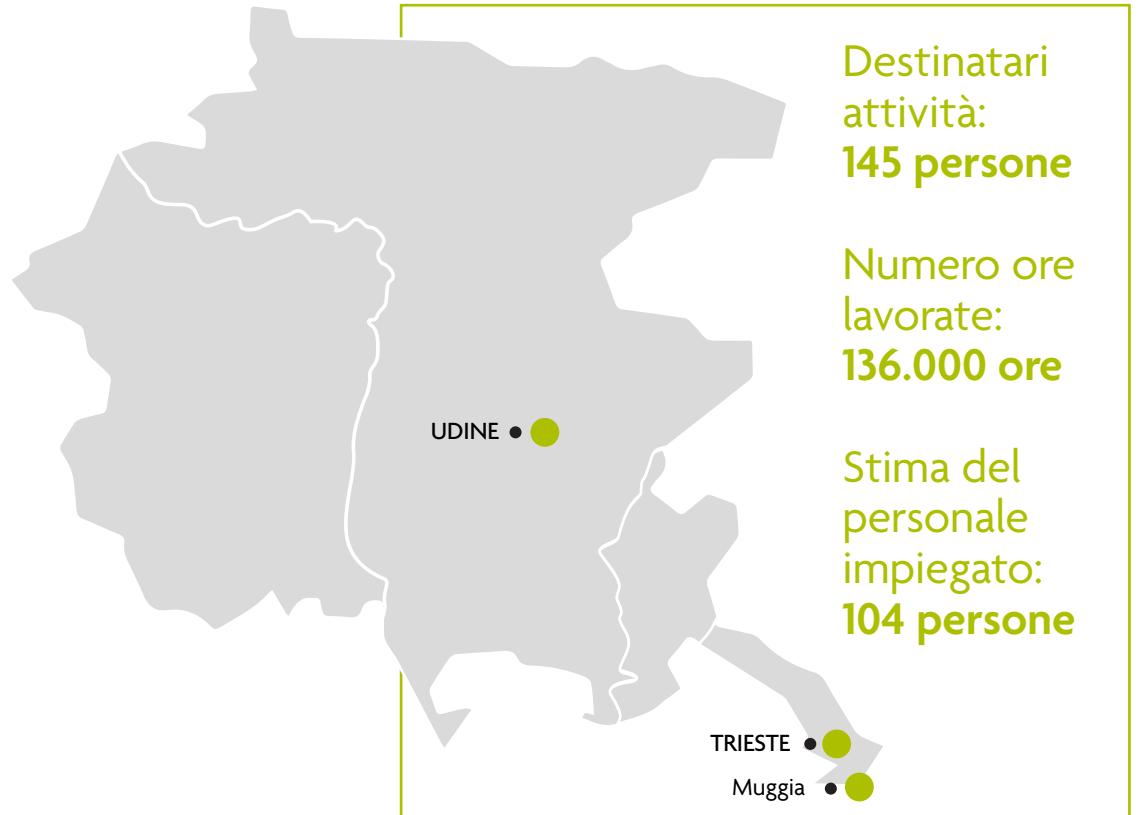
Prevedono percorsi individualizzati per favorire l'inserimento sociale e lavorativo. Sono progetti finalizzati all'inclusione abitativa e al rafforzamento dell'autonomia delle persone accolte.

Si realizzano con iniziative rivolte a minori non accompagnati, con focus sulla partecipazione, lo sviluppo di competenze e l'integrazione nella comunità locale.



## 2.1.5

## Settore salute mentale



### PROGETTI TERAPEUTICI RIABILITATIVI E BUDGET DI SALUTE

#### Progetti Terapeutici Riabilitativi Personalizzati (PTRP)

Trieste

#### Progetti Terapeutici Riabilitativi Personalizzati (PTRP)

Cividale, Tarcento, Codroipo, San Daniele del Friuli (tutti UD)

#### Neuropsichiatria infantile

Udine

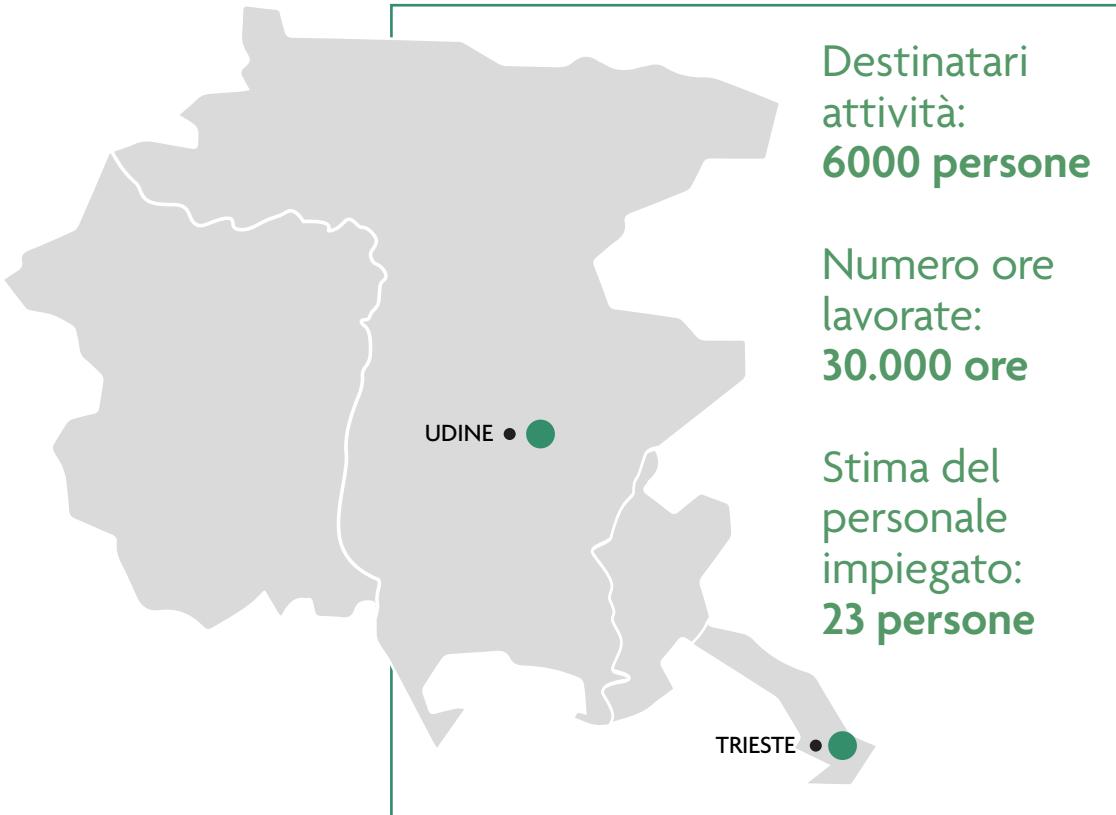
#### Presentazione del settore

Il Settore Salute Mentale rappresenta un ambito di intervento con l'obiettivo di accompagnare le persone che necessitano di supporto in percorsi personalizzati, capaci di integrare il trattamento terapeutico con l'azione educativa quotidiana, nel rispetto dei loro bisogni evolutivi, affettivi e relazionali. Il focus principale è rappresentato dai Progetti Terapeutici Riabilitativi Personalizzati (PTRP), strumenti fondamentali per rispondere a situazioni complesse, spesso segnate da esperienze di disagio psichico grave, isolamento sociale e compromissione delle competenze relazionali. Gestiamo questi servizi a Trieste e in vari Comuni della provincia di Udine.

Progetti Terapeutici Riabilitativi Personalizzati (PTRP, nell'area di Trieste, i PTRP si sviluppano attraverso servizi educativi e residenziali a persone con problematiche psichiatriche complesse. Gli interventi si basano su una progettazione educativa individualizzata, definita in collaborazione con i servizi sanitari (DSM - Dipartimenti di Salute Mentale). Nei territori della provincia di Udine, i PTRP sono attivati in stretta sinergia con i servizi sociosanitari e le comunità locali. Ogni progetto educativo viene costruito a partire da una valutazione condivisa dei bisogni della persona.

## 2.1.6

## Settore dipendenze



\*In questo settore, il numero dei destinatari risulta particolarmente elevato, in ragione della natura informativa e preventiva dei servizi e dei progetti offerti.

### SERVIZI TERRITORIALI DIPARTIMENTO DIPENDENZE ASUGI/ASUFC

#### Servizi Dipendenze

Trieste  
Udine

#### Progetto Overnight

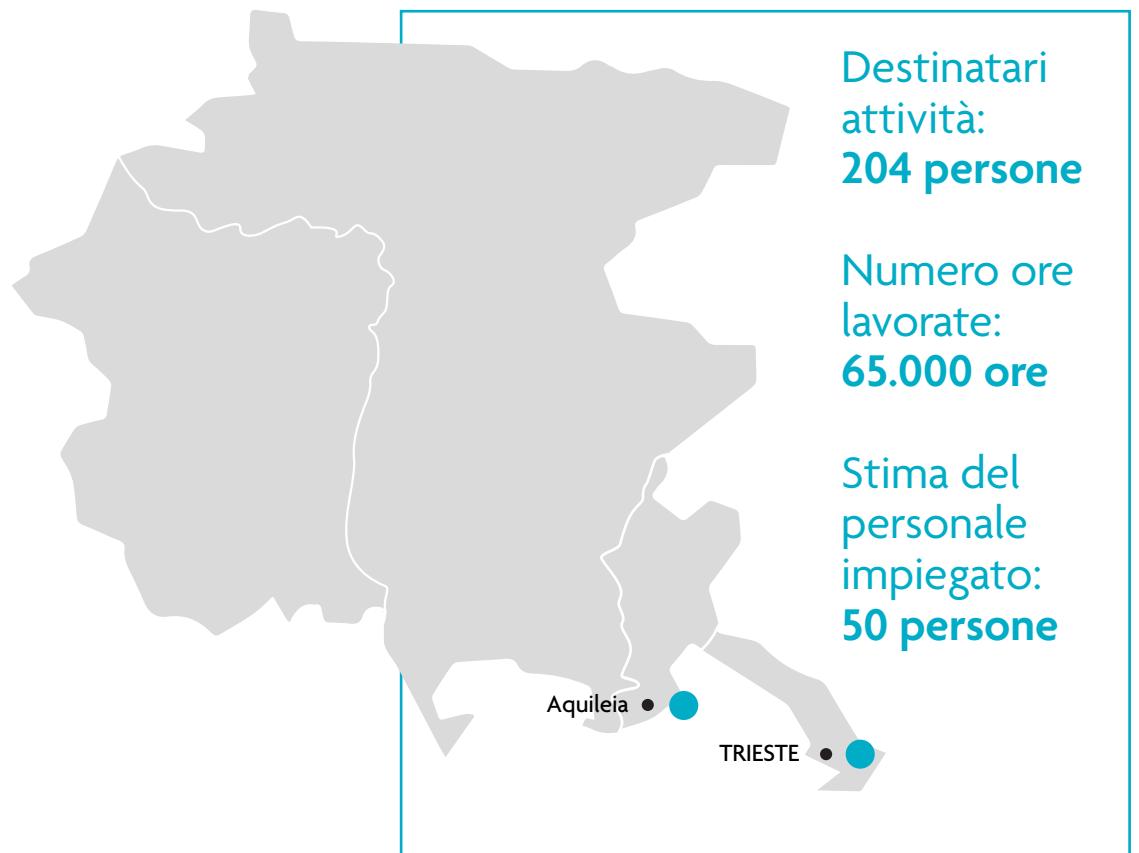
Trieste

#### Presentazione del settore

Il settore delle Dipendenze rappresenta un ambito di intervento cruciale specialmente in relazione ai giovani e giovanissimi che si trovano ad affrontare situazioni di vulnerabilità legate all'uso di sostanze, comportamenti a rischio, marginalità sociale e disagio relazionale. Si sviluppano progettualità diversificate, che mirano a prevenire l'insorgenza di comportamenti a rischio, offrire un supporto educativo e terapeutico ai giovani già coinvolti in percorsi di dipendenza e promuovere percorsi di reinserimento sociale, formativo e lavorativo. Si adotta un approccio multidisciplinare, centrato sulla persona, in cui la dimensione educativa si intreccia con quella sanitaria, psicologica e relazionale. Gestiamo prevalentemente questi servizi a Trieste. Servizi territoriali dipendenze, centrati sulla presa in carico delle persone con problemi legati a dipendenze da sostanze e comportamenti complessivi (alcol, droghe, gioco d'azzardo, nuove dipendenze digitali). Si promuovono progetti terapeutici ed educativi personalizzati anche per favorire l'inclusione in contesti socializzanti e formativi. La relazione educativa continuativa, con attività sia in sede sia sul territorio (domicilio, scuola, gruppi informali) è uno dei focus principali.

2.1.7

## Settore bambini e genitori



### SERVIZI SOCIO EDUCATIVI RESIDENZIALI TERRITORIALI

#### Comunità Kairos

Trieste

#### Comunità Vanessa

Trieste

#### Servizio domiciliare Vanessa

Trieste

#### Comunità Il Mulino

Aquileia

#### Comunità Il Granaio

Aquileia

#### Servizi domiciliari Basso Isontino e Udinese

### Presentazione del settore

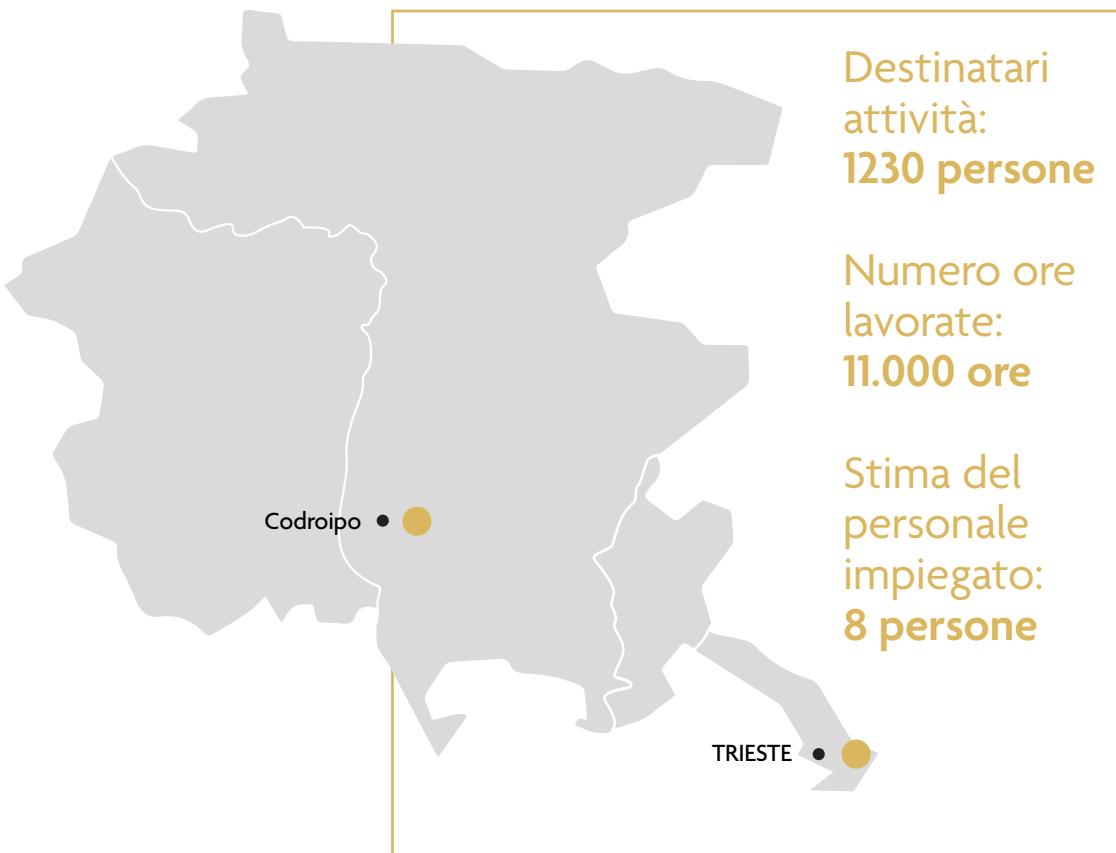
Il settore Bambini e Genitori si occupa dell'accoglienza e del sostegno a minori e nuclei familiari in situazioni di fragilità, attraverso servizi socio-educativi residenziali e territoriali. Le comunità educative offrono ambienti protetti e stimolanti, dove bambini e ragazzi possono crescere in sicurezza, accompagnati da figure adulte competenti e attente ai loro bisogni evolutivi. L'Area promuove percorsi di accompagnamento alla genitorialità, prevenzione del disagio e inclusione sociale. In particolare gestiamo questi servizi a Trieste e a Aquileia (Udine).

### **Servizi socio educativi residenziali-territoriali**

Si tratta di comunità educative per minori, con particolare attenzione alla personalizzazione dei percorsi educativi che integrano attività educative e relazionali, valorizzando la dimensione del fare e del vivere insieme. In altri casi sono strutture accoglienti per madri con figli, orientate alla cura della relazione genitore-bambino.

2.1.8

## Settore collettività



### SERVIZI SVILUPPO COMUNITÀ

#### Habitat-microaree

Trieste

#### Sportello servizio sociale

Trieste

#### Centro per le famiglie

#### Progetto ragazzi si cresce

Basiliano, Bertiolo, Castions di Strada, Codroipo, Lestizza, Mereto di Tomba, Mortegliano, Sedegliano, Talmassons, Varmo (Codroipo)

#### Progetto consiglio ragazzi

Bertiolo, Mereto di Tomba, Varmo (Codroipo)

### Presentazione del settore

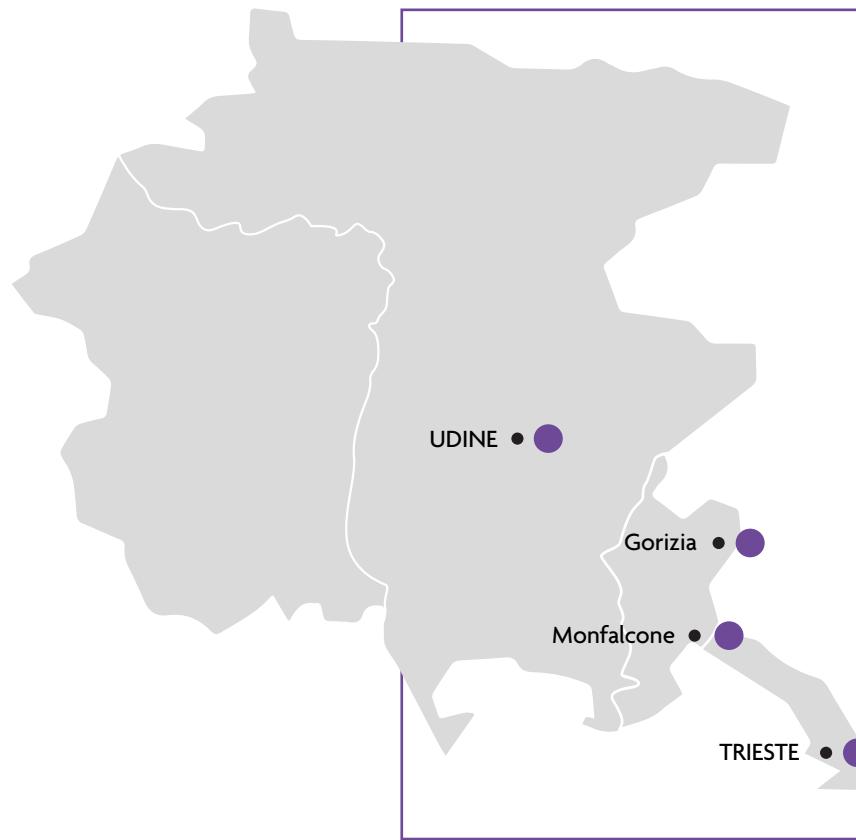
Il settore Collettività promuove lo sviluppo della comunità attraverso interventi partecipativi e relazionali, favorendo il protagonismo dei cittadini e il rafforzamento del legame sociale nei territori. I servizi sono orientati alla costruzione di reti solidali, alla prevenzione del disagio e alla valorizzazione delle risorse locali.

L'Area opera per una comunità inclusiva, coesa e capace di generare benessere condiviso. In particolare gestiamo questi servizi a Trieste e nei Comuni del Distretto Medio Friuli.

### **Servizi sviluppo comunità**

Prevedono progetti integrati di prossimità che coinvolgono operatori sanitari, sociali e cittadini nella cura condivisa dei contesti di vita. Si realizzano punti di ascolto e orientamento rivolti a persone in difficoltà, con azioni mirate di accompagnamento e attivazione. Per la fascia d'età preadolescenti e adolescenti si attuano percorsi educativi e sociali con attività aggregative e di empowerment e la creazione di spazi partecipativi volti a stimolare il senso civico e la cittadinanza attiva.

# Settore preformazione e inserimento lavorativo



## LABORATORI PREFORMAZIONE

- Laboratorio di Ceramica Officina Samos Trieste
- Laboratorio Multimedia Headmadelab Trieste
- Laboratorio Falegnameria Teste di legno Udine
- Laboratorio di Agricoltura Sociale Primo Passo Colloredo

## SERVIZI DI MANUTENZIONE

- Manutenzioni Trieste, Udine, Gorizia, Pordenone, Monfalcone

## INSERIMENTI LAVORATIVI

- Peer Worker Trieste

## SERVIZI DI PULIZIA

- Pulizie Trieste, Udine, Gorizia

## Presentazione del settore

Il settore Preformazione e Inclusione lavorativa promuove l'autonomia e l'inserimento socio-professionale di persone in situazione di svantaggio attraverso percorsi laboratoriali, inserimenti lavorativi e servizi di utilità collettiva. Le attività valorizzano il fare come strumento di apprendimento e crescita personale, integrando competenze tecniche e relazionali. L'Area opera per creare ponti tra fragilità e opportunità, valorizzando ogni persona come risorsa attiva nella comunità. I nostri servizi, secondo le diverse finalità, si attuano in tutta la regione Friuli Venezia Giulia. In particolare i principali servizi sono i seguenti.

### Laboratori preformazione

Costituiscono il primo passo verso l'inclusione. Si realizzano laboratori di ceramica per sviluppare creatività, precisione e manualità, laboratori multimediali per acquisire competenze digitali e tecniche innovative e laboratori di falegnameria educativa per apprendere l'uso del legno in ottica formativa e produttiva.

### Inserimenti lavorativi

Avvengono in contesti tutelati, come ad esempio il servizio Peer Worker che promuove il protagonismo di persone con esperienza diretta di fragilità nei servizi alla pari.

### Servizi di governance

Rappresentano la realizzazione concreta della Sezione B della cooperativa, dedicata all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, tramite attività retribuite e strutturate (pulizie ambienti). Si realizzano interventi professionali per pulizie ambientali in spazi pubblici e privati.

### Servizi di piccole manutenzioni

Provvedono alle piccole manutenzioni ambientali in spazi pubblici e privati.

### Tirocini, Borse lavoro, tutoraggio

Operiamo in sinergia con i servizi pubblici, attivando percorsi di "transizione" verso il mercato del lavoro ordinario. In questo senso una particolare attenzione viene posta all'avvio dei tirocini.



2.1.10

## Sperimentazione servizi giustizia riparativa

### SERVIZI GIUSTIZIA RIPARATIVA

Progetto Ripar(t)iamo  
Trieste

UEPE e LPU

#### Presentazione del settore

IL settore Giustizia sviluppa percorsi di giustizia riparativa e inclusione sociale per persone coinvolte in procedimenti penali, promuovendo responsabilità, riparazione e reinserimento attivo nella comunità. L'approccio si fonda sull'ascolto, la mediazione e la costruzione di legami di fiducia tra le parti coinvolte. L'Area Giustizia opera per trasformare la pena in opportunità di cambiamento e cittadinanza attiva. Un ruolo centrale è svolto dalla Sezione B di Duemilauno Agenzia Sociale, che offre contesti di lavoro protetti e formativi per persone sottoposte a misure alternative alla detenzione, favorendo l'acquisizione di competenze e l'integrazione attraverso servizi reali quali ad esempio le manutenzioni, le pulizie e la logistica.

#### *Servizi giustizia riparativa*

Partecipiamo a Trieste ad un progetto (RIPAR(T)IAMO) che svolge attività di giustizia riparativa, accompagna gli autori di reato e le vittime in percorsi di mediazione, responsabilizzazione e restituzione simbolica e concreta, anche attraverso attività collettive a beneficio del territorio.

In collaborazione con l'UEPE (Ufficio Esecuzione Penale Esterna) di Trieste, l'Area gestisce percorsi di Messa alla Prova e Lavori di Pubblica Utilità (LPU), che prevedono l'affiancamento educativo e l'inserimento delle persone in attività di utilità sociale.

2.1.11

## Staff tecnico e amministrativo

#### Presentazione del settore

Il servizio delle funzioni trasversali comprende il personale che, pur non operando direttamente sul campo, svolge attività fondamentali di supporto, coordinamento e controllo, necessarie al buon funzionamento complessivo della cooperativa. Quest'area include uffici e ruoli tecnico-amministrativi, di progettazione, gestione delle risorse umane, qualità e sicurezza, nonché i responsabili dei servizi. Sono figure che presidiano l'organizzazione interna, garantendo procedure chiare, buona pianificazione e standard operativi adeguati per supportare al meglio chi lavora direttamente con le persone.

Numero ore lavorate:  
**74.350 ore**

Personale impiegato:  
**47 persone**

di cui **29** nella struttura aziendale e **18** nella gestione diretta dei servizi



# 3. Struttura, governo e amministrazione

3.1

## L'organigramma

Al vertice si colloca l'Assemblea dei Soci alla quale è affidata la responsabilità di nominare il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Commissione Consultiva. Questi tre organi costituiscono il nucleo centrale della governance e svolgono funzioni fondamentali di indirizzo, controllo e supervisione strategica nonché di gestione delle attività.

1

### Il Consiglio di Amministrazione

Assume un ruolo chiave nella definizione delle linee guida generali e nella gestione complessiva della Cooperativa. A esso spetta la nomina della Presidenza e della Vice Presidenza nonché del responsabile della Direzione Generale, delle aree Gestione e Qualità; Sicurezza, Prevenzione e Salute sul Lavoro e dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

2

### Il Collegio Sindacale e la Commissione Consultiva

Operano in stretto raccordo con il CdA, fornendo contributi di vigilanza, supporto e consulenza che rafforzano l'efficacia dell'azione amministrativa. Presidenza e Vicepresidenza sono investite di compiti di rappresentanza istituzionale e di coordinamento generale, a garanzia della coerenza e dell'unitarietà dell'azione cooperativa.

### La Direzione Generale

Rappresenta il cuore operativo della struttura. Sotto la sua responsabilità ricadono sei aree funzionali:

- Servizi Operativi;
- Societaria e del Personale;
- Gestionale;
- Progettazione, Ricerca e Sviluppo;
- Supervisione e Consulenza;
- Promozione e Comunicazione.

3

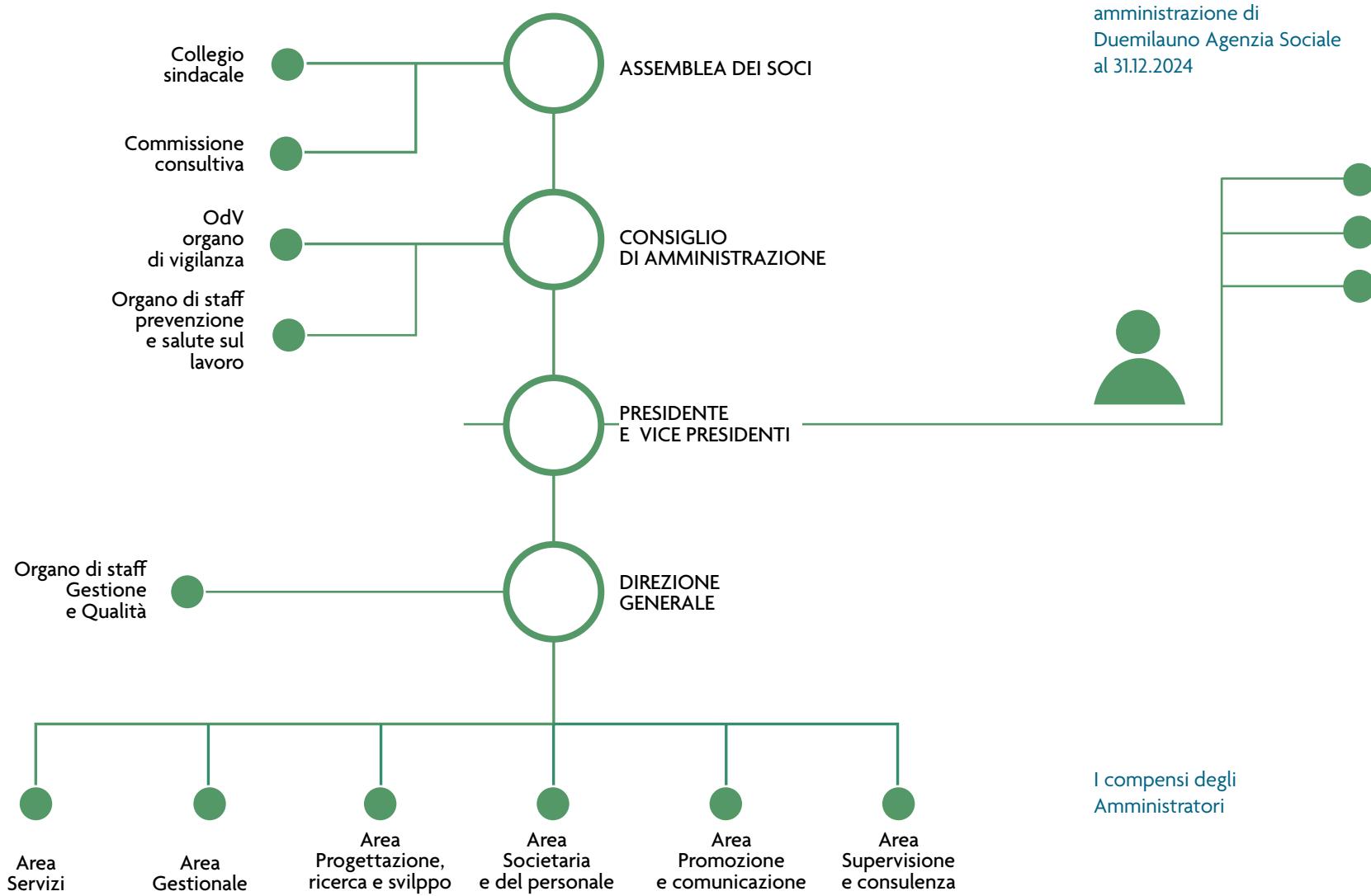
Ciascuna area presidia ambiti specifici, contribuendo con competenze mirate al raggiungimento degli obiettivi complessivi della Cooperativa.



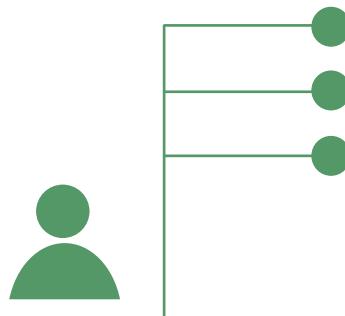


## 3.2

# Gli organi di rappresentanza e di governo



Il Consiglio di amministrazione di Duemilauno Agenzia Sociale al 31.12.2024



I componenti del C.d.A. sono stati eletti dall'Assemblea delle Soci e dei Soci del 28 maggio 2024. L'Assemblea ha inoltre approvato l'aumento dei membri del C.d.A. che dal 28 maggio 2024 risulta pari a 11 membri, nei mesi precedenti il numero dei membri era pari a 9.

Carica	Nome e Cognome	Confermato	Nuova nomina
Presidente	Barbara Medeot	Si	
Vice Presidente	Felicitas Maria Anna Kresimon	Si	
Vice Presidente	Elvio Perentin	Si	
Amministratore	Giovanna Ballis		Si
Amministratore	Francesca Basso		Si
Amministratore	Elia Benussi	Si	
Amministratore	Lara Brana		Si
Amministratore	Alessandro Darvini		Si
Amministratore	Domenico Imbalzano	Si	
Amministratore	Sandro Ramani	Si	
Amministratore	Peter Volk	Si	

Si ringraziano gli Amministratori uscenti Elena Lombardo e Elisabetta Zalar per il loro contributo apportato fino al 28 maggio 2024.

I compensi degli Amministratori

Vengono stabiliti dall'Assemblea in occasione del rinnovo delle cariche. Dopo sei anni in cui i compensi erano rimasti invariati, l'Assemblea del 28 maggio 2024 ha deliberato un adeguamento degli importi in relazione all'aumentata complessità ed alle responsabilità legate alle cariche di amministratore.

I compensi sono pertanto così stabiliti:

Carica	Indennità di funzione (annua)	Gettone di presenza (a seduta)
Presidente del CdA	Euro 7.200,00	Euro 100,00
Vicepresidente del CDA	Euro 4.200,00	Euro 100,00
Amministratore	Euro 2.400,00	Euro 100,00

#### Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale viene eletto dall'Assemblea e si compone di tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti e rimane in carica per tre esercizi.

La remunerazione annuale dei sindaci è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina, per l'intero periodo di durata della carica [Articolo 5 Statuto]. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale esercita anche il controllo contabile ed è quindi integralmente composto da revisori contabili aventi i requisiti previsti dalla legge. [Articolo 6 Statuto] Il Collegio Sindacale **è stato nominato dall'Assemblea delle Socie e dei Soci del 31 maggio 2023** che ne ha determinato pure i compensi di seguito indicati e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2025.

Carica	Nominativo
Presidente del Collegio Sindacale	Roberto MINARDI
Sindaco effettivo	Maurizio DOVIER
Sindaco effettivo	Andrea MITRI
Sindaco supplente	Caterina CIUTI
Sindaco supplente	Ruggero KUCICH



#### La Commissione Consultiva

La Commissione Consultiva (prima definita Paritetica) è un organo sociale previsto dall'articolo 49 del Regolamento interno, composto da 5 membri eletti ogni 3 anni dall'Assemblea. La commissione esprime pareri in merito a modifiche regolamentari e questioni che coinvolgono da vicino l'interesse del Socio, come ad esempio i provvedimenti disciplinari, con l'obiettivo di supportare il Consiglio di Amministrazione a cui spetta senza alcun vincolo il compito di deliberare.

Gli attuali rappresentanti **sono stati nominati dall'Assemblea delle Socie e dei Soci del 31 maggio 2023** e sulla base delle previsioni regolamentari, resteranno in carica fino all'approvazione del presente bilancio dell'esercizio 2025.

#### Rappresentanti Commissione Consultiva

Clara Flamingo

Tanja Filipović Gričić

Leonardo Stevanin

Fabrizio Testa

Alessia Wolf



### 3.3

## L'Assemblea delle Socie e dei Soci

### Partecipazione alle Assemblee

La base sociale, composta dai Soci e dalle Socie presenti in Cooperativa, riveste nella forma societaria della cooperativa anche il ruolo di proprietario dell'impresa che, in occasione delle Assemblee, esprime la funzione d'indirizzo, controllo e delega di rappresentanza. Le Assemblee rappresentano lo strumento concreto di partecipazione dei Soci e delle Socie nelle scelte dell'organizzazione (elezione del Consiglio di Amministrazione e degli altri organismi di governo e controllo contabile) e di valutazione sulla corretta amministrazione dell'impresa (approvazione bilancio di esercizio).

Alle Assemblee possono partecipare tutti i soci ed hanno diritto di voto coloro che sono iscritti da almeno 90 giorni nel libro soci. Negli ultimi 5 esercizi si sono svolte 7 assemblee ordinarie e 2 straordinarie. Va evidenziato infine che l'Assemblea del 28 maggio 2024 di approvazione del bilancio e di rinnovo del consiglio di Amministrazione ha segnato la percentuale più alta di presenze degli ultimi 10 anni.

Di seguito il livello di partecipazione registrato negli ultimi anni, ricordando che lo Statuto della Cooperativa consente ad ogni Socio di ricevere una sola delega.

Anno	Numero assemblee	Presenti + deleganti	% presenze su base sociale
2020	1	116	19%
2021 <sup>1</sup>	2	235	38%
2022	1	66	10%
2023	1	123	20%
2024	2	299 215	49% 37%
Tot. Ass. periodo	12	media periodo	27%

<sup>1</sup>All'assemblea Straordinaria è seguita un'assemblea Ordinaria



# 4. Soci e lavoratori



**645**  
Socie e soci



**471**  
Donne



**174**  
Uomini



**81**  
Nuovi soci



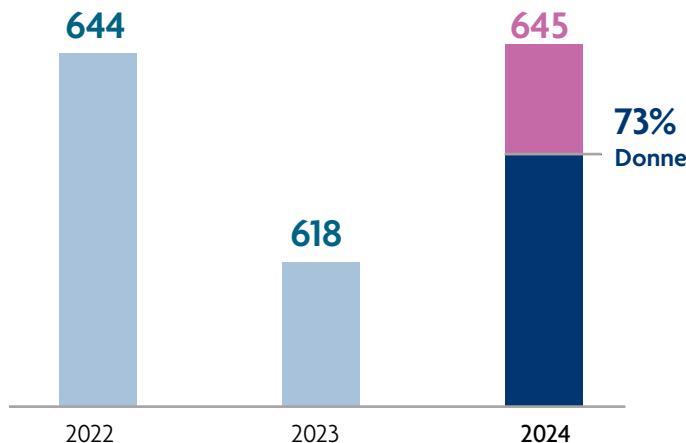
**762**  
Lavoratrici  
e lavoratori

## 4.1

# Le Socie e i Soci

Alla data del 31.12.2024 Duemilauno Agenzia Sociale risulta composta da 645 soci/e.

Di seguito viene illustrata l'evoluzione della base sociale nel corso degli ultimi tre anni, alla data del 31.12 degli anni considerati:



	2022	2023	2024
Ammissioni	97	54	81
Recessi	-66	-79	-53
Esclusioni	0	0	-1
Decessi	-1	-1	0
Differenza	30	-26	27

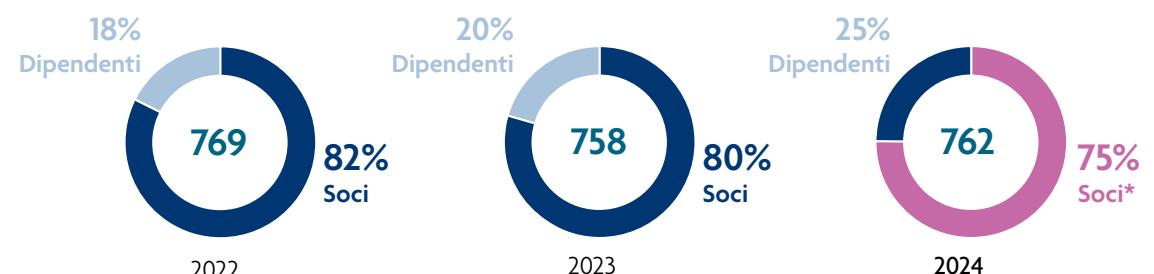
Come evidenziato dalla tabella, al 31 dicembre 2024 si registra un sensibile ampliamento della base sociale, con l'aumento di 27 Soci, pari al +4,4%, rispetto al dato dell'esercizio precedente. Va evidenziata inoltre nel corso dell'esercizio l'uscita di 6 soci per pensionamento.

Per una migliore comprensione del dato delle ammissioni a Socio va considerato che la Cooperativa nel corso dell'esercizio ha stabilizzato 81 (+28) dipendenti, trasformando i relativi contratti a termine in contratti a tempo indeterminato in qualità di socio lavoratore. Tale dato ha registrato un aumento del 53% rispetto all'anno precedente e va inoltre evidenziato che tutte le ammissioni di nuovi Soci nel 2024 hanno riguardato personale già impiegato in Cooperativa in qualità di dipendenti con un rapporto di lavoro a tempo determinato. Diminuisce sensibilmente il numero dei recessi 53 (-26), invertendo la tendenza dell'ultimo triennio alla crescita di tale dato.

## 4.2

# La forza lavoro

Al 31.12.2024 la forza lavoro complessiva della Cooperativa ammonta a 762 addetti e costituisce la base di calcolo per i successivi approfondimenti statistici. Si evidenzia che tale dato occupazionale è il più elevato mai registrato nella storia trentennale della Cooperativa. Va inoltre segnalato che viene confermato il dato del superamento della soglia dei 750 addetti, anche nel dato medio annuo come più avanti illustrato. Andamento forza lavoro al 31 dicembre degli anni considerati:



*\*I soci lavoratori considerati nelle elaborazioni seguenti sono 573 e non 645, poiché i 72 nuovi soci, iscritti al 31 dicembre, non risultano ancora lavorativamente attivi, non avendo svolto attività lavorativa dopo l'ingresso nella Cooperativa. Di questi, 71 sono pertanto conteggiati tra i 189 lavoratori dipendenti.*

### Lavoratori per sezione della Cooperativa

	2024			2023		
	Soci	Dipendenti	Totale sezioni	Soci	Dipendenti	Totale sezioni
Sezione A	551	181	732	580	147	727
Sezione B	22	8	30	25	6	31
<b>Totale Cooperativa</b>	<b>573</b>	<b>189</b>	<b>762</b>	<b>605</b>	<b>153</b>	<b>758</b>
Di cui lavoratori L. 381/91	10	3	13	11	1	12
% Lav. L. 381/91 sezione B1			76,50%			70,60%

*La tabella illustra nel dettaglio la composizione sociale della Cooperativa dell'ultimo biennio con l'indicazione dei lavoratori suddivisi per sezione e per categoria di appartenenza.*

# 74%

## Presenza femminile

Il presente approfondimento riguarda la suddivisione per genere del personale della Cooperativa ed all'interno dei servizi erogati dalla Cooperativa. Si registra nel corso del 2024 un aumento dello 0,8% della componente femminile. Analizzando comunque lo storico degli ultimi dieci esercizi la percentuale media di presenza femminile corrisponda al 73,4%.

In merito alle varie aree/settori di intervento si osserva che vi sono ambiti di lavoro in cui la componente femminile è nettamente più marcata. Nell'area infanzia la componente è esclusivamente femminile, nettamente prevalente ben oltre all'80%, nelle Comunità madri, nei servizi minori e nei servizi a favori di disabili, mentre nelle restanti aree si rileva un maggiore equilibrio di genere (60% in media).

	2022		2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Donne	575	74,80%	558	73,60%	567	74,40%
Uomini	194	25,20%	200	26,40%	195	25,60%
Totale	769		758		762	

# 66%

## Lavoratori part time\*

\*Si intendono tutti i contratti <38h/sett.

Dall'analisi dei dati diminuisce leggermente la percentuale (-0,2%) dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione al numero dei lavoratori totali. I dati del 2024 mostrano un calo di quasi 2 punti percentuali del part-time nella componente maschile di genere ed un dato stabile in quella femminile.

Lo sbilanciamento tra i due generi, con una differenza di 30 punti percentuali il part-time riguarda infatti meno della metà della componente maschile mentre riguarda quasi i 3/4 di quella femminile evidenzia comunque ancora lo squilibrio nel ricorso a tale Istituto della componente femminile, fattore dovuto ad elementi macroeconomici e culturali che riguardano il mercato del lavoro nazionale.

2024	Tempo pieno	Part-time	N° lavoratori	% part-time
Totali	258	504	762	66,10%
Uomini	110	85	195	43,60%
Donne	148	419	567	73,90%

Dall'analisi dei dati diminuisce leggermente la percentuale (-0,2%) dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione al numero dei lavoratori totali. I dati del 2024 mostrano un calo di quasi 2 punti percentuali del part-time nella componente maschile di genere ed un dato stabile in quella femminile.

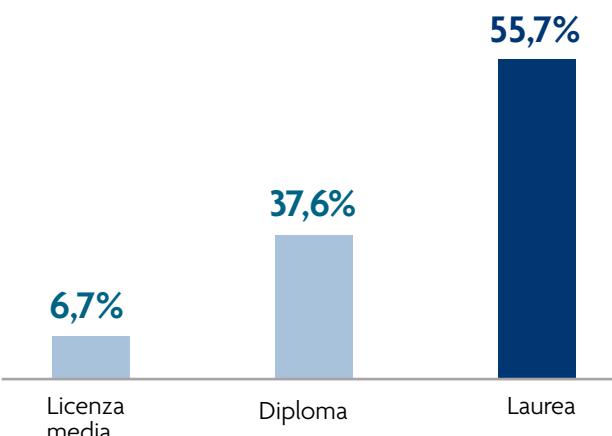
Lo sbilanciamento tra i due generi, con una differenza di 30 punti percentuali il part-time riguarda infatti meno della metà della componente maschile mentre riguarda quasi i 3/4 di quella femminile evidenzia comunque ancora lo squilibrio nel ricorso a tale Istituto della componente femminile, fattore dovuto ad elementi macroeconomici e culturali che riguardano il mercato del lavoro nazionale.

# 56%

## Occupati con titolo di studio universitario

Si evidenzia l'alto livello di scolarità con il 93,3 % dei lavoratori in possesso di un diploma di scuola superiore e quasi il 56% in possesso anche di un titolo universitario, dato stabile in relazione all'esercizio precedente.

Si conferma dunque il superamento della soglia del 50% del numero dei laureati sul totale degli occupati, dato già segnalato nell'esercizio 2022 per la prima volta nella storia della Cooperativa. Il livello di scolarità tra generi risulta più elevato di quasi 10 punti percentuali nella componente femminile.



# 44%

## Livello inquadramento D2

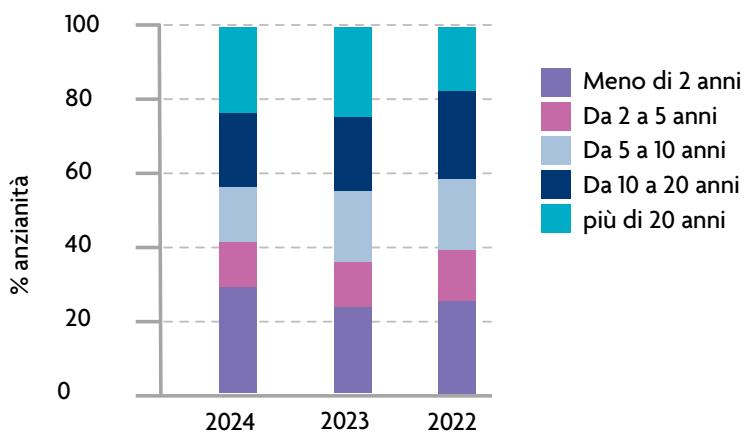
Si può notare con grande evidenza che il livello contrattuale prevalente in Cooperativa è il livello D2, corrispondente alla figura professionale delle educatrici/educatori con titolo, ovvero in possesso di titolo abilitante o della qualifica professionale di educatore professionale socio pedagogico, pari a quasi il 44% dell'intera forza lavoro. Il livello successivo per numero di personale è il livello D1, corrispondente alla figura professionale delle educatrici/educatori senza titolo che rappresenta quasi il 36% della forza lavoro presente. Da notare che fino al 2023 i livelli D1 e D2, tranne qualche rara eccezione per specifiche figure professionali, erano conglobati nel livello D1. Tale suddivisione contrattuale porta a compimento il percorso di riordino delle figure socio-educative impiegate nei servizi iniziato ormai parecchi anni fa con la cd legge lori. Le categorie di lavoratori del profilo contrattuale D raccolgono quindi l'80% di tutti i lavoratori della Cooperativa. Nelle categorie aventi funzioni di coordinamento dei servizi vi sono alcuni lavoratori della categoria E, la cui somma raggiunge circa il 9% sul totale complessivo. Tutte le altre categorie contrattuali hanno valori che non superano il 3,5% sul totale degli occupati ad eccezione dei C1 operatori socio-assistenziali che risultano il 4,6%. Il livello minimo di inquadramento è A1 riferito al personale addetto ai servizi di pulizia, ed alla data del 31 dicembre 2024 risultano inquadrati in tale livello 16 lavoratori. Il livello massimo di inquadramento è F2Q (ex 10° livello con qualifica di quadro) riferito alle 5 seguenti funzioni aziendali: Direttore Generale, Responsabili dell'Area Gestionale, dei Servizi di Salute Mentale, dell'Area Societaria, dell'Area di Consulenza e Supervisione e dell'Area Promozione. Risultano inquadrati in tale livello 6 lavoratori.

# 40%

10+ anni  
di servizio

2024	n° lavoratori	uomini	donne	% femminile
livelli da A1 a D2	679	89,10%	162	517
livelli da E1 a F2	83	10,90%	33	50
2023	n° lavoratori	uomini	donne	% femminile
livelli da A1 a D2	680	89,71%	166	514
livelli da E1 a F2	78	10,29%	34	44
2022	n° lavoratori	uomini	donne	% femminile
livelli da A1 a D2	698	90,80%	165	533
livelli da E1 a F2	71	9,20%	29	42

Si rileva una diminuzione di 5 punti percentuali tra gli occupati con più di 5 anni di esperienza. La variazione maggiormente significativa nelle categorie sopra individuate riguarda il numero degli occupati con meno di 2 anni esperienza che cresce di ben 6 punti percentuali. Da segnalare che il dato degli occupati con oltre 10 anni di servizio ammonta al 40,2% (-2,2%) sul totale degli occupati.



Le retribuzioni

Le retribuzioni dei soci/e rispecchiano puntualmente quanto previsto dal CCNL.

Di seguito l'evidenza degli stipendi e il rapporto minimo/massimo, le retribuzioni prese in esame del livello A1 (ex 1° liv.) si riferiscono alla paga base mensile di un lavoratore a tempo pieno e del livello F2Q (ex 10° livello con indennità di quadro).

Retribuzioni mensili lorde 2023	
Retribuzione minima A1	€ 1.254,62
Retribuzione massima F2Q	€ 3.064,90
Retribuzione educatore D2	€ 1.594,15
Rapporto max/min	2,44



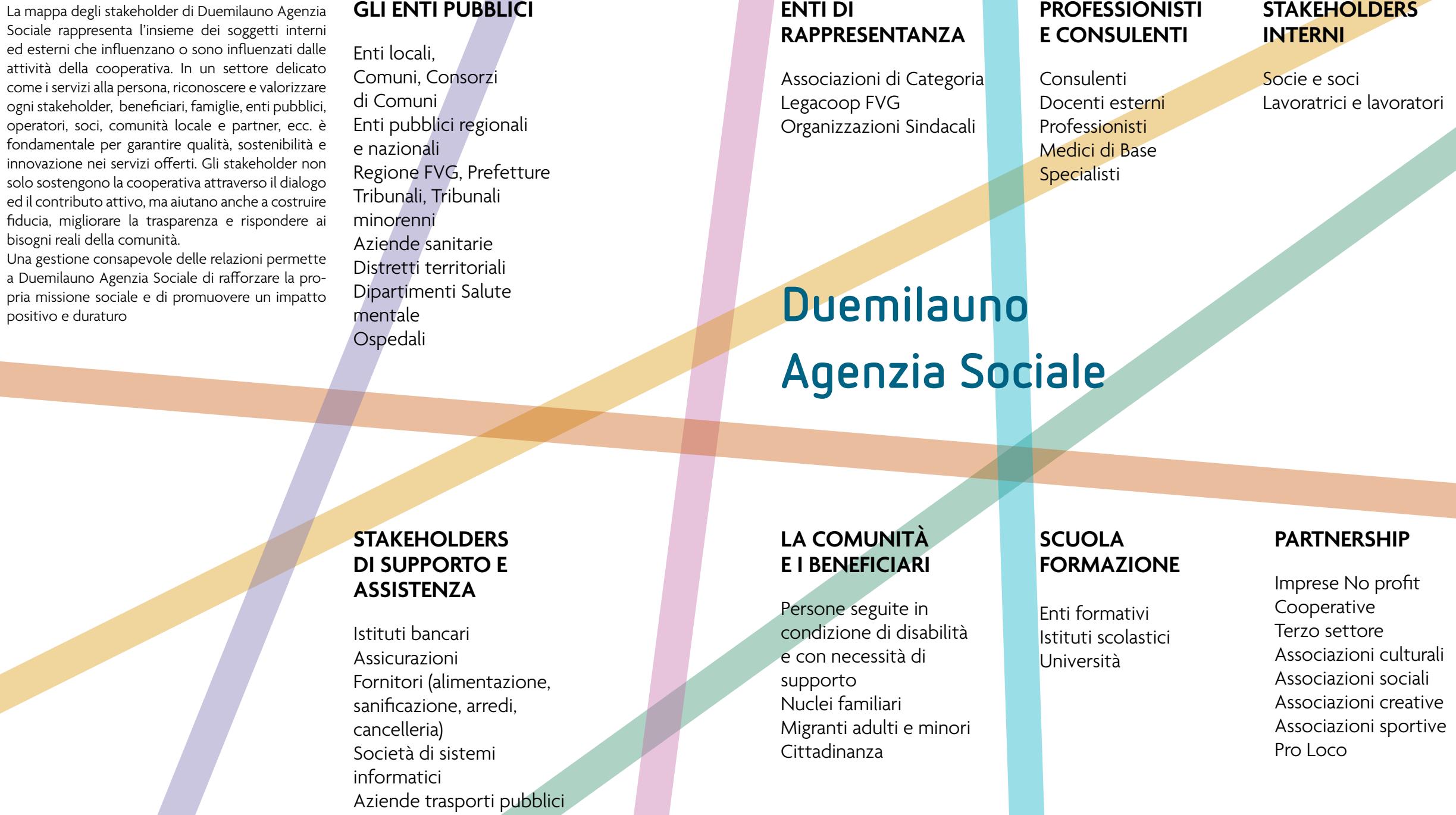
## 5. Gli stakeholders



# La mappa generale degli Stakeholders

La mappa degli stakeholder di Duemilauno Agenzia Sociale rappresenta l'insieme dei soggetti interni ed esterni che influenzano o sono influenzati dalle attività della cooperativa. In un settore delicato come i servizi alla persona, riconoscere e valorizzare ogni stakeholder, beneficiari, famiglie, enti pubblici, operatori, soci, comunità locale e partner, ecc. è fondamentale per garantire qualità, sostenibilità e innovazione nei servizi offerti. Gli stakeholder non solo sostengono la cooperativa attraverso il dialogo ed il contributo attivo, ma aiutano anche a costruire fiducia, migliorare la trasparenza e rispondere ai bisogni reali della comunità.

Una gestione consapevole delle relazioni permette a Duemilauno Agenzia Sociale di rafforzare la propria missione sociale e di promuovere un impatto positivo e duraturo



## La nostra rete di partnership territoriale

### L'importanza della rete per una cooperativa sociale di servizi alla persona

Per Duemilauno Agenzia Sociale costruire e mantenere una solida rete di partnership con altre realtà del territorio, siano esse Cooperative sociali, Consorzi, Fondazioni e Associazioni rappresenta un fattore strategico e valoriale di primaria importanza. In primo luogo, la rete consente di rispondere in modo più efficace e integrato ai bisogni complessi delle persone e delle comunità, mettendo a sistema competenze, risorse e approcci differenti. La sinergia tra organizzazioni con finalità affini permette di costruire interventi più articolati e radicati nel territorio, capaci di valorizzare le specificità locali e di attivare forme di co-progettazione e innovazione sociale. In secondo luogo, la collaborazione con soggetti diversi rafforza la capacità di advocacy e di rappresentanza, rendendo più efficace il dialogo con le istituzioni pubbliche e contribuendo alla costruzione di politiche sociali condivise e partecipate.

Infine, la rete rappresenta anche una risorsa per lo sviluppo organizzativo, stimolando il confronto, la condivisione di buone pratiche e la crescita professionale degli operatori. Attraverso il lavoro congiunto e il mutuo supporto, le cooperative sociali possono affrontare con maggiore resilienza le sfide economiche e sociali del contesto contemporaneo. In questo senso, la rete non è solo uno strumento operativo, ma un elemento costitutivo dell'identità e della missione della cooperazione sociale.

Si riportano alcune realtà territoriali con le quali Duemilauno Agenzia Sociale è in partnership in varie forme (collaborazioni, raggruppamenti d'impresa, coprogettazione, ecc.).



### TRIESTE

- La Quercia, Società Cooperativa Sociale
- Lybra, Società Cooperativa Sociale Onlus
- Prisma, Società Cooperativa Sociale Onlus
- Zadružni Center za Socialno Dejavnost
- Socialna Zadruga Centro Coop. Att. Sociali, Cooperativa Sociale
- Agricola Monte San Pantaleone, Soc. Coop. Onlus
- Eos, Cooperativa Sociale Onlus
- Querciambiente, Società Cooperativa Sociale, Muggia
- La Collina, Società Cooperativa Sociale, Impresa Sociale Onlus
- Cooperativa Germano - Società Cooperativa Sociale
- LA.S.E., Società Cooperativa Sociale
- A.M.I.CO, Assistenza Multifunzione Integrativa, Società Cooperativa Sociale
- CLU - Cooperativa Lavoratori Uniti F. Basaglia Soc. Coop. Soc., Trieste

### UDINE

- Cooperativa Sociale UNIVERSIIS, Udine
- CODESS FVG - Cooperativa Sociale Onlus, Udine
- IDEALSERVICE - Società Cooperativa, Udine
- SANTA ANGELA MERICI Società Cooperativa Sociale, Udine

### GORIZIA

- MURICE Società Cooperativa Sociale, Gorizia

### PORDENONE

- Cooperativa Sociale F.A.I. – Famiglie Anziani Infanzia Soc. Coop. Onlus, Pordenone
- Cooperativa Sociale ACLI Soc. Coop. Onlus, Pordenone

### ALTRE PARTNERSHIP TERRITORIALI

- CONSORZI, FONDAZIONI
  - Consorzio INTERLAND - Consorzio per l'Integrazione ed il Lavoro SCS, Trieste
  - Consorzio COSM, Udine
  - Consorzio IL MOSAICO, Udine, Gorizia
  - Consorzio VIVES - Consorzio di Cooperative Sociale, PN - UD - TS
  - Consorzio NIP, Pordenone
- FONDAZIONI, ASSOCIAZIONI, ECC.
  - Fondazione Diocesana CARITAS TRIESTE Onlus, Trieste
  - RC-Fondazione International Rescue Committee Italia ETS, Trieste
  - Comunità di SAN MARTINO AL CAMPO, Trieste
  - CASA FAMIGLIA GESÙ BAMBINO Onlus, Trieste
  - MELARANCIA - Un Posto Per Giocare S.C.S. Onlus, Pordenone
  - Associazione VOCE DONNA Ets, Pordenone
  - ACADEMIA DELLA FOLLIA - CLAUDIO MISCELIN APS, Trieste
  - CIR FOOD - Cooperativa Italiana di Ristorazione, Reggio Emilia

# 6. Il valore aggiunto

Un indicatore della nostra identità cooperativa

In questa sezione conclusiva del Bilancio Sociale, presentiamo come Duemilauno Agenzia Sociale genera e distribuisce valore economico e sociale. Oltre ai dati finanziari, intendiamo rendere visibile come i principi mutualistici orientino concretamente le scelte economiche quotidiane della cooperativa.

Il Valore Aggiunto rappresenta quanto la nostra attività contribuisce al benessere collettivo, misurando la ricchezza prodotta al netto dei costi sostenuti per l'acquisto di beni e servizi esterni. È un indicatore chiave della produttività e dell'efficienza di un'organizzazione. 97,3% del Valore Aggiunto generato è stato destinato alla remunerazione del personale, a dimostrazione della centralità che riconosciamo al lavoro delle persone.

Applicare questa metodologia in una cooperativa sociale significa valorizzare sia i risultati economici che quelli sociali, evidenziando il doppio obiettivo che perseguiamo: offrire servizi di qualità a utenti e famiglie e creare occupazione stabile e dignitosa per lavoratrici e lavoratori.



**Totale valore della produzione:  
27.059.925 €**  
di cui **19.519.725 €**  
Remunerazione del personale,  
**97,3% del Valore Aggiunto Globale netto**

**Patrimonio totale netto:  
5.705.259 €**  
di cui **1.893.074 €**  
Capitale sottoscritto

**Oltre 4 Milioni € di valore Immobiliare**

## Il calcolo del Valore Aggiunto

Il Valore Aggiunto viene determinato sottraendo dal valore della produzione complessiva tutti i costi sostenuti per la gestione dell'attività aziendale.

Nel 2024, il Valore Aggiunto complessivo è stato pari a 20.055.196 Euro, corrispondente al 74,1% del valore della produzione. Questo rappresenta un decremento di -796mila Euro (-0,5%) rispetto al 2023, da attribuirsi ad una riduzione del valore della produzione pari a -889mila Euro (-3,2%).

Va considerato che all'interno del valore della produzione, e in parallelo nei costi per servizi, è inclusa la quota di fatturato relativa alle associate dei Raggruppamenti Temporanei tra Imprese, per il Servizio per la salute mentale dell'ASUGL di Trieste, del Servizio di Prima accoglienza di MSNA di Trieste e di altri per un importo di 2,748 milioni di Euro, con una riduzione rispetto al medesimo dato del 2023 di -238mila Euro (-8,0%).

PRODUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2024	% su PROD	2023	% su PROD	2022	% su PROD
<b>Valore della produzione</b>	<b>€</b>		<b>€</b>		<b>€</b>	
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	26.614.719	98,4%	27.190.301	97,30%	24.309.224	97,80%
Incrementi di immobilizzazioni	0	0,0%	0	0,00%	0	0,00%
Ricavi e proventi vari	445.206	1,6%	758.236	2,70%	535.038	2,20%
<b>Totale Valore della produzione</b>			<b>27.948.537</b>	<b>100,00%</b>	<b>24.844.262</b>	<b>100,00%</b>
	27.059.925	100,0%	3.104.275	12,50%	1.611.093	6,90%
<b>Costi della produzione</b>						
Acquisti materie prime	715.024	2,6%	713.337	2,60%	672.994	2,70%
Costi per servizi (al netto di rimborsi spese a personale)	5.053.307	18,7%	5.392.630	19,30%	4.847.741	19,50%
Costi per godimento di beni di terzi	193.046	0,7%	206.216	0,70%	208.709	0,80%
Altri accantonamenti	200.000	0,7%	0	0,00%	133.219	0,50%
Oneri diversi di gestione	429.707	1,6%	330.254	1,20%	322.072	1,30%
<b>Totale Costi della produzione</b>	<b>6.591.08</b>	<b>24,4%</b>	<b>6.642.437</b>	<b>23,80%</b>	<b>6.184.735</b>	<b>24,90%</b>
<b>VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO</b>	<b>20.468.841</b>	<b>75,6%</b>	<b>21.306.100</b>	<b>76,20%</b>	<b>18.659.527</b>	<b>75,10%</b>
Saldo Gestione finanziaria	-130.338	-0,5%	-117.992	-0,40%	-72.536	-0,30%
Saldo Gestione partecipazioni	0	0,0%	227	0,00%	309	0,00%
Saldo Gestione straordinaria	0	0,0%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Totale Gestione finanziaria e straordinaria</b>	<b>-130.3</b>	<b>-0,5%</b>	<b>-117.765</b>	<b>-0,40%</b>	<b>-72.227</b>	<b>-0,30%</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO</b>	<b>20.338.503</b>	<b>75,2%</b>	<b>21.188.335</b>	<b>75,80%</b>	<b>18.587.300</b>	<b>74,80%</b>
Ammortamenti	255.990	0,9%	243.606	0,90%	223.221	0,90%
Svalutazioni	27.317	0,1%	93.926	0,30%	76.706	0,30%
<b>Totale Ammortamenti e svalutazioni</b>	<b>283.307</b>	<b>1,0%</b>	<b>337.532</b>	<b>1,20%</b>	<b>299.927</b>	<b>1,20%</b>
<b>VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO</b>	<b>20.055.19</b>	<b>74,1%</b>	<b>20.850.803</b>	<b>74,60%</b>	<b>18.287.373</b>	<b>73,60%</b>

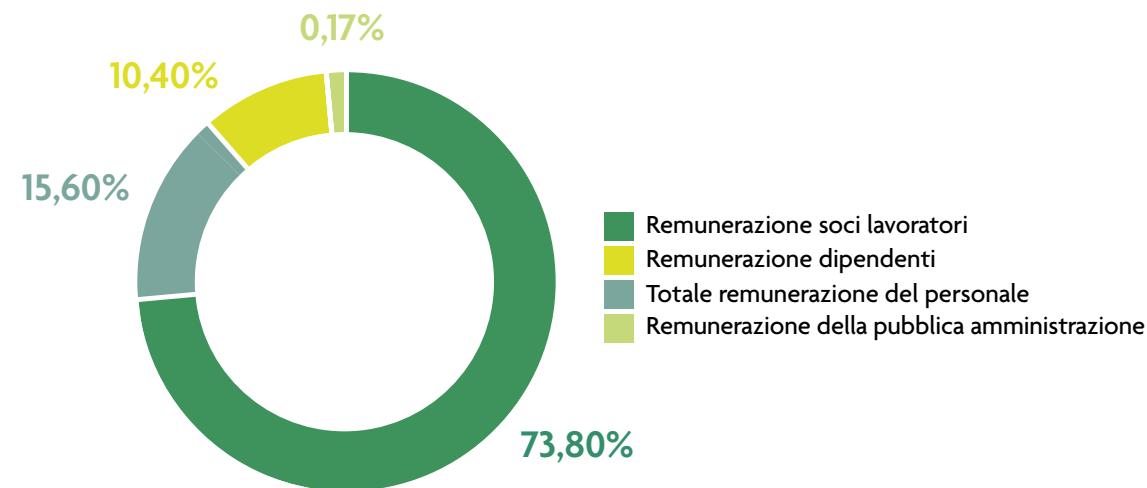
## La distribuzione del Valore Aggiunto

La totalità della "ricchezza" prodotta è stata distribuita tra i lavoratori della Cooperativa, per una quota pari al 97,3%, segnando un incremento rispetto all'anno precedente di +875 mila Euro (+4,7%).

Questo dato conferma pienamente la nostra missione statutaria di Cooperativa sociale di produzione lavoro: "i Soci, tramite la gestione in forma associata e la prestazione della propria attività lavorativa, intendono perseguire lo scopo di ottenere continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali".

La "ricchezza" generata impiegata nella remunerazione del personale, è stata così suddivisa: il 76,8% per i Soci lavoratori, con un aumento del dato percentuale pari al +3,0% rispetto al 2023 (73,8%), ed il 20,6% per i dipendenti, con un aumento del dato percentuale pari al +5,0% rispetto al 2023 (15,6%).

Distribuzione valore aggiunto 2024



DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2024	% su VA	2023	% su VA	2022	% su VA
<b>Remunerazione del personale</b>	<b>€</b>		<b>€</b>		<b>€</b>	
Remunerazione soci lavoratori	15.395.251	76,8%	15.382.520	73,8%	14.900.484	81,5%
Remunerazione dipendenti	4.124.474	20,6%	3.262.214	15,6%	2.902.067	15,9%
<b>Totale remunerazione del personale</b>	<b>19.519.725</b>	<b>97,3%</b>	<b>18.644.734</b>	<b>89,4%</b>	<b>17.802.551</b>	<b>97,3%</b>
Remunerazione della pubblica amministrazione	0	0,00%	0	0,0%	0	0,0%
Remunerazione dell'azienda	373.907	1,9%	2.169.887	10,4%	470.277	2,6%
Altro (coopfund f.do mutualistico l 59/92)	11.564	0,06%	36.182	0,17%	14.545	0,08%
<b>Distribuzione valore aggiunto globale netto</b>	<b>20.055.196</b>	<b>100,00%</b>	<b>20.850.803</b>	<b>100,00%</b>	<b>18.287.373</b>	<b>100,00%</b>

# 7. Il valore della formazione e della supervisione

7.1

## La formazione

Ore totali di formazione erogate nel 2024:  
**6892 ore**

Ore formazione specialistica professionalizzante:  
**4174 ore**

Ore di formazione Sicurezza e salute sul lavoro:  
**2718 ore**



Duemilauno Agenzia Sociale pone al centro dei suoi obiettivi la qualificazione professionale dei propri soci/e, lavoratrici e lavoratori. Va ricordato che in questi anni la cooperativa ha investito molto nella formazione del proprio personale anche sensibilizzando e favorendo tutti i soci/e le lavoratrici e lavoratori ad ottenere il riconoscimento della qualifica di Educatore professionale, in particolare per coloro che erano in possesso dei titoli atti ad accedere ad un corso 60 CFU (Legge Iori 01/01/2018). Oltre il 72% della forza lavoro della Cooperativa al 2024 è in possesso di una qualifica come Educatore professionale, Psicologo, Pedagogista, Educatore socio sanitario, Tecnico della riabilitazione psichiatrica, Assistente Sociale. La nuova sfida del 2025 sarà quella dell'iscrizione all'Albo degli Educatori professionali socio pedagogici in base alla L. 55/2024. Infatti dal mese di marzo 2025 l'iscrizione agli Albi diventa effettivamente obbligatoria e si connota come un requisito importante di qualificazione non sono per i singoli soci/socie ma anche per la cooperativa al fine di partecipare alle gare di servizi pubblici che richiedono tale titolo e la conseguente iscrizione all'Albo con ulteriori requisiti di qualità.

Le ore effettivamente erogate dalla cooperativa nel 2024 sono state pari a n. 6892 ore, delle quali il 61% (n. 4174 ore) per Corsi di formazione specialistica e professionale organizzati a livello aziendale o erogati da enti esterni (Duemilauno Agenzia Sociale sostiene e favorisce anche, in un'ottica di welfare aziendale, la partecipazione dei soci/socie alle opportunità di formazione erogate all'esterno).

Il 39% del totale delle ore erogate (n. 2718 ore) sono state rivolte a Corsi specifici sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro.

Le socie, i soci e le lavoratrici e lavoratori che hanno svolto dei percorsi di formazione nel 2024 sono stati in totale n. 682 (sia formazione specialistica sia formazione sulla sicurezza il totale comprende anche i soci/socie e le lavoratrici/lavoratori che hanno frequentato più di corso).

Il corsi professionalizzanti svolti e le Aree tematiche

Area	N. corsi
Area Competenze trasversali	16
Area Socio giuridica e tutela	12
Area Ambiente educativo	12
Area Migrazione e interculturalità	11
Area Competenze professionali	10
Area Psicologia, neuropsicologia e pedagogia	10
Area Aspetti sanitari e di soccorso	10
Area Competenze relazionali e comunicative	8
Area Disabilità e inclusione	7
Area Lavoro di rete e territorialità	5
Area Ruolo dell'educatore	3
Area Salute mentale	3
Area Organizzazione e gestione operativa	2

Formazione e sicurezza sul lavoro

La formazione sulla sicurezza e salute sul lavoro è fondamentale in una cooperativa di servizi alla persona, quale Duemilauno Agenzia Sociale, in quanto garantisce un ambiente di lavoro più sicuro e salutare per tutti i collaboratori e le persone assistite. Ciò permette di tutelare la salute dei lavoratori e di rispettare gli obblighi di legge, che prevedono specifici corsi e aggiornamenti periodici. Investire nella formazione significa prevenire incidenti, ridurre i rischi e promuovere una cultura della sicurezza, contribuendo così al benessere di tutti e al buon funzionamento della cooperativa. Di seguito una panoramica in cifre dell'impegno e dell'investimento di Duemilauno Agenzia Sociale sulla formazione per la sicurezza sul lavoro. I docenti dei Corsi sono stati prevalentemente: il RSPP aziendale, docenti di Unica Società Cooperativa di Magnano in Riviera (UD) con la quale Duemilauno Agenzia Sociale collabora per corsi specifici.

Corsi svolti sulla sicurezza e salute sul lavoro

Corso PS aggiornamento/aziendale

Partecipanti 189 - Ore 1124

Corso Antincendio - Liv. alto

Partecipanti 33 - Ore 472

Corso Sicurezza Salute sul lavoro - Aggiornamento

Partecipanti 42 - Ore 252

Corso Sicurezza Salute sul lavoro - Generale

Partecipanti 49 - Ore 212

Corsi Antincendio - Liv Medio

Partecipanti 28 - Ore 192

Corso Sicurezza Salute sul lavoro - Liv. Alto

Partecipanti 16 - Ore 184

Corso Sicurezza Salute sul lavoro - Liv. Medio

Partecipanti 16 - Ore 132

Corso Antincendio - Aggiornamento

Partecipanti 86 - ore 86

Corso HACCP

Partecipanti 30 - Ore 64



## L'importanza della supervisione e della consulenza psicologica

In Duemilauno Agenzia Sociale, l'Area della supervisione e della consulenza psicologica riveste un ruolo fondamentale per garantire qualità, continuità e supporto nei servizi alla persona offerti dalla cooperativa. L'équipe delle Psicologhe e degli Psicologi aziendali, composta da 7 professionisti, opera trasversalmente in tutti i servizi della cooperativa, con particolare attenzione all'affiancamento delle Educatrici e Educatori nella gestione dei casi complessi.

Gli interventi sono stati prevalentemente orientati al supporto del personale operante attraverso attività di supervisione e consulenza, ma in diverse situazioni sono stati effettuati anche interventi diretti a favore dei beneficiari, ad es. minori, famiglie, genitori, Minori Stranieri Non Accompagnati, accolti presso le Comunità o frequentanti i Servizi per l'infanzia.

Inoltre, l'Area ha erogato attività di formazione interna su tematiche psicologiche e pedagogiche, contribuendo alla crescita professionale del personale e ha collaborato attivamente con l'Area Progettazione e Ricerca per la predisposizione di progetti destinati alla partecipazione alle gare d'appalto. La presenza agli incontri istituzionali e il contributo alla documentazione e ricerca rappresentano ulteriori ambiti d'intervento strategici per garantire coerenza, qualità e innovazione ai servizi erogati.

**252**  
Supervisioni  
per educatori

**298**  
Colloqui  
psicologici  
dedicati

**159**  
Consulenze  
psicologiche

**88**  
Incontri di  
formazione



# 8. Progettazione, ricerca e sviluppo

Negli ultimi anni, la progettazione si è affermata come uno degli assi portanti per lo sviluppo organizzativo e strategico di Duemilauno Agenzia Sociale. Essa non rappresenta solo uno strumento tecnico, ma una vera e propria chiave di lettura e interpretazione del cambiamento sociale, attraverso cui cogliere nuove opportunità nel dinamico panorama del welfare. La capacità di leggere i segnali del contesto, anticipare bisogni e orientare le risorse disponibili – che si tratti di bandi pubblici, fondi europei o gare d'appalto – si è rivelata essenziale per rafforzare il ruolo della Cooperativa nei territori.

Le progettazioni sviluppate nel 2024 hanno riguardato ambiti molto diversificati, spaziando dalla prima infanzia (Nidi e Centri estivi) ai servizi per minori, dalle disabilità alle dipendenze, passando per la salute mentale, MSNA (Minori Stranieri Non Accompagnati) e progetti legati al PNRR. Questa varietà conferma la capacità di Duemilauno Agenzia Sociale di intercettare una domanda sociale complessa e in continua trasformazione, rispondendo con interventi mirati, innovativi e sostenibili.

Si sono altresì sviluppate altre azioni di progettazione in ambiti chiave della Cooperativa: dalle valutazioni di qualità dei servizi alle indagini di clima e soddisfazione del personale; dalla sicurezza sul lavoro, attraverso strumenti per il monitoraggio e la rendicontazione degli infortuni, fino alla proposta e realizzazione di percorsi formativi specifici.



## La coprogettazione

Il 2024 è stato contraddistinto anche da una sperimentazione metodologica importante: la scelta di percorrere con più decisione la strada della coprogettazione, investendo in un approccio partecipativo che ha coinvolto in modo attivo enti pubblici, partner territoriali e comunità locali. Questo ha permesso di costruire interventi più coerenti con le esigenze espresse dal territorio, rafforzando la qualità dei servizi e alimentando una cultura della responsabilità condivisa.

## Uno sguardo lungo per affrontare il cambiamento

In un contesto in rapida trasformazione, la qualità della progettazione rappresenta oggi più che mai un investimento sul futuro.

Non si tratta solo di accedere a finanziamenti, ma di contribuire in modo consapevole alla costruzione di comunità inclusive, resilienti e capaci di affrontare le sfide sociali emergenti.

Rafforzare una cultura progettuale diffusa, promuovere alleanze territoriali strategiche e innovare continuamente contenuti e metodologie sono priorità imprescindibili per uno sviluppo organizzativo duraturo.

## I progetti europei

Sul fronte internazionale si è consolidata l'attività di ricerca e sviluppo di progettazioni transnazionali, con una particolare attenzione alla costruzione di piani formativi e modelli di impresa sociale innovativa. I progetti europei rivestono un'importanza strategica per la Cooperativa, in quanto rappresentano un'opportunità significativa di formazione, innovazione e creazione di reti con realtà europee ed extraeuropee affini alla nostra. Queste esperienze internazionali permettono di confrontarsi concretamente con modelli operativi e buone pratiche adottati in altri Paesi, consentendo alla Cooperativa di testare nuove modalità di lavoro e di apprendere metodologie innovative applicabili al contesto locale.

In particolare, nel corso del 2024, la Cooperativa ha collaborato con partner provenienti da oltre dieci Paesi europei, affrontando tematiche centrali quali la salute mentale, l'impresa sociale sostenibile e green, l'accoglienza, l'inclusione e l'integrazione di migranti e minori stranieri, l'inserimento lavorativo delle persone fragili e nuovi approcci per contrastare la disoccupazione. Inoltre, sono stati approfonditi progetti innovativi sulla salute mentale e sul lavoro emotivo con adolescenti e giovani, così come iniziative legate all'agricoltura sociale e alla citizen science. L'augurio è quello di coinvolgere un numero sempre maggiore di soci in queste esperienze transnazionali, valorizzando così ulteriormente il capitale umano e le competenze interne alla Cooperativa.

## L'ufficio progettazione e ricerca in numeri

### 50+ attività complessive



Comprendono attività di ricerca, progettazione, valutazione

### 24 Progetti scritti



12 offerte tecniche per gare d'appalto e bandi  
5 co-progettazioni con Enti Pubblici  
6 progetti per specifiche aree operative della cooperativa

### 7 Partecipazioni a Progetti Europei



I progetti europei della cooperativa coprono diverse aree tematiche come impresa sociale, salute mentale, integrazione migranti, inserimento lavorativo delle persone fragili

### 19+ Attività aggiuntive



Tra cui ricerca, valutazione, formazione, qualità e sicurezza, promozione e supporto operativo interno



# 9. Qualità, sicurezza e sostenibilità

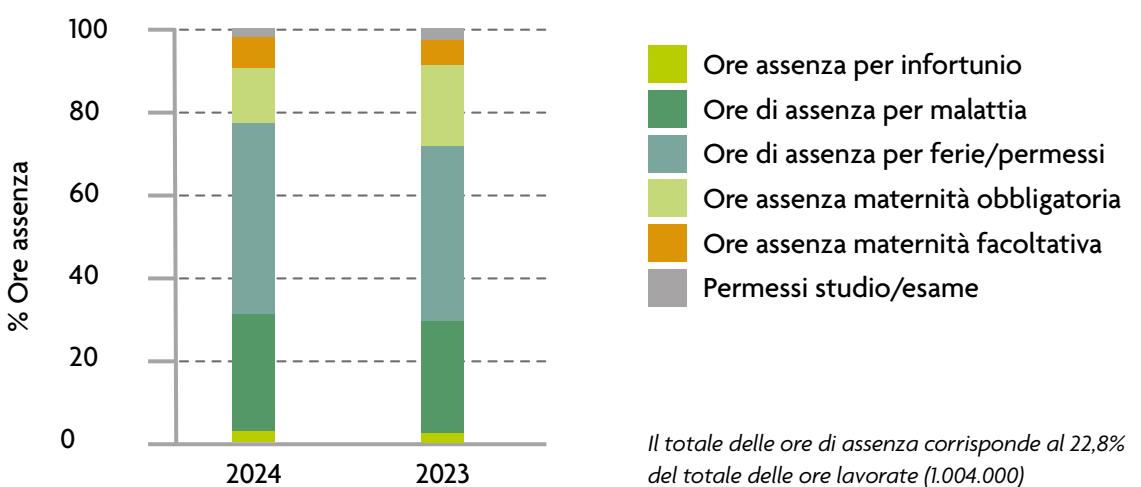
9.1

## Il nostro welfare

Un piano di Welfare Aziendale è uno strumento strategico per promuovere il benessere delle persone che lavorano in Duemilauno Agenzia Sociale valorizzandone il contributo e rafforzando il senso di appartenenza. Solidarietà, mutualità e partecipazione sono i valori centrali adottati per migliorare la vita lavorativa del personale e per costruire una cultura organizzativa attenta alle esigenze delle persone. Investire in welfare significa ridurre lo stress, prevenire il burnout, aumentare la motivazione e la produttività, nonché facilitare la conciliazione tra vita lavorativa e privata. Il nostro impegno è di rafforzare, attraverso un efficace welfare aziendale, azioni volte a sviluppare percorsi di Wellfeel, ovvero “sentirsi e stare bene sul lavoro”. Di seguito le principali azioni sviluppate.

### Le assenze retribuite

Le assenze retribuite, come ferie, permessi personali o congedi parentali, rappresentano uno strumento fondamentale per tutelare la salute psicofisica di tutto il personale della cooperativa. Un Piano di Welfare efficace prevede perciò una gestione flessibile e trasparente di queste assenze, riconoscendo il diritto di tutto il personale a conciliare impegni familiari, personali e lavorativi. Questo contribuisce a ridurre lo stress e l'assenteismo, aumentando il senso di fiducia e appartenenza a Duemilauno Agenzia Sociale. Il grafico sottostante rappresenta la distribuzione delle 229.430 ore complessive di assenze retribuite per tipologia. Il totale delle ore di assenza retribuita corrisponde al 22,8% del totale delle ore lavorate nell'anno pari a 1.004.000. Si evidenzia che circa metà delle ore di assenza retribuita, il 10,3%, sono riferite ad assenze per ferie e permessi; il 6,2% è riconducibile alle assenze per malattie e solo lo 0,7% ad infortuni. Il restante 5,7% di ore di assenza retribuite si riferisce a ore di maternità obbligatoria/facoltativa, permessi studio e permessi per la conciliazione.



## Il diritto allo studio

Il diritto allo studio è una leva strategica per promuovere la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze. Includerlo nel Welfare aziendale significa offrire permessi retribuiti per esami, corsi universitari o di specializzazione, ma anche contributi economici o convenzioni con enti formativi. Investire nel capitale umano accresce il valore professionale dei soci, delle socie e dei lavoratori e migliora la competitività di Duemilauno Agenzia Sociale nel medio-lungo periodo. Per questo Duemilauno Agenzia Sociale è da sempre impegnata, nel rispetto del CCNL, ad erogare al personale richiedente i previsti permessi di studio retribuiti, sia per la frequenza sia per lo svolgimento delle prove d'esame, ai fini del conseguimento dei titoli di studio previsti dal CCNL.

## Il diritto allo studio 2024 in cifre

### Permessi studio



25 richieste approvate  
(la totalità  
di quelle richieste)

### Conseguimento Laurea in Scienze dell'Eduzione



5 richieste  
(maggiorazione monte ore)  
814 ore retribuite  
per 25 lavoratori

### Permessi per esami

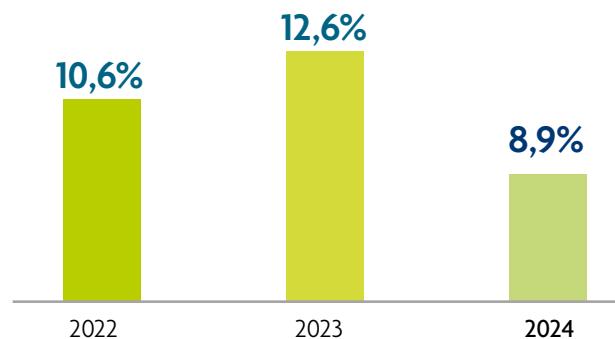


5.843 ore retribuite per  
permessi d'esame a favore  
di 134 lavoratori



## Il turnover

Il turnover (tasso di ricambio del personale) è un indicatore chiave della salute organizzativa. Un elevato turnover può segnalare problemi di clima interno, insoddisfazione o mancanza di prospettive. All'interno di un Piano di Welfare è così importante adottare misure che favoriscano la retention, come percorsi di crescita, benefit personalizzati e ascolto attivo dei bisogni del personale. Una gestione attenta del turnover riduce i costi legati alla sostituzione del personale e rafforza la coesione interna.



La percentuale di dimissioni, ovvero l'indice del turnover (calcolata sul numero di recessi e relative cessazioni dell'attività lavorativa registrate nel 2024 in relazione alla media dei Soci presenti nell'anno) risulta pari al 8,9%, indice che registra una sensibile riduzione registrando una flessione di 3,7 punti percentuali al dato registrato nel 2023.

### Il progetto di welfare aziendale work-life balance management

### Gli sportelli di conciliazione

È un Progetto di Welfare Aziendale finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche della famiglia, nell'ambito del Bando #Conciliamo per favorire azioni di Conciliazione vita-lavoro, migliorando il benessere psico-fisico dei lavoratori delle Cooperative aderenti, in particolare Cooperativa Sociale Pordenonese F.A.I. Onlus di Pordenone, Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus di Udine e Duemilauno Agenzia Sociale società Cooperativa Sociale Impresa Sociale di Trieste.

Gli sportelli di conciliazione rappresentano un elemento chiave nei progetti di Welfare Aziendale finanziati dal Bando #Conciliamo, offrendo un supporto concreto al personale per affrontare le sfide legate alla conciliazione tra vita privata e professionale. Gli sportelli di conciliazione, sia fisici che online, offrono servizi di ascolto, orientamento e supporto al personale ad esempio per orientare verso conciliazioni di vita-lavoro o per supporto nella gestione di situazioni familiari complesse.

Con questi strumenti si contribuisce significativamente al miglioramento del benessere del personale impiegato.

### Gli sportelli di conciliazione

n. 14 accessi

n. 450 ore erogate al 31 marzo 2024

È uno strumento che favorisce la solidarietà e il mutuo aiuto, valorizzando la capacità di contribuire al benessere collettivo attraverso la donazione di ore a favore di colleghi che per gravi problemi sanitari, personali o familiari hanno esaurito la propria dotazione di ferie

## MISSION

Sostenere i lavoratori in difficoltà  
Favorire la solidarietà e il mutuo aiuto  
Valorizzare la capacità di contribuire al benessere collettivo  
Promuovere un ambiente inclusivo e solidale

## VISION

Collaborazione  
Supporto  
Solidarietà  
Sostegno  
Donazione

Permessi retribuiti aggiuntivi			
Beneficiari	n. 48	n. 36 donne	n. 12 uomini
Ore erogate (30/06/2024)	n. 6273		

## Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Da 12 anni, a partire dal 2013, Duemilauno Agenzia Sociale ha attivato, come previsto dall'art. 87 del CCNL, il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, attuato con la Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo. Da tale data tutti le lavoratrici ed i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono avere accesso alle prestazioni previste dal Fondo stesso.

I principali sostegni integrativi prevedono:

- Fondo integrativo sanitario per coniuge o convivente
- Tutela integrativa per malattia o infortunio extra lavoro (malattie lunghe)
- Agevolazioni presso strutture e convenzioni sanitarie attive
- Agevolazioni per ricoveri
- Visite specialistiche e/o diagnostiche strumentali
- Prestazioni odontoiatriche, socio assistenziali.

## 9.2

# La Qualità



## La Qualità in Duemilauno Agenzia Sociale

Duemilauno Agenzia Sociale persegue l'interesse generale della collettività attraverso servizi socio-sanitari, educativi, assistenziali e riabilitativi che promuovono l'integrazione sociale e il benessere delle persone. Al tempo stesso, in coerenza con i principi della Legge 381/91, la Cooperativa opera per favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e garantire continuità occupazionale e condizioni lavorative di qualità per i proprie socie, soci e dipendenti.

La nostra Politica della Qualità è fondata sull'idea che la persona sia al centro dei processi sociali ed educativi, e che la qualità dei servizi debba essere orientata alla piena soddisfazione dei diritti, dei bisogni e delle aspettative dei beneficiari, dei committenti e dei lavoratori. Nello specifico le direttive principali sono:

**Promuovere politiche sociali territoriali integrate**, collaborando attivamente con enti pubblici e soggetti del privato sociale per costruire reti efficaci e inclusive.

**Coniugare i diritti e gli interessi dei beneficiari e dei lavoratori**, rendendoli compatibili con i bisogni delle committenze pubbliche e private, in una logica di partnership fondata sul dialogo, la trasparenza e la co-progettazione.

**Consolidare la propria identità sociale** attraverso la crescita sostenibile e l'utilizzo responsabile delle risorse, pubbliche e private, con particolare attenzione all'efficienza organizzativa e all'innovazione.

I principi strategici sono:

- Gestione orientata alla prevenzione e riduzione del rischio, in un'ottica prudente e consapevole della propria natura organizzativa.
- Soddisfazione del cliente (committente, beneficiario, socio, lavoratore) come obiettivo primario, attraverso l'ascolto attivo, il monitoraggio costante e il miglioramento dei servizi offerti.
- Trasparenza e responsabilità verso tutte le parti interessate, rafforzando la reputazione e la credibilità della Cooperativa.
- Sviluppo e innovazione, cogliendo opportunità di crescita anche attraverso la diversificazione delle attività e l'impiego di risorse proprie in progetti innovativi.
- Involgimento attivo del personale, valorizzando il contributo di soci, dipendenti e collaboratori, promuovendo il senso di appartenenza e favorendo la partecipazione ai processi decisionali.
- Adozione di principi etici e rispetto delle normative vigenti, con particolare riferimento al D.Lgs. 231/01 e al D.Lgs. 81/08, garantendo percorsi formativi costanti e promuovendo la responsabilità individuale e collettiva.

Di seguito si riportano le principali certificazioni e autorizzazioni che Duemilauno Agenzia Sociale ha conseguito negli anni e che costituiscono elementi di percorsi di qualità utili per lo sviluppo di Duemilauno Agenzia Sociale.

#### Iscrizioni

Albo Società Cooperative, N.° A110580

Albo Regionale Cooperative Sociali, N.° 99 - Sez. A

Albo Regionale Cooperative Sociali, N.° 431 - Sez. B

Registro Regionale delle Cooperative F.V.G., N.° 2846 - Sez. Produzione Lavoro

Registro Regionale delle Cooperative F.V.G., N.° 3424 - Sez. Sociali

Registro Unico Nazionale Terzo Settore (RUNTS), N.° 4226

Registro Imprese Trieste, n.° REA N.° 98927

CCIAA di Trieste, Sez. Ordinaria (19/02/1996)

CCIAA di Trieste, Sez. Imprese Sociali (12/02/2015)

#### Certificazioni

UNI EN USO 9001:2015 (dal 30.03.2006). Principali attività: Progettazione, gestione ed erogazione di servizi socio-educativi, socio - sanitari, socio - assistenziali residenziali, semiresidenziali, domiciliari e territoriali scolastici e extrascolastici (minori, minori in situazione di disagio, disabili, persone con problematiche connesse alle dipendenze legali e illegali, da sostanze e comportamentali, persone in situazione di sofferenza psichica).

UNI 11034:2003 - Servizi all'Infanzia (dal 30.05.2008).

UNI 11010:2016 - Servizi residenziali e diurni per persone con disabilità (dal 21.07.2008).

UNI 10928:2001 - Servizi residenziali per minori (dal 21.07.2008)

#### Principali adesioni

Impresa cooperativa associata A e B, Legacoop FVG, Settore Sociali, Udine

CISMAI Coordinamento Italiano dei Servizi contro il Maltrattamento e l'Abuso dell'Infanzia, E.T.S., Bologna

CNCM Coordinamento Nazionale Comunità Minori, E.T.S., Firenze

Fondazione Colonna Dopo di noi, Trieste

Associazione Forum Salute Mentale APS

CoPerSaMM Conferenza Permanente per la Salute Mentale nel Mondo/ConF.Basaglia, Trieste



# La politica della sicurezza e salute sul lavoro

## I NOSTRI VALORI

Centralità della salute e sicurezza

- La tutela della sicurezza e della salute sul lavoro è un pilastro strategico della nostra missione
- Impegno al miglioramento continuo
- Adottiamo un approccio dinamico, aggiornato e proattivo, in linea con le migliori prassi internazionali (OHSAS 18001:2007)
- Rispetto della normativa
- Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi vigenti e gli standard volontari adottati

## I NOSTRI IMPEGNI OPERATIVI

- Prevenzione dei rischi prioritari
- Movimentazione manuale delle persone
- Prevenzione delle aggressioni sul luogo di lavoro
- Aggiornamento continuo del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
- Eliminazione dei rischi infrastrutturali presenti negli ambienti di lavoro
- Responsabilità condivisa
- Coinvolgiamo tutti i lavoratori, inclusi quelli delle aziende esterne, nella gestione attiva della sicurezza

## IL COINVOLGIMENTO ATTIVO

Ogni lavoratore:

- Si prende cura della propria sicurezza e di quella altrui
- Rispetta le procedure interne
- Partecipa proponendo idee e miglioramenti
- La Direzione promuove la consultazione continua tramite i Rappresentanti per la Sicurezza (RSPP e Preposti)

Nel 2024 alcuni obiettivi principali del sistema della sicurezza di Duemilauno Agenzia Sociale si sono rivolti al consolidamento e sviluppo di una cultura della sicurezza perseguitando specifiche azioni. Nel 2025 si proseggerà nel rafforzamento di tutte le azioni previste al fine di creare un ambiente di lavoro sicuro, sano e partecipato e orientato al benessere soggettivo ed organizzativo.

Obiettivi perseguiti	Azioni operative
Prevenzione rischi psicosociali	Analisi di comportamenti a rischio e sviluppo di strumenti di gestione
Formazione continua	Organizzazione di corsi di sicurezza, aggiornamenti e analisi infortuni annuali
Controllo delle strutture	Verifica documentazione tecnica, aggiornamento DVR, analisi profili rischio
Sopralluoghi sistematici	Check su impianti, strutture, arredi; pianificazione interventi manutentivi
Gestione aggiornata del personale	Registrazione tempestiva di neoassunti/dimessi per formazione e sorveglianza sanitaria
Aggiornamento Piani di Emergenza	Adeguamento alle nuove normative antincendio DM 2 e 3 settembre 2021

## La struttura della sicurezza aziendale

L'organigramma della sicurezza aziendale è composta da un RSPP aziendale interno, da tre ASPP (Addetti Servizio Prevenzione e Protezione) da n.° 53 Preposti che vigilano costantemente nei luoghi operativi di servizio e si raccordano con il RSPP.

## I corsi di formazione

Nel 2024 si sono svolti diversi corsi di formazione sulla sicurezza e salute sul lavoro (Rischio medio, alto, Antincendio, HACPP, Pronto soccorso, Aggiornamenti, ecc.) per un totale complessivo di n. ° 2718 ore di formazione e coinvolgendo 462 soci/e e lavoratrici/lavoratori.

## Infortuni e tipologia degli eventi nel 2024 in Duemilauno Agenzia Sociale

L'andamento degli infortuni e delle varie tipologie degli stessi nel 2024 in rapporto all'anno precedente sostanzialmente non riporta variazioni di rilievo. Conferma le tipiche tipologie di infortuni in una impresa di servizi alla persona e indica l'impegno che Duemilauno Agenzia Sociale investe nella formazione e nella sensibilizzazione dei soci e dei lavoratori nella prevenzione degli eventi infortunistici.

## Rapporto n.° di infortuni accaduti e n.° lavoratori in servizio

Anni di riferimento	2023	2024
Lavoratori nell'anno (x)	1.006	999
Infortunati in occasione di lavoro	31	36
Infortunati in itinere	8	5
<b>Totale</b>	<b>39</b>	<b>41</b>
<b>Incidenza % infortunati</b>	<b>3,80%</b>	<b>4,00%</b>

Il dato numerico di lavoratori si riferisce al totale dei lavoratori che hanno prestato servizio nei diversi mesi dell'anno (dato medio), diversi lavoratori sono stati assunti solo in certi mesi dell'anno per esigenze di servizio straordinario. In certi casi alcuni lavoratori sono conteggiati sia come infortunati in occasione di lavoro sia in itinere avendo avuto entrambi gli eventi.

## 9.4

# La Parità di genere: un impegno culturale, normativo e strategico

La parità di genere è uno dei pilastri della giustizia sociale e dello sviluppo sostenibile. Non si tratta soltanto di una questione etica, ma anche di un elemento strategico per la qualità del lavoro, l'innovazione e il benessere organizzativo. Garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere, significa valorizzare i talenti, contrastare le discriminazioni, promuovere ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi. Per un'organizzazione del Terzo Settore come Duemilauno Agenzia Sociale, che lavora quotidianamente per l'inclusione, l'equità e la cura delle persone, la promozione della parità di genere non può che essere parte integrante della propria missione e delle proprie pratiche interne.

La normativa nazionale e internazionale offre un quadro solido a supporto delle politiche di genere:

- Costituzione Italiana (art. 3 e art. 37): sancisce il principio di uguaglianza e tutela la parità nel lavoro.
- Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 198/2006): disciplina il contrasto alla discriminazione di genere nei luoghi di lavoro.
- Agenda 2030 dell'ONU: l'Obiettivo 5 promuove l'uguaglianza di genere come fondamento dello sviluppo sostenibile.
- Piano Nazionale per la Parità di Genere (2021-2026): individua azioni per ridurre i divari di genere in ambito occupazionale, educativo, culturale e nella rappresentanza.
- Legge 162/2021: modifica il Codice delle Pari Opportunità introducendo nuovi obblighi di reportistica per le aziende sopra i 50 dipendenti e potenziando la certificazione di parità di genere.

### La Certificazione di Parità di Genere UNI/PdR 125:2022

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 rappresenta lo standard volontario più riconosciuto a livello nazionale per certificare il livello di maturità dell'organizzazione rispetto alle politiche di genere. Si basa su sei aree strategiche:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne
- Equità salariale
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Il possesso di tale certificazione, oltre a rappresentare un impegno concreto, consente anche l'accesso a premialità nei bandi pubblici e sgravi contributivi.

Tipologia degli eventi infortunistici		
Anni di riferimento	2023	2024
Lavoratori nell'anno	1.006	999
Varie tipologie di aggressioni	17	21
Cadute, scivolamenti	7	6
Urti o colpi	4	5
Movimentazione	3	3
Chimico/biologico	0	1
Totale tipologie infortuni	31	36
Infortuni in itinere	8	5
Totale tipologie e itinere	39	41

Le indagini a livello nazionale indicano che nei servizi alla persona in generale gli eventi dovuti alle aggressioni è solitamente significativa. Nella tabella alla voce "Varie tipologie di aggressione" si devono intendere anche eventi involontari, comportamenti problematici o eventi con conseguenze minime. Nel caso di Duemilauno Agenzia Sociale questi indicatori sono determinati anche dalla complessità maggiore in alcuni servizi gestiti.



### Alcuni principali riferimenti normativi e strumenti di certificazione

# Verso la parità di genere: il percorso 2025 di Duemilauno Agenzia Sociale

Duemilauno Agenzia Sociale sceglie di fare della parità di genere una priorità organizzativa e culturale, coerente con i propri valori fondativi.

Il percorso "Verso la parità di genere" rappresenta non solo un adeguamento a standard normativi, ma una vera e propria evoluzione nel modo di essere comunità di lavoro, attenta alle persone, alle differenze e alle potenzialità di ciascuna.

Nel 2025 Duemilauno Agenzia Sociale intende avviare un percorso strutturato e partecipativo per rafforzare il proprio impegno sulla parità di genere.

Queste azioni denominato "Verso la parità di genere", sarà articolato in fasi progressive:

- Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva.

- Certificazione UNI 125:2022 di Parità di Genere, anche in considerazione delle richieste in tal senso nelle procedure di gara da parte delle stazioni appaltanti.

Gli elementi che costituiscono assi importanti per il raggiungimento delle azioni previste sono:

- Cultura e strategia: formazione interna sulla parità di genere
- Governance, inserire principi di equità nello statuto e nel regolamento aziendale
- Processi HR assunzioni, promozioni e retribuzioni senza discriminazioni
- Equilibrio vita-lavoro, favorire smart working, welfare e congedi per entrambi i generi
- Prevenzione di molestie e discriminazioni: creare procedure di segnalazione di gestione dei casi.

9.5

## Agenda 2030: 17 obiettivi per uno sviluppo sostenibile

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottata dalle Nazioni Unite, definisce 17 Obiettivi (SDGs, Sustainable Development Goals, cioè Obiettivi di Sviluppo Sostenibile) per promuovere la prosperità, proteggere il pianeta e garantire pace e giustizia entro il 2030. Tra questi figurano l'istruzione di qualità (4), l'uguaglianza di genere (5), il lavoro dignitoso e la crescita economica (8), e la riduzione delle disuguaglianze (10). Duemilauno Agenzia Sociale intende avviare nei prossimi anni un concreto percorso di sostenibilità, ponendo particolare attenzione ai 4 obiettivi seguenti. Tuttavia, riconosce l'importanza dell'intero quadro dell'Agenda, impegnandosi a non trascurare gli altri Obiettivi.

### Goal 4 - Istruzione di qualità

Lavorare con minori, persone in condizione di disabilità e necessità di sostegno, con i migranti significa anche garantire percorsi educativi e formativi adeguati, per favorire l'inclusione sociale e combattere la dispersione scolastica o le disuguaglianze nell'accesso all'istruzione.

*Come misurare l'impatto delle azioni messe in atto: n.° di persone seguite nei percorsi educativi; riduzione dell'abbandono scolastico, alfabetizzazione di minori e adulti migranti.*



### Goal 5 - Parità di genere

La cooperativa può garantire pari opportunità lavorative al proprio interno, promuovere l'autonomia femminile e sostenere donne in situazioni di violenza o marginalità, anche con servizi dedicati.

*Come misurare l'impatto delle azioni messe in atto: percentuale di donne impiegate o beneficiarie; progetti specifici per donne in difficoltà; presenza di politiche di parità.*



### Goal 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica

La cooperativa può offrire inserimenti lavorativi protetti o formativi per persone fragili, contrastando disoccupazione e favorendo inclusività e azioni di empowerment individuale e collettivo.

*Come misurare l'impatto delle azioni messe in atto: n.° di tirocini/borse lavoro attivate; tasso di inserimento nel lavoro; ore di formazione erogate.*



### Goal 10 - Ridurre le disuguaglianze

L'inclusione sociale delle persone in condizione di disabilità, di quelle con necessità di sostegno, i minori in situazione di disagio, i migranti minori o adulti è al centro dell'attività della cooperativa. Agire per ridurre discriminazioni e barriere di accesso ai diritti è una missione strategica.

*Come misurare l'impatto delle azioni messe in atto: n.° di persone coinvolte in progetti inclusivi e miglioramento dell'accessibilità ai servizi di assistenza.*



## La promozione

La comunicazione e la promozione rappresentano parte integrante delle attività sociali e dell'impatto che Duemilauno Agenzia Sociale genera sul territorio. Attraverso eventi pubblici e iniziative editoriali, la cooperativa dà risalto e voce alle persone che incontra nei propri servizi, creando occasioni di incontro e scambio culturale e sociale. Nel corso del 2024, Duemilauno Agenzia Sociale ha attivamente promosso e contribuito alla realizzazione di 30 eventi pubblici distribuiti principalmente nelle città di Trieste, Udine e Gorizia, rafforzando significativamente la propria visibilità territoriale e il legame con le comunità locali. Questi eventi hanno riscosso un'ampia partecipazione e attenzione da parte dei cittadini, ottenendo una notevole copertura sui media locali, con 21 articoli e servizi dedicati. Particolarmente rilevante è stata la pubblicazione di due numeri della rivista della cooperativa, *Sconfinamenti*:

***Sconfinamenti n. 45 – Marte:*** dedicato alla valorizzazione del Padiglione M del Parco Culturale di San Giovanni a Trieste, con approfondimenti sul Collettivo M-Arte e la memoria dell'artista Pino Rosati.

***Sconfinamenti n. 46 – Digi-Lance4SE:*** numero focalizzato sulla formazione nell'ambito dell'imprenditoria sociale, evidenziando le azioni concrete promosse dalla cooperativa in ambito europeo nella promozione della cultura dell'impresa sociale.

Tra gli eventi di maggiore impatto si segnalano:

- 22 gennaio 2024 - “Una serata per Pino Roveredo”: Organizzata presso Hangarteatri a Trieste, la serata ha omaggiato la memoria dello scrittore e cooperatore sociale Pino Roveredo a un anno dalla sua scomparsa. Con circa cento partecipanti, l'evento è stato occasione per presentare il numero speciale di *Sconfinamenti* a lui dedicato, ottenendo visibilità mediatica e condivisione di contenuti multimediali sul canale YouTube della cooperativa.
- 16 ottobre 2024 - Presentazione *Sconfinamenti* n. 45: Realizzata presso la Saletta M-ArtE del Padiglione M del Parco culturale di San Giovanni, l'evento ha coinvolto una sessantina di partecipanti e ha visto momenti di riflessione e valorizzazione culturale, accompagnati da letture e momenti conviviali. Anche questa iniziativa è stata documentata e condivisa sui canali digitali della cooperativa.
- 20 novembre 2024 - Giornata internazionale dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza: L'inaugurazione della mostra fotografica “KOR: sguardi di ragazzi sulla rotta”, presso il bar-libreria KNULP di Trieste, ha coinvolto cinquanta partecipanti tra operatori sociali, rappresentanti istituzionali e cittadini. I 30 ritratti fotografici esposti sono frutto del lavoro di laboratori inclusivi rivolti ai Minori Stranieri Non Accompagnati accolti nelle comunità della cooperativa. La mostra ha proseguito il suo percorso espositivo in altri tre luoghi significativi della città nel corso del 2025.

## Obiettivi futuri dell'organizzazione

1

### Obiettivo organizzativo

2

### Obiettivo pari opportunità

3

### Obiettivo welfare

#### ***Rinnovo e potenziamento della Struttura tecnico organizzativa***

In risposta alle nuove sfide e alla crescente complessità dei processi gestionali e amministrativi, l'Agenzia intende avviare un processo strutturato di rinnovamento e rafforzamento dell'apparato tecnico-organizzativo. Tale percorso sarà orientato alla costruzione di una governance interna più solida, flessibile e trasparente, capace di affrontare con efficienza l'incremento degli adempimenti normativi e procedurali, nonché di garantire un supporto più efficace ai servizi e ai territori. Il rafforzamento della struttura sarà inoltre accompagnato da azioni formative e strumenti operativi innovativi, per favorire una crescita sostenibile e partecipata dell'organizzazione.

#### ***Verso la parità di genere***

Duemilauno Agenzia Sociale si impegna a consolidare il proprio percorso verso una piena equità di genere attraverso la formalizzazione e attuazione di un piano strategico conforme alla norma UNI/PdR 125:2022. L'obiettivo è promuovere un cambiamento culturale profondo e strutturale, capace di generare un ambiente di lavoro realmente inclusivo, equo e rispettoso delle differenze. Il piano prevede azioni integrate su più livelli – politiche interne, formazione, monitoraggio, comunicazione – per favorire la valorizzazione delle competenze femminili, la prevenzione delle discriminazioni, il bilanciamento vita-lavoro e l'accesso paritario alle opportunità di sviluppo professionale.

#### ***La Banca del Tempo Solidale***

Per rafforzare il senso di appartenenza e la coesione interna, si intende avviare la realizzazione di una Banca del Tempo Solidale, pensata come strumento concreto per promuovere la solidarietà, il mutuo aiuto e la corresponsabilità tra socie e soci. Attraverso questo meccanismo, ciascun membro potrà mettere a disposizione una quota del proprio tempo per sostenere colleghi e colleghi in situazioni di bisogno, favorendo un sistema relazionale basato sulla fiducia, sulla reciprocità e sull'impegno condiviso verso il benessere collettivo. Il progetto si inserisce in una più ampia visione di welfare generativo e partecipativo, coerente con i valori fondativi dell'Agenzia.

# SCONFINAMENTI

numeri pubblicati

- n. 1 ..... GUERRE STELLARI /Maggio 2002
- n. 2 ..... SULLA STRADA /Dicembre 2002
- n. 3 ..... LA CASETTA /Giugno 2003
- n. 4 ..... FINISTERRE /Dicembre 2003
- n. 5 ..... HO FATTO CENTRO /Luglio 2004
- n. 6 ..... STORIE APPARENTEMENTE PICCOLE /Dicembre 2004
- n. 7 ..... AZUL/Luglio 2005
- n. 8 ..... H /Dicembre 2005
- n. 9 ..... MA TU, NON VAI MAI A LAVORARE? /Settembre 2006
- n. 10 ..... & - PERCORSI DELLA MENTE /Novembre 2006
- n. 11 ..... LA STRADA GIALLA /Luglio 2007
- n. 12 ..... SPRIZZA E SPIGO /Novembre 2007
- n. 13 ..... DREAM MACHINE /Marzo 2008
- n. 14 ..... MORIRE DI CLASSE /Settembre 2008
- n. 15 ..... OCCHI /Giugno 2009
- n. 16 ..... GAMEOVER,/Dicembre 2009
- n. 17 ..... CHIAROSCURO /Ottobre 2010
- n. 18 ..... CASTELLI IN ARIA /Novembre 2010
- n. 19 ..... LA PAURA DEI RAGNI /Maggio 2011
- n. 20 ..... ARUM OLTRE LE MURA /Novembre 2011
- n. 21 ..... CITTÀ VIOLA /Settembre 2012
- n. 22 ..... IL MIO POSTO, IL NOSTRO POSTO /Settembre 2012
- n. 23 ..... TERRE DI NESSUNO /Giugno 2013
- n. 24 ..... VIA SAN BENEDETTO 12 /Dicembre 2013
- n. 25 ..... HUBility /Giugno 2014
- n. 26 ..... VISION /Dicembre 2014
- n. 27 ..... L'ARTE NON MENTE /Marzo 2015
- n. 28 ..... VOLEVO LA LUNA /Dicembre 2015
- n. 29 ..... SALITE E DISCESE /Novembre 2016
- n. 30 ..... PEER TO PEER /Dicembre 2016
- n. 31 ..... REFUGEE /Novembre 2017
- n. 32 ..... NISI' parte prima /Dicembre 2017
- n. 33 ..... NISI' parte seconda/L'isola ritrovata /Maggio 2018
- n. 34 ..... LAB /Dicembre 2018
- n. 35 ..... CEFEC 33<sup>rd</sup> Annual Conference /Ottobre 2019
- n. 36 ..... GENIUS LOCI /Novembre 2019
- n. 37 ..... RACCONTARE ATTRAVERSO: SERVIZI, IMMAGINI, STORIE /Giugno 2020
- n. 38 ..... IMPROVVISAMENTE /Dicembre 2020
- n. 39 ..... MBOKADOR /Ottobre 2021
- n. 40 ..... GUERRE STELLARI (ristampa) /Novembre 2021
- n. 41 ..... HOTEL MSNA /Giugno 2022
- n. 42 ..... AZUL (ristampa) /Novembre 2022
- n. 43 ..... DIALOGHI SULL'INTRAPRESA SOCIALE /Settembre 2023
- n. 44 ..... DIVENTARE VOCE /Dicembre 2023
- n. 45 ..... M-ARTE /Ottobre 2024
- n. 46 ..... DIGI-LANCE4SE /Dicembre 2024



Non esistono note  
sbagliate

*Miles Davis*





