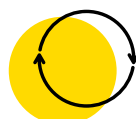
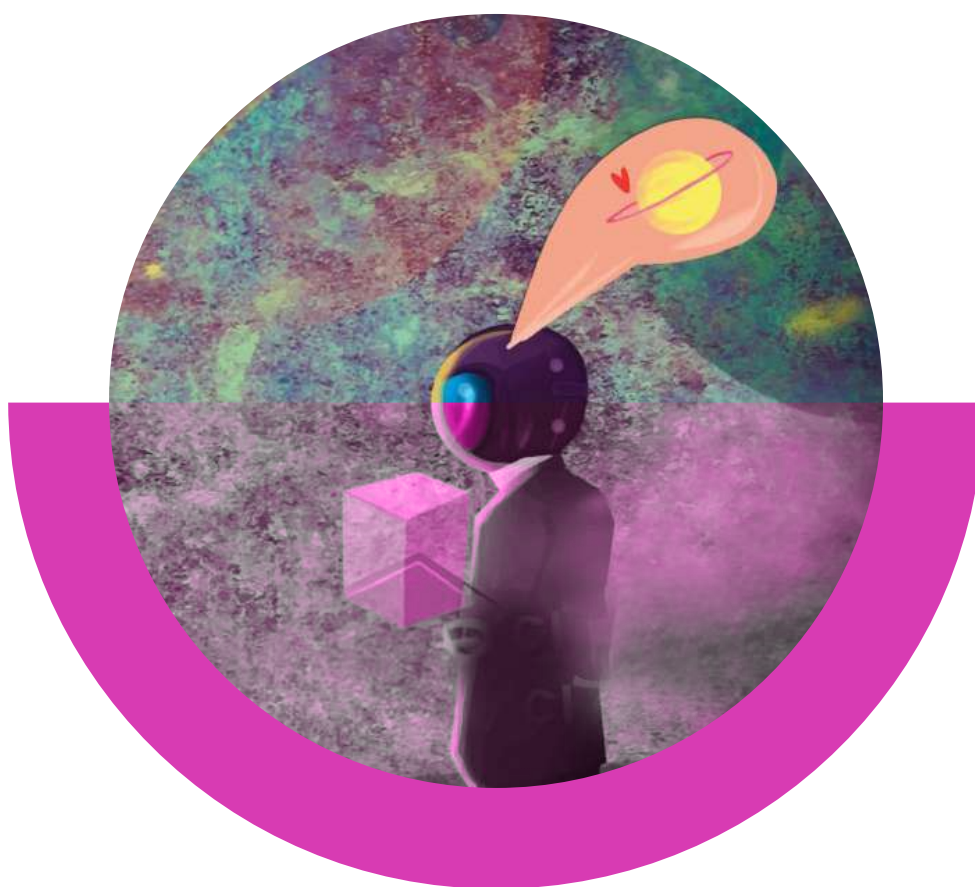


BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2023



OPEN group



INDICE

INTRODUZIONE	9
LETTERA DEL PRESIDENTE	11
IL 2023 DI OPEN GROUP	12

IDENTITÀ 14

1	1.1 CHI SIAMO	15
	1.2 LA NOSTRA STORIA	18
	1.3 IL GRUPPO OPEN	20
	1.4 I NOSTRI TERRITORI	21
	1.5 LE NOSTRE PRINCIPALI ATTIVITÀ	22
	1.6 MISSION, VALORI E PURPOSE	23
	1.7 CONTESTO DI RIFERIMENTO	24
	1.8 GOVERNANCE	24
	1.8.1 ORGANISMI DI GOVERNANCE	25
	1.9 ORGANIGRAMMA	27
	1.10 MODELLI E CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ	28
	1.11 PARTECIPAZIONE ALLA VITA ASSOCIATIVA	29
	1.12 RUOLO DEGLI STAKEHOLDER	30
	1.13 TUTELA DELLA PRIVACY	31
	1.14 WHISTLEBLOWING	31

PERSONE 32

2	2.1 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEI SOCI E DELLE SOCIE	33
	2.1.2 TIPOLOGIA SOCIE E SOCI	34
	2.1.3 FOCUS SOCIE E SOCI	34
	2.1.4 FOCUS SOCØ PERSONE FISICHE	35
	2.1.5 ANZIANITÀ ASSOCIATIVA	35
	2.2 LAVORATRICI E LAVORATORI	36
	2.2.1 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLØ LAVORATORØ	36
	2.2.2 DATI SUL PERSONALE	37
	2.2.3 TIPOLOGIA DI CONTRATTO	37
	2.2.4 STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI, DELLE INDENNITÀ EROGATE	38
	2.2.5 TURNOVER	38
	2.2.6 RICADUTE SULL'OCCUPAZIONE TERRITORIALE	39
	2.2.7 NUMERO MALATTIE, INFORTUNI E LORO INCIDENZA	39
	2.3 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE	40
	2.3.1 INVESTIRE SU OPLÀ: IL NOSTRO PERCORSO PER FAVORIRE LO SVILUPPO DELLA CONOSCENZA	40
	2.3.2 LA NASCITA DI OPLÀ, IL NOSTRO HUB DEL SAPERE	41
	2.3.3 TIPOLOGIA E AMBITI DEI CORSI DI FORMAZIONE INTERNI	42
	2.4 POLITICHE DI WELFARE AZIENDALE	45

3	COMUNITÀ	46
3.1	AREE E SETTORI DI OPEN GROUP	47
3.2	AREA ACCOGLIENZA E INTEGRAZIONE	47
3.3	AREA EDUCAZIONE E CULTURA	50
3.4	UTENTI PER TIPOLOGIA DI SETTORE	52
3.5	UNITÀ OPERATIVE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B	53
3.6	STORIE DAI NOSTRI SERVIZI	54
3.6.1	FOCUS AREA ACCOGLIENZA E INTEGRAZIONE	54
3.6.2	FOCUS AREA EDUCAZIONE E CULTURA	56
3.6.3	IL DIGITALE IN OPEN GROUP	58
3.7	PERCORSI DI INSERIMENTO LAVORATIVO	60
3.7.1	LAVORIENTA	60
3.7.2	LABORATORIO ABBA	60
3.7.3	TIROCINI DI INSERIMENTO LAVORATIVO	60

4	VALORE GENERATO	62
4.1	ATTIVITÀ E OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI	63
4.2	HIGHLIGHTS ECONOMICO-FINANZIARI	63
4.3	VALORE DELLA PRODUZIONE	64
4.4	DONAZIONI	64
4.5	COMPOSIZIONE DEL FATTURATO	64
4.5.1	FATTURATO PER SETTORE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B	65
4.6	FATTURATO PER TERRITORIO	66
4.7	OBIETTIVI ECONOMICI PREFISSATI	67

5	TERRITORIO	68
5.1	PARTNERSHIP E COLLABORAZIONI CON ALTRE ORGANIZZAZIONI	70
5.2	RAPPORTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	70
5.3	INNOVAZIONE	70
5.3.1	ATTIVITÀ DI RICERCA E PROGETTUALITÀ INNOVATIVE	71
5.4	LA CITTÀ DELLE DONNE	78
5.5	STORIE DA (NON) RACCONTARE	79
5.6	INIZIATIVE E PROGETTI REALIZZATI SUL TERRITORIO E CON LA COLLETTIVITÀ	80

6	PIANETA	82
6.1	PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2024-25	84
6.2	LA DIRETTIVA CSRD E IL PERCORSO VERSO LA DOPPIA MATERIALITÀ	86
6.3	ENERGIA E CONSUMO RESPONSABILE	86
6.4	MOBILITÀ SOSTENIBILE	89
6.5	IL CONTRIBUTO DI OPEN GROUP ALLA BIODIVERSITÀ	89

7	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	90
7.1	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA RENDICONTAZIONE SOCIALE	91
7.2	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO STRATEGICI	92

	NOTA METODOLOGICA	96
	GRI CONTENT INDEX	97
	APPENDICE	101

INTRODUZIONE

In occasione della sua nona edizione, il Bilancio Sociale di Open Group fa un ulteriore passo avanti e diventa Bilancio di Sostenibilità, integrandone metodologie e contenuti e completando un percorso avviato già lo scorso anno.

Questo primo Bilancio di Sostenibilità ha come obiettivo la rendicontazione dettagliata delle performance della cooperativa in materia ESG, e fornisce quindi un quadro completo dei principali obiettivi, progetti e risultati conseguiti in ambito ambientale, sociale e di governance.

L'intento è quello di mettere a disposizione di tutti gli stakeholder una rappresentazione chiara, trasparente e completa del lavoro svolto in questi ambiti di anno in anno, con il fine ultimo di generare valore condiviso nel medio e lungo periodo.

Attraverso questo bilancio Open Group decide di raccontarsi a tutti i suoi stakeholder come destinatari del documento ad ogni livello: le socie e i soci della cooperativa; le persone occupate che lavorano con noi, le persone che prestano in maniera volontaria qualche ora del loro tempo; gli e le ospiti che accogliamo nelle nostre strutture e tutte le persone destinatarie dei servizi che offriamo alla collettività; le altre realtà con cui progettiamo, i nostri fornitori e gli enti della pubblica amministrazione, gli enti di ricerca, le fondazioni e le università con cui collaboriamo, ma anche i nostri competitor e i media e, infine, l'opinione pubblica e le comunità dei territori in cui operiamo.

Il documento tiene come bussola di riferimento gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU e quello che ne deriva consiste quindi nella misurazione, comunicazione e assunzione di responsabilità (accountability) nei confronti di stakeholder sia interni sia esterni.

Questo report si compone di sette capitoli: identità, persone, comunità, valore generato, territorio, pianeta e obiettivi di miglioramento.

I principi su cui il documento viene redatto sono: l'accuratezza, la comparabilità, la chiarezza espositiva, l'attendibilità e la veridicità, al fine di facilitare la sua lettura e la sua comprensione per tutte.

La sua stesura è un percorso e un lavoro di raccordo di tutti i settori e molte funzioni della cooperativa, senza cui la traduzione e la fruibilità di informazioni così complesse non sarebbe possibile.

Grazie a chi ha collaborato a questo documento.

Oltre al documento digitale, sarà prodotta la pagina web dedicata in cui viene illustrata la sintesi del report integrale attraverso uno storytelling fatto di contenuti testuali e infografiche.

LETTERA DEL PRESIDENTE

Siamo molto contente e contenti di presentare il bilancio sociale e di sostenibilità del 2023, un documento che testimonia non solo la nostra crescita sostenibile, ma anche l'impegno costante verso la responsabilità sociale e l'inclusione. Con un occhio sempre attento alle esigenze della comunità e all'innovazione responsabile, abbiamo percorso un altro anno molto positivo.

Il nostro numero di socie e soci ha raggiunto una cifra record di 565, con un aumento di 133 persone rispetto al 2022. I soci e le socie lavoratrici, che ora rappresentano il 54,8% del totale, hanno visto un incremento di 120 unità, dimostrando la nostra dedizione nel promuovere l'occupazione stabile e di qualità all'interno della cooperativa. Questo aumento non è solo un numero, ma il riflesso di una comunità che cresce, di un tessuto sociale che si rafforza e di un modello di business che funziona efficacemente.

Il nostro impegno si estende oltre la dimensione numerica: abbiamo totalizzato 993 occupate e occupati, di cui 18 persone svantaggiate, ribadendo la nostra missione di favorire l'inclusione lavorativa di persone che si trovano in condizioni di difficoltà.

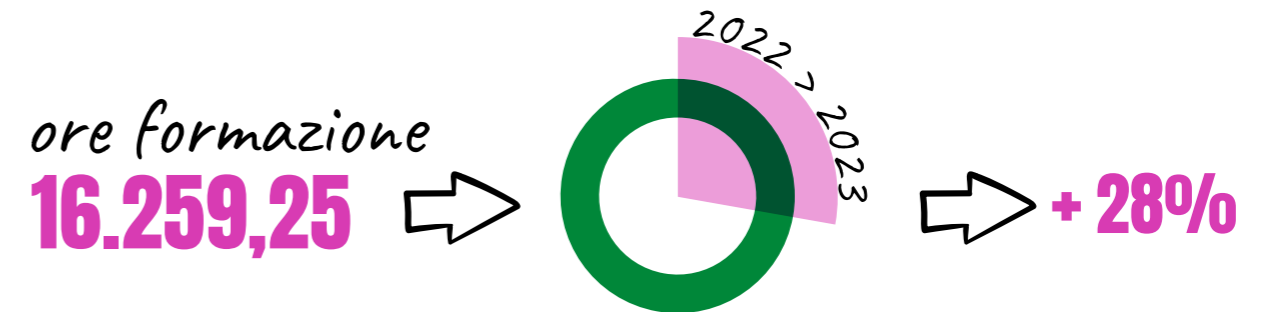
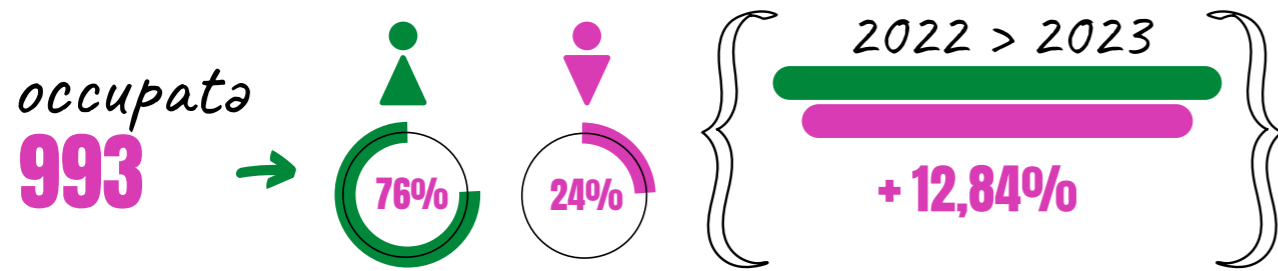
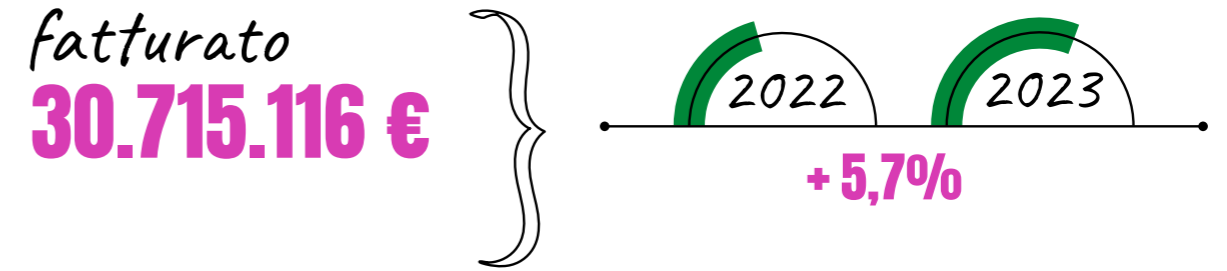
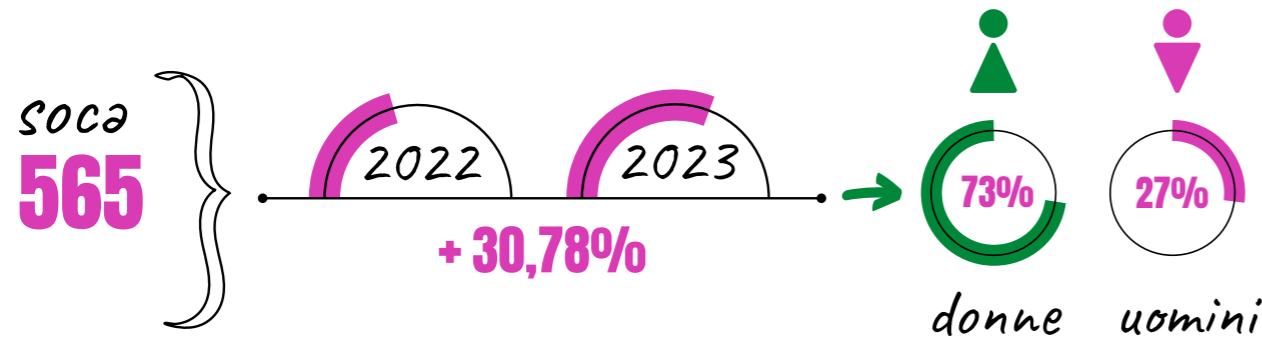
Il 61,22% del nostro personale è costituito da giovani under 40, con un aumento del 6,72% rispetto al 2022, sottolineando la nostra attenzione verso le nuove generazioni e la loro formazione professionale. Le ore di formazione erogate nel corso dell'anno ammontano a 16.259, segnando un aumento del 28% rispetto all'anno precedente. Questo investimento nella crescita professionale è cruciale per mantenere un ambiente di lavoro innovativo e competitivo, dove sia possibile sviluppare pienamente il proprio potenziale.

A livello societario, abbiamo consolidato ed espanso la nostra presenza nel settore con importanti partecipazioni: manteniamo il controllo totale di Open Immobiliare e Be Open, e deteniamo una partecipazione del 50% in società come Open Event, Publics ICC e Ada s.r.l.. Questa diversificazione ci consente di ampliare la nostra influenza e di affrontare nuove sfide con una base solida e multidisciplinare.

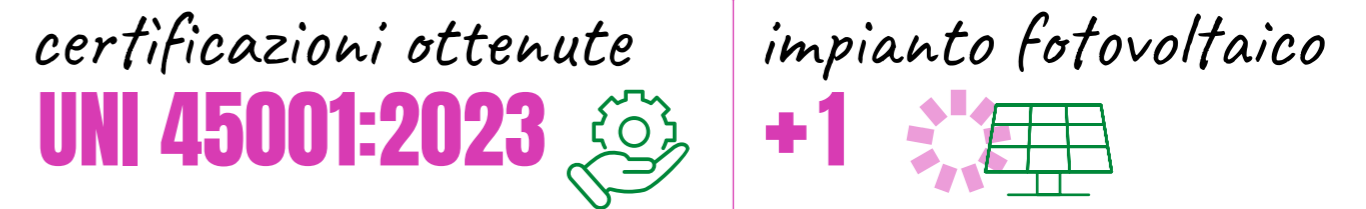
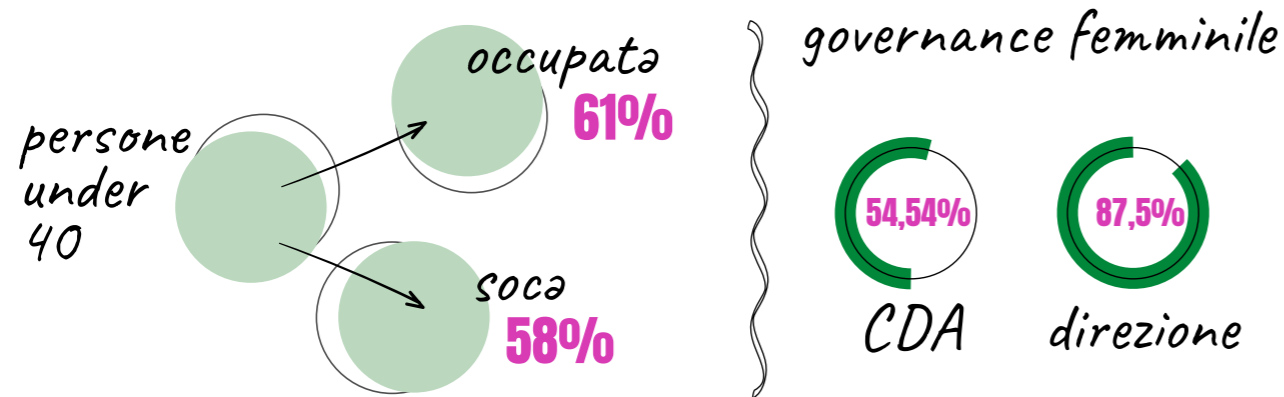
Infine, il nostro impegno verso il futuro si focalizza sulle Digital Humanities, che vediamo come una frontiera essenziale per umanizzare il digitale e le intelligenze artificiali. In questo ambito, non ci limitiamo a digitalizzare processi esistenti, ma ci impegniamo a inserire l'umanità al centro dell'innovazione tecnologica, promuovendo un approccio che considera la tecnologia come uno strumento al servizio dell'individuo e della società.

Giovann Dognini
Presidente Open Group

IL 2023 DI OPEN GROUP



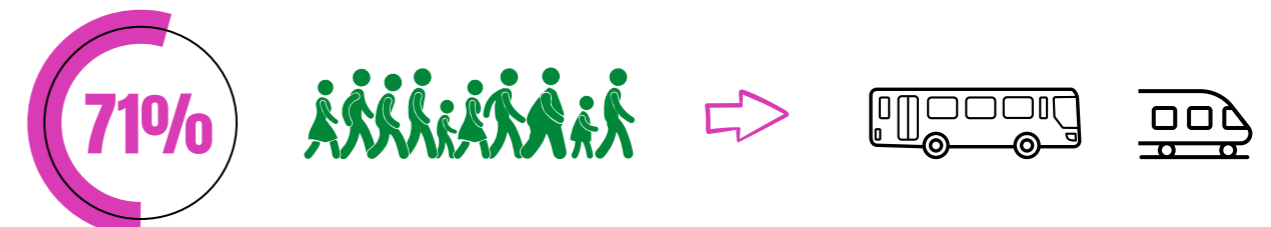
+1 learning academy



persone raggiunte dai nostri servizi
761.513



risposta alla survey sugli spostamenti casa-lavoro



1.



1.1. CHI SIAMO

Open Group è un'impresa sociale composta da quasi 1.000 lavoratrici e lavoratori, di cui più di 500 socie e soci.

È attiva soprattutto a Bologna e in altre città dell'Emilia-Romagna, in Veneto, nelle Marche e, in maniera capillare con singoli progetti, in molte province dal nord al sud Italia.

Operiamo in diversi ambiti: dall'educazione al sociale, dalla cultura al digitale. Progettiamo servizi per le comunità, per le persone e per le imprese. I nostri valori sono alla base della nostra cultura e del nostro impegno quotidiano. Crediamo nel benessere delle persone e investiamo nella crescita del nostro territorio.

Al centro del nostro approccio ci sono la sostenibilità e la diffusione di una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione di tutte le diversità. Sosteniamo l'inclusione e la parità di genere e lo facciamo attraverso azioni concrete per garantire il rispetto di tutte le persone di Open Group. Investiamo inoltre nella costruzione di reti e di partnership con cui realizzare un reale processo di innovazione sociale, per questo motivo aderiamo a enti associativi e consorzi.

DATI ANAGRAFICI

Ragione Sociale: Open Group Società Cooperativa Sociale O.N.L.U.S.

Partita IVA: 02410141200

Codice Fiscale: 02410141200

Forma Giuridica: Cooperativa sociale ad oggetto misto (A+B)

Settore: Legacoop Sociale

Anno Costituzione: 2003

Associazione di rappresentanza: Open Group è membro del C.N.C.A. Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza

CONSORZI

Consorzio L'Arcolaio

Consorzio Indaco

Consorzio Ecobi

Consorzio Scu.Ter

Consorzio Digicoop

Consorzio CNS

RETI

Impronta Etica

CulTurMedia

Clust-ER Health

Clust-ER Create

Rete ComeTe

Fio. PSD

Associazione Naufragi

ARFIE

All Digital

CNCA

Housing Europe

Dynamo International

Generazioni Legacoop

GRUPPI/ALTRO

Fondazione Policlinico Sant'Orsola

Cooperfidi

Bit Purple Soc. Coop.

Armadilla Onlus

Fondazione Ivano Barberini

ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE EX ART. 2 DEL D.LGS. 112/2017

- a) Interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni
- c) Prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni
- d) Educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa
- f) Interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio, ai sensi del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, e successive modificazioni
- l) Formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa
- n) Cooperazione allo sviluppo, ai sensi della legge 11 agosto 2014, n. 125, e successive modificazioni
- p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4
- q) Alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministero delle infrastrutture del 22 aprile 2008, e successive modificazioni, nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi
- r) Accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti

1.2 LA NOSTRA STORIA

Open Group nasce nel 2014 dalla fusione di tre storiche cooperative del bolognese con l'idea di mettere assieme saperi e competenze diverse per dare una risposta nuova e innovativa al territorio. Da subito Open Group ha assunto come framework di riferimento del medio e lungo periodo gli obiettivi contenuti nell'Agenda Onu 2030. Più nello specifico, a partire dalle nostre attuali aree di intervento, contribuiamo ai seguenti Goal:



Dal 2014 a oggi Open Group ha incorporato diverse realtà, che hanno visto nella nostra cooperativa la possibilità di consolidare i propri asset e garantire stabilità lavorativa.

Al netto di partecipazioni in consorzi e di quote come socia sovventora, al 31 dicembre 2023 Open Group Soc. Coop. deteneva:

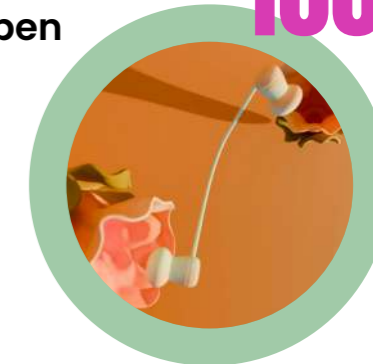
Open Immobiliare

100%



Be Open

100%



Publics ICC

50%



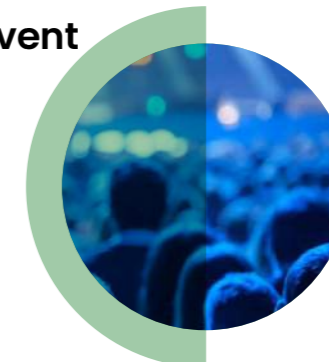
Ada Srl

50%



Open Event

50%



1.3 IL GRUPPO OPEN 2024



Open Immobiliare

Gestisce il patrimonio immobiliare di proprietà della cooperativa e fornisce servizi di conduzione e di amministrazione anche relativamente alle strutture in gestione.



Be Open

È la nostra società di comunicazione e di produzione di contenuti audio e digitali. Si occupa di ideazione e realizzazione di campagne di comunicazione, di visual design, produzione video e podcast.



Publics ICC

È la nostra impresa culturale creativa che lavora nel mondo della cultura con enti e istituzioni per promuovere una diversa accessibilità dei patrimoni attraverso virtual 3d, app e piattaforme, realtà aumentata ed esperienze immersive.



Ada

È la società in cui mettiamo a disposizione la nostra esperienza manageriale per interpretare i dati e tradurli in un linguaggio semplice e accessibile. La nostra consulenza è per aziende e cooperative che vogliono intraprendere un percorso di business intelligence.



Open event

È la società che gestisce DumBO: il progetto di rigenerazione urbana temporanea dell'ex scalo ferroviario Ravone a Bologna, di proprietà di FS Sistemi Urbani. In uno spazio di circa 40.000 metri quadrati fatto di capannoni e aree all'aperto, DumBo ospita eventi culturali, aziendali e spazi di coworking. Un luogo in cui imprese, associazioni e territorio si incontrano e collaborano."



Open Culture

È la società dedicata alla gestione integrata di musei, gallerie e spazi culturali innovativi. Diventerà il punto di integrazione nella valorizzazione dei servizi dei patrimoni del nostro gruppo. Fra le attività del futuro di Open Culture anche il turismo e lo sviluppo di studentati.



Open Formazione

È il nostro ente accreditato dalla regione Emilia-Romagna per la formazione e per i servizi per il lavoro. I corsi che realizziamo sono pensati per le persone che operano in ambito educativo e sociosanitario e in ambito culturale. Progettiamo esperienze formative per istituti scolastici, aziende sanitarie locali, pubbliche amministrazioni e cooperative.

1.4 I NOSTRI TERRITORI

SEDE LEGALE

Indirizzo: via Milazzo 30, 40121 Bologna
Telefono: 051 841206
Fax: 051 4382293
Email: info@opengroup.eu
opengroup.eu

SEDI OPERATIVE nel QR Code



Regioni e province



1.5 LE NOSTRE PRINCIPALI ATTIVITÀ

TIPO A

Asili Nidi
Servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia
Servizi educativi pre e post scolastici, Interventi socio-educativi territoriali (inclusi ludoteche, centri /soggiorni estivi, ecc.)
Interventi socio-educativi domiciliari
Inserimento lavorativo Disabili – Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie
Minori – Comunità e strutture per minori d'età e per gestanti e madri con bambini (include anche le Case famiglia)
Dipendenze patologiche-Strutture socio-sanitarie, e Centri riab. e cura
Persone adulte in difficoltà – Strutture bassa soglia o di accoglienza abitativa
Persone con disabilità – Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi
Persone con disabilità – Centri diurni ricreativi, laboratori protetti, centri occupazionali
Minori – Comunità educative semiresidenziali
Segretariato sociale e servizi di prossimità
Immigrazione – Centri Servizi stranieri
Sostegno e/o recupero scolastico
Trasporto scolastico, Servizio di pre-post scuola, Interventi/ Servizi rivolti a soggetti in condizione di fragilità (detenuti, senza fissa dimora, minoranze, ecc...)

TIPO B

Logistica (trasporti, consegne, traslochi, facchinaggio, ecc...)

Custodia e manutenzione edifici
Servizi amministrativi e servizi front & back office
Altro

1.6 MISSION, VALORI E PURPOSE

Fin dalla sua nascita Open Group si è data come mission quella di perseguire l'interesse generale delle comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini, favorendo il miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali delle proprie socie e dei propri soci.

Etica, partecipazione, responsabilità, innovazione, professionalità, qualità, sostenibilità, benessere, persona, affidabilità, condivisione: sono i valori alla base della nostra cultura e del nostro impegno quotidiano.

Crediamo nel benessere delle persone che lavorano in Open Group e investiamo nella crescita del nostro territorio. Accettiamo la sfida per un futuro sostenibile e innoviamo le nostre strategie di sviluppo per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030.

Crediamo in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione di tutte le diversità, sosteniamo l'inclusione e la parità di genere. Lo facciamo attraverso azioni concrete per garantire il rispetto di tutte le persone della cooperativa. Abbiamo adottato una policy che sintetizza le nostre politiche di genere e, grazie a queste, abbiamo ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 (sistema di gestione per la parità di genere).

WE ARE OPEN - IL NOSTRO PURPOSE

Abbiamo concepito un purpose che desse visione e concretezza a ciò in cui crediamo e a come lo traduciamo ogni giorno nel nostro lavoro.

We are Open introduce e rappresenta il racconto valoriale della cooperativa e lo pone in una zona centrale del nostro racconto. In We are Open c'è un noi che ci rappresenta, è un nome che include, che crea gruppo, identità.

È un nome che accoglie, che acquista significato a seconda di chi lo legge, siamo noi Open Group. Siamo noi socæ, siamo noi comunità, noi persone che lavoriamo e viviamo su questo territorio, che condividiamo una visione comune. È un nome che costruisce una rete.

We are Open è il filo rosso che lega le nostre traiettorie di sviluppo sul percorso valoriale, sul benessere e sulla crescita delle nostre persone.

1.7 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

In un contesto complesso come quello in cui operiamo, le sfide sociali, economiche e ambientali influenzano profondamente il nostro lavoro. Siamo consapevoli dei cambiamenti geopolitici e demografici in atto, che generano nuove esigenze di servizi sociali e di inclusione. Le disuguaglianze economiche rappresentano una barriera all'accesso alle risorse e alle opportunità per alcuni gruppi vulnerabili, rendendo ancora più urgente la necessità di politiche e servizi che facilitino l'inclusione sociale e l'equità.

Le sfide ambientali, come il cambiamento climatico e la scarsità delle risorse naturali, richiedono il nostro impegno per promuovere pratiche sostenibili e ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività. Inoltre, la fragilità del tessuto sociale ci spinge a favorire la coesione comunitaria e il sostegno reciproco.

Nel nostro lavoro quotidiano, offriamo servizi e attività mirate, come assistenza a persone con fragilità, inserimento lavorativo per persone svantaggiate, educazione e formazione, per migliorare la qualità della vita delle comunità in cui operiamo.

Promuoviamo valori come la solidarietà, la partecipazione democratica e la responsabilità sociale, creando un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo. Coinvolgiamo attivamente le nostre socie e i nostri soci nei processi decisionali e promuoviamo la creazione di valore condiviso attraverso il nostro modello di governance partecipativa.

Tuttavia, siamo consapevoli delle sfide legate alla sostenibilità economica e alla necessità di innovare per rispondere efficacemente ai cambiamenti del contesto. Per questo motivo crediamo nell'importanza della collaborazione tra le realtà del terzo settore, le istituzioni e gli altri attori del territorio per sviluppare strategie e soluzioni condivise che possano affrontare le sfide emergenti e creare un contesto favorevole allo sviluppo sostenibile e al benessere delle comunità in cui operiamo.

1.8 GOVERNANCE

Open Group si è dotata, fin dalla sua nascita, di uno statuto e di un regolamento interno che individuano in maniera puntuale le linee di gestione dell'impresa, ovvero l'insieme degli istituti che consentono ai soci e alle socie di esercitare, anche tramite i rappresentanti, il governo della cooperativa. Inoltre, dal 2017 si è dotata di un modello di Organizzazione e Controllo, così come previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

I soci e le socie esercitano la proprietà sociale attraverso le regole e gli strumenti della partecipazione democratica, in funzione del principio "una testa un voto". Nelle assemblee devono approvare il bilancio annuale della cooperativa, lo statuto e il regolamento interno e, periodicamente devono eleggere il Consiglio d'Amministrazione e il Collegio Sindacale. Lo statuto e il regolamento definiscono anche i requisiti sulla base dei quali tutte e soce possono presentare la propria candidatura alle cariche sociali.

Nel 2023 Open Group ha seguito il Piano strategico di Direzione presentato al Consiglio di Amministrazione ad ottobre 2021. A partire dalle indicazioni contenute nel piano, la cooperativa ha basato le sue attività su quattro parole chiave che ne hanno definito identità e azione:

Per rafforzare queste caratteristiche distintive abbiamo deciso di lavorare sull'attrattività: su quella interna pensata per i nostri colleghi e per le nostre colleghe e per chi lavorerà con noi e su quella esterna, invece, pensata per i nostri stakeholder.



1.8.1 ORGANISMI DI GOVERNANCE

Il Consiglio d'Amministrazione, che si riunisce periodicamente, ha il ruolo di indirizzo e di controllo della cooperativa, dei suoi valori e della sua identità ed è garante della tutela degli interessi dei soci e delle socie. Al Consiglio d'Amministrazione rispondono sia la Comunicazione Corporate che la Sostenibilità. L'assetto organizzativo prevede una direzione presieduta dalla Direttrice Generale e finalizzata a sovrintendere le principali funzioni aziendali, da gennaio 2023 è composta dalle

seguenti figure: la Direttrice di Staff, la Direttrice Commerciale, la Direttrice dello Sviluppo Risorse Umane, la Responsabile Amministrativa; il Responsabile Amministrativo, Normativo e Paghe e, infine, le Responsabili delle due aree accoglienza e integrazione ed educazione e cultura.

Nel corso del 2023 il Consiglio di Amministrazione si è incontrato 14 volte e la Direzione 9 volte.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			
NOME	CARICA RICOPERTA	DATA PRIMA NOMINA	PERIODO IN CARICA
Dognini Giovanni	Presidente	29-09-2020	tre anni
Pozzi Caterina	Vicepresidente	08-05-2014	tre anni
Lippi Roberto	Consigliere	08-05-2014	tre anni
Ventura Elisa	Consigliera	22-06-2017	tre anni
Frasinetti Ethel	Consigliera	26-08-2014	tre anni
Poppi Matteo	Consigliere	22-06-2017	tre anni
Aguiari Damiana	Consigliera	22-06-2017	tre anni
Parmigiani Maria Luisa	Consigliera	21-10-2020	tre anni
Melotti Nicolò	Consigliere	21-10-2020	tre anni
Cavina Hazem	Consigliere	17-08-2023	tre anni
Iormetti Claudia Beatrice Elena	Consigliera	17-08-2023	tre anni

Focus Presidente e membri del CdA



**Presidente e Legale
Rappresentate in carica**

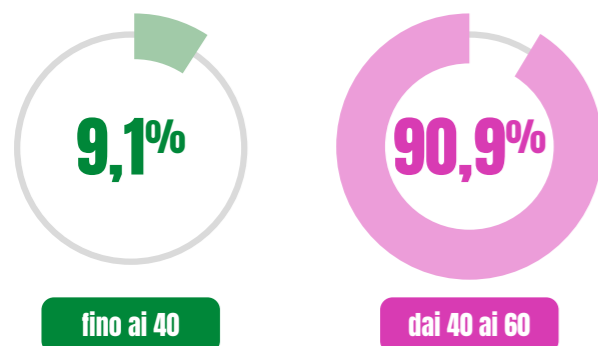
Giovanni Dognini

Durata Mandato: **3 Anni**
Numero Mandati: **2**
Periodo In Carica **3 Anni**

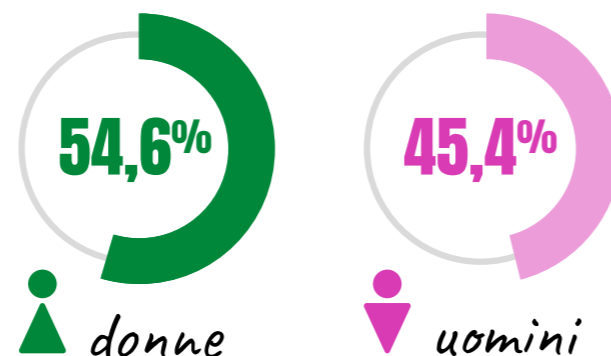
**Consiglio
Di Amministrazione**

Durata Mandato: **3 Anni**
Numero Componenti Persone Fisiche: **11**
Nazionalità Italiana: **11 (100%)**

Percentuale età



Percentuale genere



COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

La Commissione pari opportunità si è costituita a febbraio 2022, ed è stata rieletta a settembre 2023, al fine di garantire l'attuazione del principio di pari opportunità e uguaglianza delle lavoratrici e dei lavoratori, senza distinzione di genere, sesso, razza, lingua, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali.

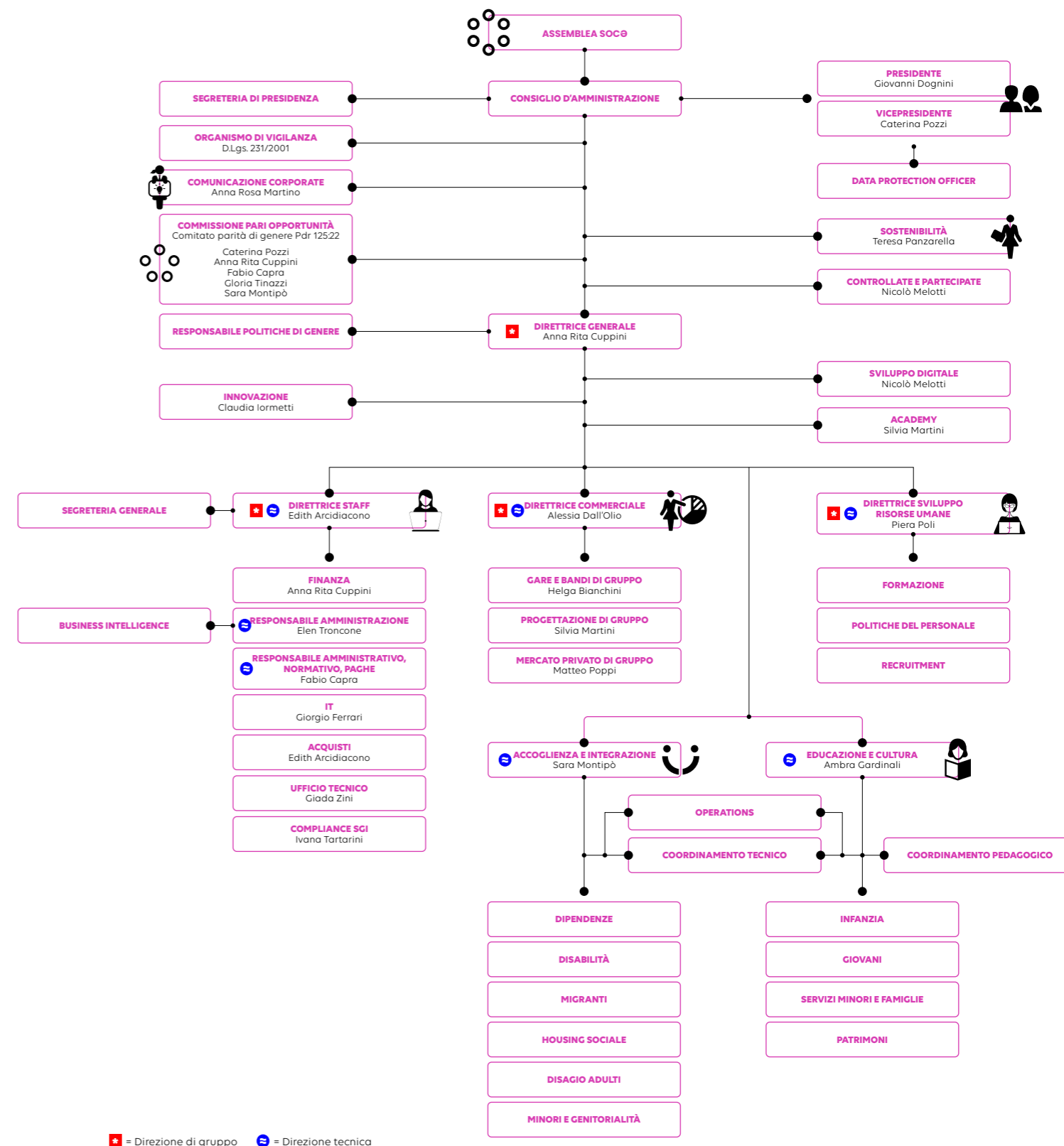
La Commissione è un organismo consultivo, di confronto e progettazione, finalizzato a dare espressione alle differenze e a valorizzare le esperienze di tutte le persone che lavorano all'interno della cooperativa e che fruiscono dei servizi.

La commissione è costituita da:

- **Caterina Pozzi**, vicepresidente e responsabile della Commissione pari opportunità;
- **Anna Rita Cuppini**, direttrice generale e responsabile delle politiche di genere;
- **Sara Montipò**, responsabile di area;
- **Gloria Tinazzi**, responsabile del servizio disabili Easy to Live e progettista;
- **Fabio Capra**, responsabile amministrativo, normativo e paghe;
- **Piera Poli**, direttrice sviluppo risorse umane.

Da due anni è attivo il regolamento della Commissione pari opportunità che definisce ruoli, funzioni e modalità di segnalazioni. Inoltre, a settembre 2023, è stata creata la piattaforma a cui è possibile far pervenire eventuali segnalazioni in forma anonima.

1.9 ORGANIGRAMMA



1.10 MODELLI E CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ

D.lgs. 231/01

Modello organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, che include un insieme di protocolli che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili. L'adozione del modello garantisce la corretta applicazione del Decreto e la riduzione del rischio di commissione di illeciti.

ISO 9001:2015



Lo standard ISO 9001 fornisce requisiti specifici per un sistema di gestione della qualità. La certificazione si basa su una serie di principi di gestione della qualità, tra cui una forte attenzione al cliente, il coinvolgimento della direzione aziendale, l'approccio per processi, la valutazione del rischio preventivo e il miglioramento continuo.

UNI 11010:2016

La certificazione garantisce i requisiti dei servizi per l'abitare e dei servizi per l'inclusione sociale di persone con disabilità in età adulta. Certifica che l'organizzazione rispetta quanto previsto al fine di offrire una pluralità flessibile e differenziata di servizi orientati alla specificità dei profili delle persone con disabilità a cui sono dedicati.

UNI 11034:2003

La certificazione è lo standard globale per i servizi all'infanzia volto alla tutela e alla sicurezza di bambine fra gli 0 e i 6 anni. Rappresenta una garanzia per la sicurezza e l'attendibilità delle strutture certificate.

UNI/PdR 125:2022



La certificazione garantisce il rispetto di linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (indicatori di performance) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La certificazione richiede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni, con l'obiettivo di colmare i divari di genere attualmente esistenti.

UNI 45001:2023



La certificazione stabilisce i requisiti per un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL) e fornisce una guida per il suo utilizzo al fine di consentire alle organizzazioni di predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri, prevenendo lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché migliorando proattivamente le proprie prestazioni relative alla SSL.

Il nostro Codice Etico



1.11 PARTECIPAZIONE ALLA VITA ASSOCIATIVA

Il 2023 è stato un anno importante, caratterizzato dalle elezioni del consiglio di amministrazione, che ha visto diverse occasioni di incontro fra socie.

Nel corso dell'anno si sono tenute due assemblee ordinarie, una a maggio (preceduta anche da un'assemblea informale lo stesso giorno) e una a luglio, a cui si è aggiunta un'ulteriore assemblea informale che si è tenuta, come di consueto a dicembre.

Partecipare attivamente alla vita della cooperativa significa prendere parte alle decisioni, offrire competenze e risorse quando necessario e collaborare per il bene comune. È un impegno che contribuisce al successo a lungo termine della propria organizzazione e crea un ambiente in cui ogni socio e socia può crescere e prosperare insieme alla comunità cooperativa.

Il primo incontro si è tenuto il 9 maggio con un'assemblea formale e una informale, in cui sono state apportate alcune modifiche dello statuto, è stata nominata la nuova presidente del Collegio Sindacale, è stata nominata la Commissione Elettorale e, così come

anticipato agli incontri precedenti con socie e soci, è stato cambiato il regolamento elettorale adeguandolo principalmente alla nuova struttura organizzativa di Open Group.

L'assemblea è stata l'occasione per istituire il Fondo per lo sviluppo tecnologico, per la ristrutturazione ed il potenziamento aziendale, in particolare su progetti digitali, al fine di mettere in atto il piano e per dare la possibilità ai e alle socie delle società controllate di Open Group di rimanere all'interno della compagine sociale come socie sovventore.

L'assemblea del 17 luglio è stata, invece, l'occasione per approvare il bilancio della cooperativa, il Bilancio consolidato e il Bilancio Sociale di Sostenibilità. A questo momento sono seguite le elezioni del nuovo CdA con la presentazione delle liste elettorali, dei candidati e delle candidate, il voto e la nomina del nuovo Consiglio.

L'anno si è chiuso con l'incontro informale del 21 dicembre, che è stata una serata di condivisione, socialità, ma anche di confronto e aggiornamento rispetto alle progettualità trasversali della cooperativa.

Assemblea 9/05/2024

su un totale di n. 506 socie hanno partecipato 114 persone, di cui in proprio 99 (di cui volontarie 2) e 15 con delega (di cui 2 volontarie), sono presenti 13 socie attraverso il collegamento on line.

Assemblea 17/07/2023

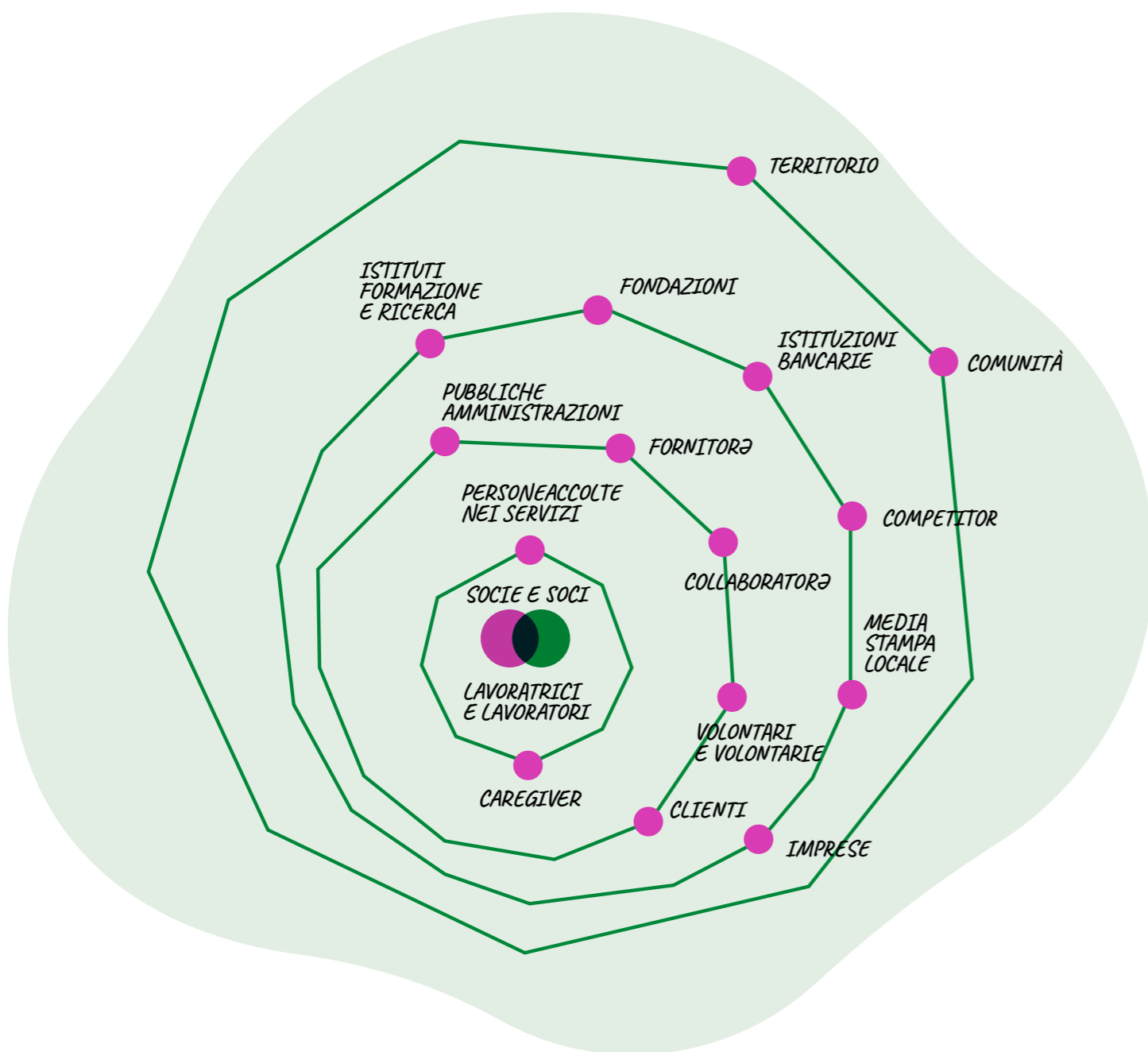
su un totale di n. 539 socie hanno partecipato 115 persone in proprio (di cui 1 volontaria) e 7 persone senza diritto di voto) e 62 con delega (di cui 3 volontarie).



1.12 RUOLO DEGLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder costituiscono un elemento imprescindibile per un'impresa sociale, poiché contribuiscono in maniera significativa alla sua crescita, ai suoi risultati e al suo impatto sociale. Innanzitutto, giocano un ruolo importante nella definizione della mission e della vision: coinvolgere attivamente gli stakeholder durante la fase di pianificazione e definizione

degli obiettivi consente di identificare le esigenze e le aspettative delle diverse parti interessate, assicurando che la missione dell'impresa sia allineata con le necessità della comunità e dell'ambiente in cui opera. Inoltre, gli stakeholder forniscono un feedback prezioso sull'efficacia delle attività e sulla qualità dei servizi.



Essere in ascolto rispetto alle opinioni e alle esperienze degli stakeholder ci consente di adattare e migliorare il nostro lavoro per soddisfare al meglio le esigenze e i bisogni delle persone a cui ci rivolgiamo. Gli stakeholder possono anche svolgere un ruolo determinante nel supportare le realtà come Open Group attraverso partnership, finanziamenti e risorse. Collaborazioni con istituzioni pubbliche, organizzazioni non profit, imprese private e altri attori possono ampliare il nostro raggio d'azione e aumentare il nostro impatto sociale. Collaborare attivamente con attori diversi è quindi fondamentale per creare un'impresa sociale in grado di adattarsi

1.13 TUTELA DELLA PRIVACY

Per garantire un modello di governance in linea con gli obblighi normativi ma anche per una particolare attenzione verso il tema, Open Group ha al suo interno un ufficio privacy che esamina il trattamento dei dati in cooperativa secondo il regolamento europeo in materia di trattamento dati personali e privacy n. 2016/679, che è coordinato da una DPO nominata dal consiglio di amministrazione.

Nel corso del 2023 sotto questo aspetto è stata posta molta attenzione nei rapporti con la committenza, in particolare con i consorzi di cui Open Group fa parte, creando delle sinergie e delle linee comuni di azione. Inoltre, sempre nel 2023, con la formazione dell'ufficio contratti sono stati revisionati tutti i modelli di contratti e di preventivi. La formazione in materia è un elemento molto importante in Open Group: sin dal momento dell'assunzione per lavoratrici e lavoratori è previsto un modulo informativo in tema di tutela della privacy, che può essere integrato attraverso focus per macro argomenti e formazioni specifiche dedicate durante tutto l'anno. Infine, annualmente vengono programmati ed effettuati audit all'interno dei servizi con l'obiettivo di verificare le procedure in essere o far emergere nuovi bisogni.

ai cambiamenti del contesto e di continuare a generare valore per la comunità nel lungo termine. Infatti, le relazioni solide possono favorire la condivisione di conoscenze, risorse e opportunità, promuovendo una cultura di cooperazione e reciproco sostegno. In conclusione, gli stakeholder svolgono un ruolo cruciale nel determinare il successo e l'efficacia del nostro lavoro. Coinvolgere attivamente gli stakeholder nella definizione degli obiettivi, nel monitoraggio delle performance e nel supporto alle attività della cooperativa è essenziale per garantire la sua sostenibilità e il suo impatto positivo sulla società.

1.14 WHISTLEBLOWING

Del 2023 Open Group dispone di un sistema di segnalazione per il whistleblowing, un sistema stabilito dal DI 231/01 che incentiva le segnalazioni di eventuali irregolarità all'interno della cooperativa.

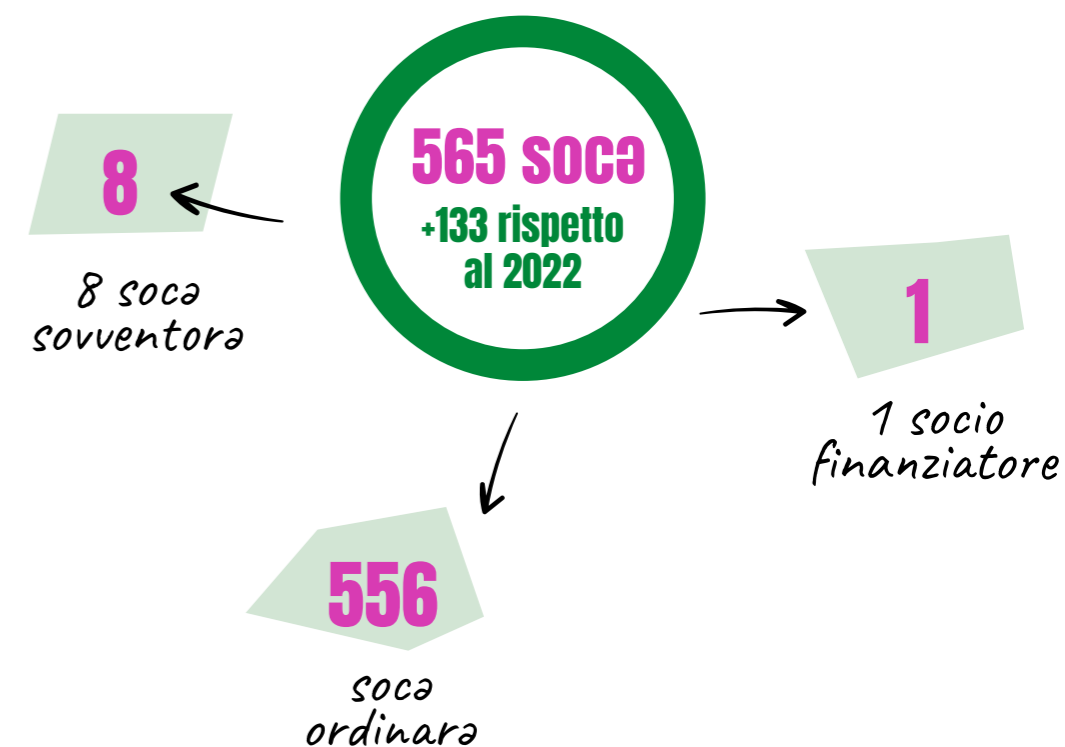
La nuova disciplina è stata introdotta in Italia con il decreto legislativo n. 24/2023, le nuove disposizioni da luglio 2023 sono rivolte a tutte le aziende con un numero medio di dipendenti superiore alle 250 unità. Open Group, rientrando nella normativa, si è dotata di una piattaforma di comunicazione, anche con modalità anonima, il cui accesso avviene dal sito istituzionale, e ha individuato le persone idonee a rispondere e gestire le eventuali segnalazioni. Con i nuovi adempimenti è stata redatta la relativa procedura e aggiornato il modello di organizzazione (MOG).



2.1. Sviluppo e valorizzazione dei soci e delle socie

La figura del socio e della socia riveste un ruolo cardine nell'ambito di un'impresa cooperativa. Esse sono e vere proprietare e governanti dell'organizzazione, poiché contribuiscono attivamente alla sua gestione e al conseguimento degli obiettivi sociali ed economici prefissati. Attraverso un'azione mutualistica si perseguono finalità di inclusione sociale e valorizzazione delle persone e del territorio. Il coinvolgimento diretto delle socie è cruciale per garantire il successo della cooperativa.

Open Group al 31 dicembre 2023 contava 565 socie: 545 socie lavoratrici e lavoratrici, 5 volontare, 1 socio finanziatore e 8 socie sovventore, ben 133 in più rispetto allo scorso anno, grazie all'impegno costante e continuativo da parte del CdA nell'incontrare i lavoratori e le lavoratrici e spiegare l'importanza di diventare socie per la cooperativa.



I soci e le socie dipendenti sono aumentati di 120 unità rispetto al 2022 (al netto di chi è uscito per pensionamento e dimissioni).

Il socio finanziatore è Coopfond, la società che gestisce il Fondo mutualistico per la promozione cooperativa, mentre resta come socio sovventore Parfinco, la società che Lega-coop Bologna e le principali cooperative ad essa aderenti hanno costituito per l'attuazione delle politiche di promozione e di sviluppo cooperativo nell'area di Bologna. Nel corso del 2023 si sono aggiunte 7 socie sovventore, provenienti dalla società controllata Be Open.

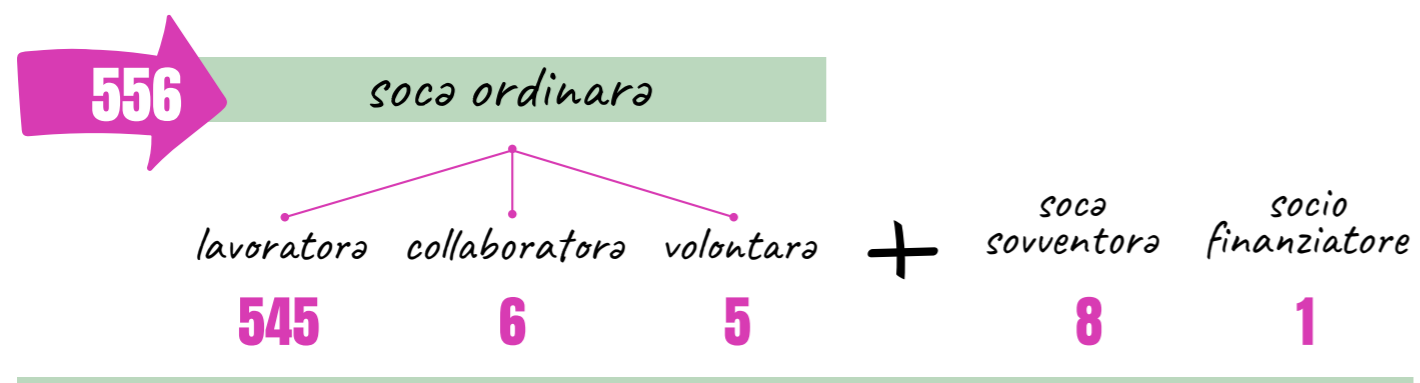
Il socio lavoratore e la socia lavoratrice sono il soggetto centrale dell'impresa cooperativa, attraverso cui essa persegue finalità mutualistiche. Il socio e la socia prestano la loro opera lavorativa e la cooperativa si propone di garantire loro continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali. Nell'autunno del 2022 Open Group ha stipulato per loro una polizza sanitaria integrativa, ulteriore a quella già prevista dal CCNL, e una polizza assicurativa utile a coprirle in caso di invalidità permanente (Long term care).

Questo e altri benefit vengono approfonditi in seguito, soprattutto nel paragrafo dedicato al welfare aziendale. Il numero dei socie lavoratore è potenzialmente illimitato, ma non può essere inferiore al minimo stabilito dalla legge. La cooperativa potrà ammettere come socie le persone svantaggiate di cui all'art. 4, L. 381/1991, che devono rappresentare almeno il 30% del personale della parte B della cooperativa.

Open Group fa proprio il principio cooperativo della porta aperta: per diventare socie è necessario soddisfare i requisiti specificati nello statuto, fare richiesta di adesione al Consiglio d'Amministrazione, sottoscrivere e versare la quota sociale di 2.000€ (in una unica soluzione oppure in forme rateali fino al 2% dell'imponibile lordo della retribuzione mensile).

La cooperativa punta ad incrementare il numero di socie e si è dotata di alcuni strumenti di incontro e partecipazione ritenendo fondamentale la reale motivazione del lavoratore e della lavoratrice a diventarlo: ogni anno il CdA organizza due incontri per conoscere le nuove persone socie e descrivere loro il significato e i vantaggi di questa scelta.

2.1.2 TIPOLOGIA SOCIE E SOCI



2.1.3 FOCUS SOCIE E SOCI



2.1.4 FOCUS SOCIE PERSONE FISICHE

Genere	maschi	154	27%
	femmine	409	73%
Età	fino a 40 anni	325	58%
	dai 41 ai 60 anni	209	37%
	oltre 60 anni	29	5%
Nazionalità	italiana	543	96%
	europea non italiana	9	2%
	extraeuropea	11	2%
Studi	laurea	402	71%
	scuola media superiore	115	21%
	scuola media inferiore	22	4%
	scuola elementare	22	4%
	nessun titolo	2	0%

2.1.5 ANZIANITÀ ASSOCIATIVA

ANZIANITÀ ASSOCIATIVA	SOCIE	PERCENTUALE
da 0 a 5 anni	378	67%
da 6 a 10 anni	153	27%
da 11 a 20 anni	33	6%
oltre 20 anni	1	0%
TOTALE	565	100%

2.2 LAVORATRICI E LAVORATORI

2.2.1 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI

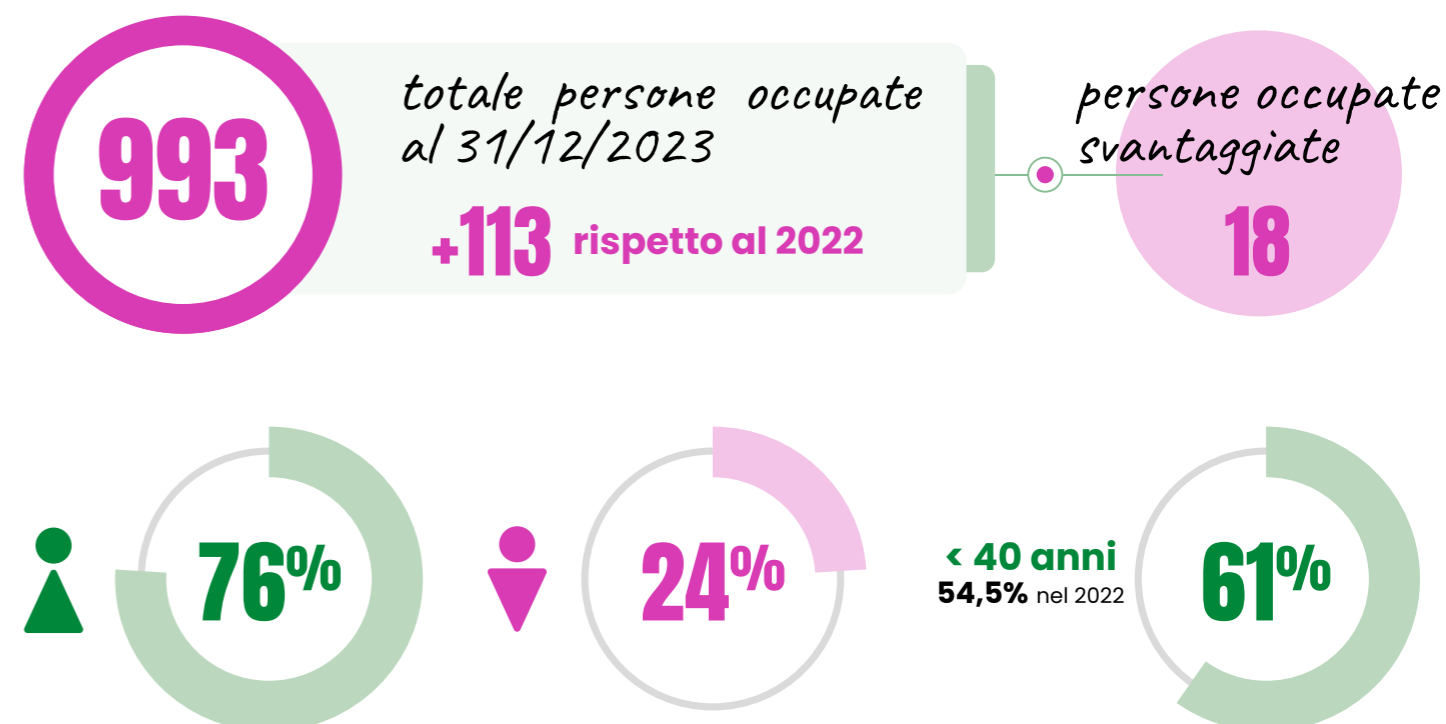
Open Group nel corso del 2023 ha visto crescere in modo consistente il numero delle persone, abbiamo chiuso l'anno con 993 dipendenti: un aumento di quasi il 13% rispetto al 2022. Inoltre, sta andando avanti il percorso di Open Group per costituirsi Gruppo assieme alle società partecipate e controllate, Be Open, Ada, Publics e Open Immobiliare. Stanno crescendo i numeri, sta evolvendo l'organizzazione societaria ed è cresciuto anche l'investimento sulla cura delle persone, a partire dalla creazione del ruolo della Direttrice dello Sviluppo Risorse Umane di gruppo: un ruolo pensato prioritariamente per definire le politiche sul personale e promuovere percorsi di crescita, e che è in stretta collaborazione con il Responsabile amministrativo delle risorse umane, con la Direzione Generale e con l'Academy Oplà. Le politiche del personale definiscono le scelte aziendali pensate intenzionalmente per dare una cornice a tutto ciò che non è definito dai CCNL: definiscono il senso, l'orientamento, le eccezioni ed i relativi iter autorizzativi. Nel 2023, anche su sollecito del percorso di conferma della certificazione di genere Pdr125, sono state definite e ridefinite alcune politiche strategiche del personale. La politica di carriera e di mobilità interna è stata una di quelle maggiormente ridisegnate e orientata a coltivare il valore delle persone, promuovendo la loro crescita professionale, incoraggiando e supportando percorsi di carriera, di cambio ruolo e di mobilità interna, per valorizzare competenze, esperienze, talenti e aspirazioni.

I percorsi di carriera in una cooperativa sono contenuti ma pur sempre rappresentabili, una cooperativa e un gruppo che cresce hanno spesso bisogno di nuove coordinate, nuovi ruoli aziendali, che prioritariamente scegliamo tra le persone interne che si stanno sperimentando come vice e call interne attraverso job posting: questo per favorire l'autocandidatura di persone interessate a percorsi di crescita professionale. Anche il percorso di mobilità interna è stato riorganizzato, reso più accessibile ed implementato nelle azioni di presa in carico di persone che chiedono un cambiamento in ottica di rigenerazione e crescita. Sempre nella logica di accompagnamento della crescita delle persone, i percorsi di onboarding sono stati declinati per ogni settore, definiti per i cambi mansione ed è stato strutturato un percorso di back to work per l'accompagnamento dei rientri dalla maternità. All'inizio del 2024 i percorsi di onboarding stanno transitando sul portale Zucchetti. Nel 2023 abbiamo iniziato ad interrogarci sul valore della lettura dei dati delle persone di Open Group: aumentare la cultura dei dati HR significa pensare ai numeri delle persone come elementi che possano essere utilizzati per portare valore alla cooperativa, leggere andamenti, situazioni critiche e definire policy e azioni migliorative adeguati ai valori e alle strategie. I dati del personale rappresentano fattori abilitanti indispensabili per la creazione di innovazione, sviluppo organizzativo e benessere lavorativo. Aumentare la cultura del dato Hr non significa sommergersi di numeri, ma scegliere i dati che ci aiutino a leggere andamenti, fare valutazioni, orientare scelte e cambiamenti. A partire da queste riflessioni stiamo predisponendo una dashboard HR che sarà utilizzabile nei primi mesi del 2024 e consentirà una lettura dei dati più accessibile.

Piera Poli

Direttrice sviluppo del personale

2.2.2 DATI SUL PERSONALE



2.2.3 TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Open Group prevede tre tipologie di contratto per il suo personale:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore sociosanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo triennio 2010/2012;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati / multiservizi;
- Aeranti corallo - Federazione Nazionale stampa italiana.

Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	173	17,04%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	541	53,30%
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	32	3,15%
Dipendenti a tempo determinato e a part time	225	22,17%
Collaborazioni continuative	3	0,30%
Lavoratore autonomo	17	1,67%
Altre tipologie di contratto	24	2,36%
TOTALE	1015	

2.2.4 STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI E DELLE INDENNITÀ EROGATE

Retribuzione annua lorda minima	16.310 €
Retribuzione annua lorda massima	56.596 €
Rapporto	3,47

NOMINATIVO	TIPOLOGIA	IMPORTO
Consiglio di Amministrazione	Retribuzioni	21.504,72 €
Collegio Sindacale	Compensi	12.250 €

2.2.5 TURNOVER

Open Group è un'organizzazione complessa, che raccoglie undici settori impegnati in molteplici ambiti. Per questo motivo il turn over necessita di un'analisi capillare, poiché un dato complessivo non riuscirebbe a restituire la fotografia reale dei flussi e dei movimenti che undici categorie diverse di occupati e occupate possono generare.

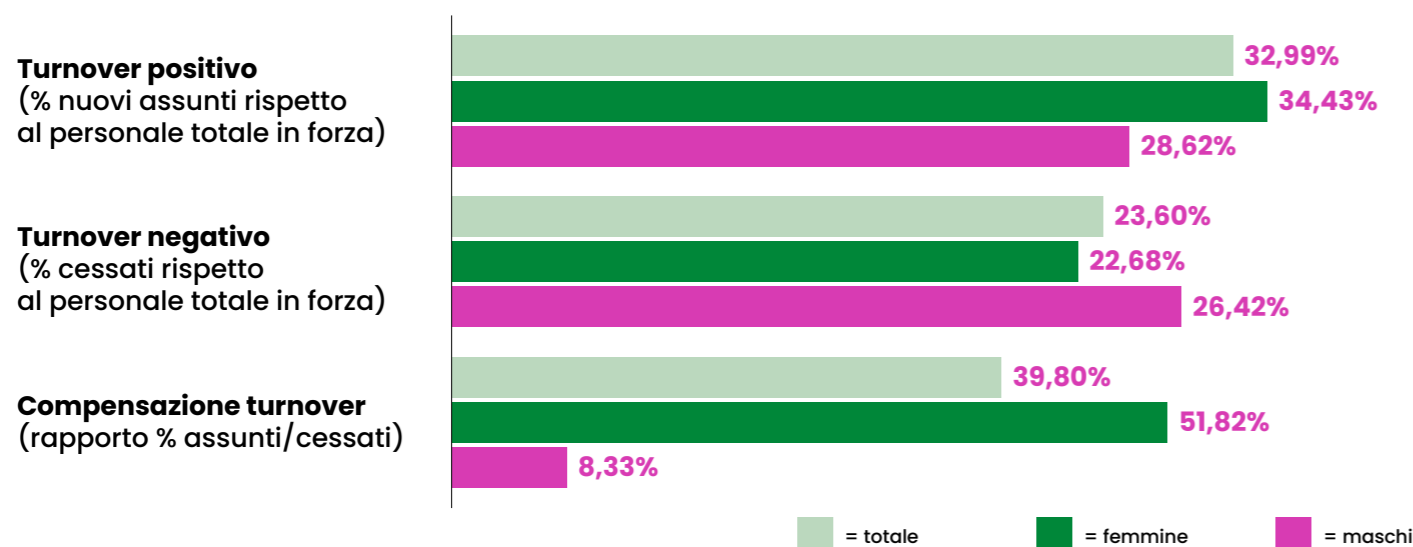
Il dato del turn over si compone di varie voci ed è il risultato di:

- cessazioni di personale in corso d'anno: questo dato è rappresentato dalla somma di personale neoassunto che è cessato nei

primi 180 giorni, da licenziamenti disciplinari, concorsi pubblici riattivati post pandemia;

- assunzioni di personale in corso d'anno: c'è stato un forte incremento per nuovi bandi vinti, nuovi servizi attivati, assorbimento personale da ex art. 37, nuovi ambiti di attività, implementazione di servizi in essere.

Questi andamenti descrivono una cooperativa in grande movimento verso servizi e territori nuovi, che contemporaneamente vive le caratteristiche sistemiche di un settore caratterizzato da grande mobilità di personale. Questi i dati nel dettaglio:



2.2.6 RICADUTE SULL'OCCUPAZIONE TERRITORIALE

Le cooperative sociali, pur affrontando una crisi nel reperire personale per il lavoro di cura, mantengono un impatto vitale sull'occupazione locale. Nonostante le sfide, queste cooperative offrono un ambiente inclusivo che promuove il benessere e la valorizzazione delle risorse comunitarie.

La collaborazione all'interno delle cooperative favorisce lo sviluppo di competenze specifiche e trasversali, stimolando la produttività e la soddisfazione sul lavoro. Tuttavia, la sfida della scarsità di personale richiede soluzioni innovative e un impegno continuo per garantire un accesso equo al lavoro di cura e ridurre le disuguaglianze.

In conclusione, le cooperative sociali continuano a essere un fondamentale baluardo per un'occupazione territoriale inclusiva e sostenibile, richiedendo un impegno collettivo per affrontare le sfide emergenti nel settore.

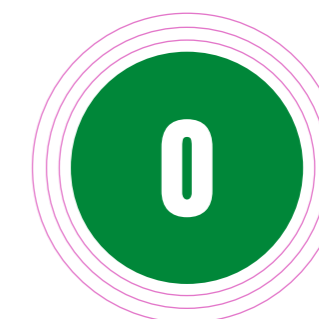
Per affrontare queste sfide, Open Group sta da tempo considerando queste soluzioni:

- incentivare la formazione professionale nel settore, offrendo programmi di formazione specializzati e accessibili per aumentare i team di operatori qualificati (Academy Oplà);
- implementare politiche remunerative e premianti, migliorative rispetto ai contratti collettivi nazionali di riferimento (indennità di funzione e premi di produzione per le funzioni strategiche, premi per operatrici/operatori che si sono distinte/i per aspetti particolari, supporto per le persone vittime dell'alluvione di maggio 2023);
- implementare politiche di welfare che rendano il lavoro di cura più attrattivo, riducendo l'attrito e aumentando la retention del personale;
- favorire la collaborazione tra le cooperative sociali e le istituzioni educative e sanitarie per sviluppare programmi di stage e tirocinio che permettano a studenti e studentesse di acquisire esperienza pratica nel settore, alimentando così i futuri talenti.

2.2.7 NUMERO MALATTIE, INFORTUNI E LORO INCIDENZA

Infortunati professionali

Malattie professionali



2.3 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE

2.3.1 INVESTIRE SU OPLÀ: IL NOSTRO PERCORSO PER FAVORIRE LO SVILUPPO DELLA CONOSCENZA

Nel quadro del nostro impegno costante verso l'innovazione e lo sviluppo sostenibile, vogliamo porre ancora maggiore attenzione al percorso di crescita della nostra Academy, inaugurata a marzo 2023, Oplà.

L'Academy rappresenta un pilastro fondamentale della nostra cooperativa, poiché non solo mira a soddisfare le esigenze formative delle nostre lavoratrici e lavoratori, ma aspira anche a promuovere un impatto positivo sul territorio attraverso la diffusione della conoscenza e dell'innovazione.

Fin dalla sua fondazione, l'Academy ha lavorato per fornire programmi formativi di alta qualità, progettati su misura per le esigenze delle nostre colleghe e colleghi in linea con le sfide emergenti della società contemporanea. I corsi offerti spaziano dalle competenze professionali specifiche dei settori di Open Group fino alle tematiche trasversali come i tre ambiti della sostenibilità, l'innovazione tecnologica e digitale, e il miglioramento delle capacità manageriali.

Tuttavia, ciò che rende veramente unica la nostra Academy è il suo impegno a contribuire allo sviluppo della conoscenza. Attraverso partnership strategiche con istituzioni accademiche, organizzazioni non governative e altre cooperative a livello internazionale, abbiamo ampliato il nostro impatto oltre i confini regionali, promuovendo lo scambio di idee e la collaborazione tra diverse cooperative, istituzioni e aziende private.

Oplà non si limita a fornire conoscenze teoriche, ma si impegna attivamente nella creazione di una metodologia laboratoriale basata sull'esperienza. Attraverso progetti di ricerca e sviluppo innovativi, i partecipanti ai nostri programmi hanno l'opportunità di mettere in pratica ciò che hanno imparato e di contribuire concretamente al progresso sociale ed economico.

Guardando al futuro, intendiamo continuare a potenziare l'Academy come un centro di eccellenza per la formazione e l'innovazione, con l'obiettivo di diventare un punto di riferimento nel campo della formazione e dello sviluppo sostenibile. Siamo orgogliose dei risultati finora ottenuti da Oplà e riconosciamo il suo ruolo cruciale nel promuovere anche il nostro sistema valoriale.

Anna Rita Cuppini
Direttrice Generale

2.3.2 LA NASCITA DI OPLÀ, IL NOSTRO HUB DEL SAPERE

A marzo 2023 nasce Oplà, la Learning Academy di Open Group, la prima a nascere da una Cooperativa Sociale. Abbiamo immaginato un hub per lo sviluppo delle competenze professionali di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del settore dei servizi alla persona: quelli di Open Group, ma anche i professionisti di enti pubblici e privati, imprese sociali e terzo settore. Dall'infanzia ai minorenni e le famiglie, dai giovani alla disabilità, dalle dipendenze a migranti, gestione dei patrimoni culturali, minorenni e genitorialità, housing sociale e disagio adulti, fino alla normativa, Oplà prevede un'offerta di corsi differenziati per 10 settori di competenza e per ruoli. Sono quindi affrontate tutte le tematiche utili per chi lavora nei servizi alla persona e alle comunità. Ogni percorso è strutturato per sviluppare

sia competenze di base trasversali per chi è agli inizi del proprio percorso professionale, sia quelle più tecniche e specialistiche per chi ha ruoli manageriali e di coordinamento. Infine, Oplà può offrire percorsi formativi su misura, costruiti secondo le caratteristiche e le esigenze di organizzazioni pubbliche, private e non profit. Un sito web, una piattaforma con videocorsi, formazioni e consulenze in modalità sincrona, asincrona, in presenza e online. È stata e sarà un'Academy in forma ibrida, per garantire occasioni costanti di social learning e interazioni fra pari. Oplà sarà un viaggio all'insegna di competenze, innovazione ed eccellenza. Condividiamo esperienze e attiviamo nuove competenze per formare le persone di Open Group e far crescere le professioniste e i professionisti di domani.

Le quattro aree di Oplà

OPPORTUNITIES

È l'area formativa per rafforzare le competenze specialistiche più tecniche. Un'offerta di corsi differenziati per i settori di competenza e i ruoli aziendali che permettono a tutte le persone di aggiornarsi continuamente e di condividere le best practice tra i vari settori aziendali.

POINT OF VIEW

È l'area formativa dedicata al sapere trasversale, che accoglie le diversità dei singoli ruoli e offre una visione più ampia di crescita professionale e personale. È l'area che contiene i corsi di tipo manageriale, utili per chi deve gestire team, perché fornisce spunti, strumenti e prassi lavorando su leadership, team management e coaching. Costruiamo corsi in cui affinare le proprie competenze digitali, approfondire le competenze finanziarie, acquisire buone prassi.

LIFE BEAT

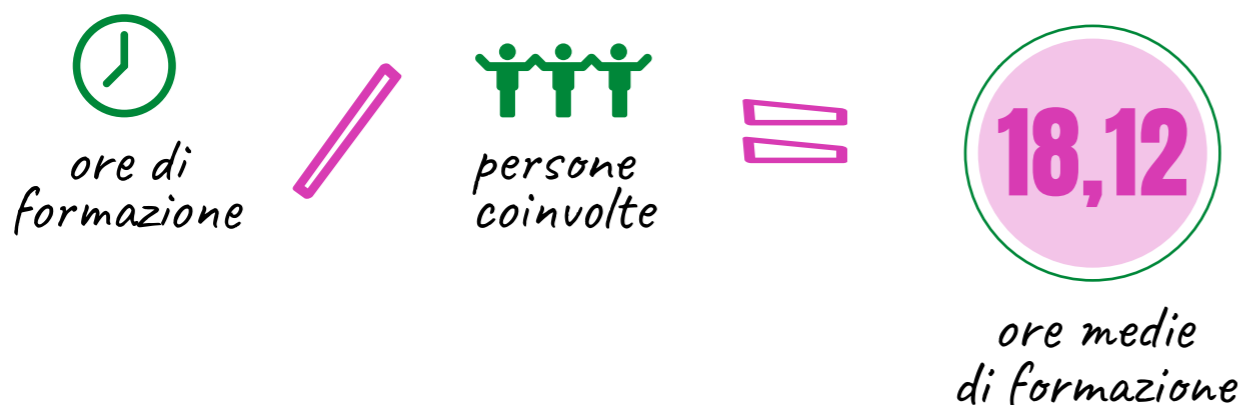
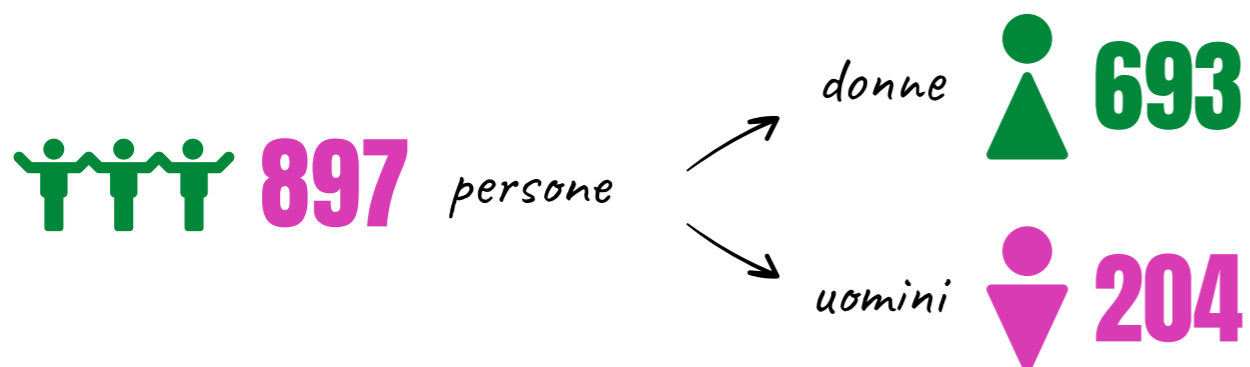
È l'area in cui Oplà si racconta attraverso l'essenza vera di Open Group, attraverso contenuti valoriali e di storytelling, attraverso il desiderio di condividere idee, esperienze, valori e obiettivi, condividere le storie delle persone, ma anche quelle della comunità. Le occasioni di incontro e cosa Open Group fa per e con le sue lavoratrici e i suoi lavoratori per migliorare la loro quotidianità.

ALL RIGHT

È l'area formativa che raccoglie le attività legate alle priorità tipiche di ciascuna azienda e connesse alle normative locali (security, safety, ecc.). Questo ambito è legato al valore della responsabilità di Open Group: mira a trasformare anche la formazione obbligatoria in un'opportunità di apprendere come lavorare con responsabilità e correttezza, nel rispetto delle procedure e delle normative.

2.3.3 TIPOLOGIA E AMBITI DEI CORSI DI FORMAZIONE INTERNI

Come sottolineato nei paragrafi precedenti, nel corso del 2023 Open Group ha investito nella crescita professionale dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici, realizzando un ammontare di 16.259,25 ore di formazione, con un aumento di più di 3.500 ore rispetto al 2022. L'intera attività dei corsi di formazione ha coinvolto 897 persone, di cui 204 uomini e 693 donne, con un'offerta formativa differenziata in base ai diversi settori di appartenenza.



AMBITO: SALUTE E SICUREZZA



- > Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo
- > Formazioni in tema di sicurezza sul lavoro

I corsi in materia di sicurezza ai sensi del d.lgs. 81/08 hanno riguardato la formazione obbligatoria dei lavoratori e delle lavoratrici, modulo generale e modulo specifico rischio basso/medio/alto e gli aggiornamenti periodici della specifica. Sono stati organizzati i corsi di formazione degli addetti al primo soccorso e degli addetti antincendio. Inoltre, sono stati effettuati i corsi di formazione particolare aggiuntiva per preposti e gli aggiornamenti continui dei/delle rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza. Il totale di dipendenti formati è suddiviso in 159 uomini e 491 donne.

AMBITO: SOCIALE



- > Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo
- > Formazione minorenni, famiglie, disabilità, disagio adulto e migranti

Percorsi di formazione e corsi di aggiornamento per educatore e operatore nei servizi dedicati a minorenni, famiglie, migranti e persone disabili. Il totale di dipendenti formati è suddiviso in 24 uomini e 90 donne.

AMBITO: SOCIALE



- > Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo
- > Dipendenze

Percorsi formativi per operatore che si troveranno a gestire situazioni che prevedono il consumo di sostanze stupefacenti e le relative dipendenze. Il totale di dipendenti formati è suddiviso in 23 uomini e 48 donne.

AMBITO: **EDUCATIVO**

 **2.809** ore di formazione |  **200** lavoratori formati

- > **Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo**
- > **Infanzia, minorenni e giovani**

Percorsi di formazione e aggiornamento per educatori ed educatrici che lavorano nel campo dell'infanzia e/o giovani. Il totale di dipendenti formati è suddiviso in 27 uomini e 173 donne.

AMBITO: **CERTIFICAZIONI E MODELLI ORGANIZZATIVI**

 **70** ore di formazione |  **75** lavoratori formati

- > **Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo**
- > **Formazione per certificazione uni/pdr 125:22 per la parità di genere**

Open Group si è impegnata a rinnovare per il secondo anno la certificazione uni/pdr 125 per la parità di genere anche attraverso ore di formazione specifiche rivolte al personale. Il totale di dipendenti formati è suddiviso in 16 uomini e 59 donne.

AMBITO: **FORMAZIONE TRASVERSALE**

 **2.512** ore di formazione |  **241** lavoratori formati

- > **Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo**

Corsi gestiti da Open Formazione e formazione trasversale interna su temi e strumenti strategici per il percorso professionale delle persone di Open Group. Il totale di dipendenti formati è suddiviso in 54 uomini e 187 donne.

AMBITO: **CULTURA**

 **566** ore di formazione |  **66** lavoratori formati

- > **Tipologia corsi di formazione e aggiornamento continuo**

Formazione riguardante musei, biblioteche e archivi. I patrimoni e la loro conservazione sono valorizzati anche attraverso i percorsi formativi e educativi ad essi dedicati, come corsi di catalogazione e/o archivistica e corsi di aggiornamento. Il totale di dipendenti formati è suddiviso in 21 uomini e 45 donne.

2.4 POLITICHE DI WELFARE AZIENDALE

Le politiche di welfare aziendale rappresentano un pilastro fondamentale per il benessere delle persone di Open Group e si articolano attraverso una serie di iniziative volte a promuovere il loro benessere fisico, mentale e sociale. Nel 2023 è proseguito il percorso "open desire", avviato nel 2021 in collaborazione con l'Università di Bologna per indagare i desideri delle lavoratrici e dei lavoratori, da cui sono poi emerse varie strategie di pianificazione delle azioni di welfare.

Un esempio tangibile di queste politiche, come raccontato fin qui, è stata l'implementazione di programmi di formazione e di sviluppo professionale, finalizzati a migliorare le competenze e le prospettive di carriera delle e dei dipendenti, così come l'implementazione di sistemi premianti al raggiungimento di obiettivi specifici per le funzioni strategiche. Sono poi proseguite le azioni finalizzate a promuovere iniziative di compartecipazione tra la cooperativa e il personale, come, ad esempio, il progetto Open Erasmus: la giornata di scambio fra colleghe ideata a partire dal desiderio di socializzare, condividere emozioni e fare comunità, oltre che per far conoscere ai e alle partecipanti strutture e settori diversi dai propri.

Nel 2023 Open Erasmus ha visto la partecipazione di una sessantina di persone, che hanno avuto l'opportunità di visitare e conoscere da vicino 13 servizi della cooperativa. L'altro momento di scambio e ritrovo per colleghe e colleghi è stata la seconda edizione di Fuori Orario: la festa dedicata alle persone di Open Group e ai e alle loro care. L'evento, a cui hanno partecipato più di 500 persone, si è svolto a fine maggio e ha previsto varie attività finalizzate sia al racconto e alla valorizzazione del lavoro della cooperativa, che al divertimento e alla socializzazione. Inoltre, è stato organizzato un momento di riflessione condivisa sulla tematica dell'educazione finanziaria.

Altre politiche hanno riguardato il bilanciamento della vita lavorativa con quella personale, con incentivi per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale, di cui hanno usufruito 53 persone, e la possibilità di stipulare accordi di smart working. L'anno scorso ha visto anche la nascita di Cookies, lo sportello gratuito di supporto e consulenza sul digitale per tutte le persone di Open Group. Infine, nel 2023 è stata rinnovata, per i soci e le socie della cooperativa, la polizza sanitaria integrativa ulteriore a quella già prevista dal CCNL, e della polizza assicurativa a copertura in caso di invalidità permanente (long term care).

3.



3.1 Aree e settori di Open Group

A partire dal piano industriale avviato a gennaio 2021 Open Group ha definito un'unica direttrice di produzione e ha delineato due aree omogenee per funzionamento dei servizi:

- Area accoglienza e integrazione (strutture accreditate o a retta) che include i settori: dipendenze, disabilità, housing sociale, minorenni e genitorialità, disagio adulto, persone migranti;
- Area educazione e cultura (progetti e servizi soprattutto a gara) che include i settori: infanzia, giovani, patrimoni, servizi per minorenni e famiglie, digitale.

3.2 Area accoglienza e integrazione



L'area accoglienza e integrazione nasce nel 2021 e riunisce i settori di Open Group che si occupano di persone che si trovano a vivere situazioni di fragilità: persone disabili, con dipendenza da sostanze, senza una dimora, persone migranti, mamme con bambine, minorenni, famiglie in condizioni di povertà. Per loro sviluppiamo progetti che in primo luogo forniscono accoglienza, permettendo a tutte di trovarsi in un luogo sicuro, dove poter riprendere in mano la propria vita. Grazie al lavoro degli educatori e delle educatrici, le persone vengono accompagnate, sostenute e stimolate, in un clima emotivamente ricco, ad affrontare le difficoltà.

Il nostro modello pone la persona al centro, con le sue competenze e le sue aspettative, partendo dalle risorse di ognuno: si lavora insieme per generare cambiamento.

comunità

territorio

Dipendenze

Da più di trent'anni lavoriamo con persone che hanno problemi di dipendenza, progettando interventi personalizzati partendo dai bisogni di ciascuna.

I nostri servizi offrono diversi tipi di intervento: servizi di trattamento residenziale e non della dipendenza, azioni di sensibilizzazione e prevenzione, lavoro di prossimità per la riduzione del danno e dei rischi, progetti di cittadinanza attiva.

Lavoriamo con i serdp (servizi pubblici per le dipendenze), seguendo le linee di indirizzo e gli obiettivi della regione Emilia-Romagna, collaboriamo con gli enti locali e le aziende sanitarie del territorio.

Tutte le nostre comunità residenziali sono accreditate dall'agenzia sanitaria e sociale regionale e ogni anno accogliamo nei nostri servizi per le dipendenze oltre 300 persone.

I fenomeni di addiction patologica generano problematiche che cambiano in modo repentino, spingendoci a studiare e sviluppare costantemente nuove competenze e nuovi servizi.

Dal 2015 è attivo Free Gap, un servizio specifico per chi ha problemi relativi al gioco d'azzardo patologico. Ci occupiamo anche di prevenzione e supporto all'uso problematico di internet e di nuove tecnologie sia per minorenni che per persone adulte. Questo tipo di servizio è stato consolidato a partire dal 2020, a causa degli effetti post pandemia. Ci occupiamo infatti anche di persone in situazione di ritiro sociale.

Abbiamo un progetto specifico di supporto psicologico e di consulenza dedicato a persone con uso problematico di cocaina: open studio. A differenza di altri nostri servizi rivolti a chi consuma, open studio

è stato pensato per le consumatrici e i consumatori che conducono una vita "socialmente accettata", ovvero che lavorano, hanno una casa o una famiglia.

Disabilità

La filosofia che guida i nostri servizi per persone con disabilità è quella della slow production, una "produzione lenta" che mette al centro la persona e le sue relazioni, il suo benessere psicofisico. Un marchio che è garanzia di etica di produzione e di rispetto di differenti capacità e competenze. I prodotti realizzati all'interno delle strutture (abiti, accessori, cosmetici) sono distribuiti da filiere solidali e sostenibili.

Questo settore è composto da tipologie diverse di servizi: centri diurni accreditati, laboratori protetti e palestre per le autonomie, gruppi appartamento e soluzioni per il dopo di noi, progetti per le disabilità acquisite.

La formazione continua delle operatrici e degli operatori ci ha permesso di accettare la sfida e le potenzialità del digitale per offrire alle/agli utenti nuove possibilità di espressione e di crescita. In quest'ottica è nata la figura del/della digital coach: personale educativo specializzato, in grado di supportare le utenti e gli utenti nei percorsi verso l'autonomia grazie all'uso di app, aule digitali in cui lavorare con la caa (comunicazione aumentativa alternativa) e stanze multisensoriali.

Tutti i servizi del settore sono certificati UNI 2016/11010 "servizi per l'abitare e servizi per l'inclusione sociale delle persone con disabilità (pcd)".

persone

autonomia

inclusione

accoglienza

casa

Migranti

I centri di accoglienza che gestiamo ospitano persone migranti o rifugiate. In queste strutture ci occupiamo anche di progetti specifici come il rimpatrio volontario assistito, il supporto alla ricerca di una casa e di un lavoro.

Offriamo dei corsi di alfabetizzazione linguistica, diamo supporto psicologico e educativo a chi ha problemi di dipendenza e realizziamo azioni di supporto all'integrazione sul territorio.

Disagio adulto

Accogliamo persone adulte che stanno attraversando una situazione di fragilità e offriamo loro anche supporto legale e psicologico.

Gestiamo due strutture che accolgono persone con contratti di lavoro che non trovano un alloggio in città e che, anche se in minima parte, possono contribuire alla gestione dello spazio e delle spese o persone che hanno semplicemente un bisogno abitativo, sostenendo il percorso di autonomia attraverso la presenza di educatore che, oltre a fare da raccordo con i servizi, organizzano attività insieme agli e alle ospiti, in collaborazione con le realtà del territorio.

Lavoriamo anche all'interno dei centri di accoglienza e dei dormitori per persone senza fissa dimora e ci occupiamo di tirocini di inserimento lavorativo o di formazione.

In questo settore svolgiamo azioni di mediazione all'interno delle aree sosta delle comunità rom e sinti per favorirne l'inclusione sociale. L'obiettivo è favorire l'integrazione tra la comunità cittadina e le rom - sinti, affinché quest'ultima possa essere protagonista dei processi decisionali e delle politiche che la riguardano.

Housing sociale

È il settore che riguarda la sfera dell'abitare e include interventi dedicati a persone singole e famiglie, italiane e straniere, in situazione di difficoltà economica.

I progetti includono sia strutture di pronta accoglienza abitativa, per dare una risposta concreta e tutelante all'emergenza della necessità di una casa, che alloggi per la transizione abitativa, con servizi di accompagnamento delle persone verso una situazione di autonomia e di maggiore stabilità, anche economica e lavorativa.

L'obiettivo è comunque guidare le persone e le famiglie in un percorso di responsabilizzazione e di autonomia, di socializzazione e inclusione sociale, tramite un costante lavoro di rete con i cittadini e le cittadine, le associazioni, i servizi privati e gli enti pubblici. Tra i servizi offerti da questo settore c'è la mediazione sociale all'interno di stabili di edilizia pubblica o per fondi di investimento privati: proviamo a gestire conflitti per creare comunità di abitanti coese.

Minori e genitorialità

Ci prendiamo cura di ragazzi e ragazze di minore età che stanno vivendo una situazione di grave disagio familiare, che si trovano in situazione di isolamento e ritiro sociale o che si trovano in percorsi di alternativa al carcere, in queste comunità accogliamo anche minori stranieri non accompagnati.

Tra le nostre strutture alcune sono dedicate all'accoglienza di donne: mamme, anche minorenni, con e proprie bambine o in stato di gravidanza che vivono situazioni di difficoltà sociale, economica e relazionale.

3.3 AREA EDUCAZIONE E CULTURA

L'area educazione e cultura è l'area di Open Group che racchiude al suo interno i servizi dedicati all'infanzia, a giovani, a minorenni e alle loro famiglie, passando per l'attenzione al patrimonio culturale nelle sue diverse sfaccettature. Nelle sue varie declinazioni promuoviamo una cultura dell'infanzia e dell'educazione capace di offrire a bambine e adolescenti opportunità di crescita concrete e significative. Offriamo un supporto alle famiglie per affrontare il difficile compito di essere genitore. La qualità delle nostre proposte educative, didattiche e di accompagnamento alla genitorialità ha le radici nell'innovazione e nella contaminazione con il digitale.

Servizi minori e famiglie

Supportiamo le famiglie con fragilità da oltre vent'anni, sperimentandoci in territori diversi e con progetti differenti. I nostri servizi sono in Emilia-Romagna e in alcune città del Veneto orientale. Costruiamo con le famiglie una relazione basata sulla fiducia, che rispetti e valorizzi le passioni e le inclinazioni delle persone che appartengono al nucleo familiare e coltiviamo i rapporti con pazienza, costanza e delicatezza. Proponiamo approcci innovativi grazie alla professionalità del nostro gruppo di esperte ed esperti: con percorsi di formazione continua anticipiamo i bisogni e immaginiamo percorsi che sappiano partire dalle persone.

Nel contesto del sostegno familiare gestiamo alcuni servizi all'interno dei centri per le famiglie e dei centri bambini e famiglie e ci occupiamo di ascoltare e accompagnare le famiglie con figli e figlie tra 0 e 18 anni, creando uno spazio di incontro e confronto che valorizza le risorse relazionali e sociali delle persone e ne accoglie i bisogni. Vogliamo dare risposta alle difficoltà delle famiglie e favorire il benessere di bambine, ragazze e genitori.



genitorialità

Ci occupiamo anche dei servizi di sostegno alla genitorialità previsti dal programma di intervento per la prevenzione dell'istituzionalizzazione (PIPPI). Con le azioni previste da questo programma rispondiamo al bisogno di ogni bambino e di ogni bambina di crescere in un ambiente stabile, sicuro, protettivo e "nutriente".

educazione

didattica

Giovani

L'obiettivo delle attività proposte nel settore giovani è far emergere diversi punti di vista, pensieri, livelli e dimensioni dell'agire educativo su cui poter lavorare individualmente, in coppia educativa e come gruppo, nell'ottica di costruire nel tempo interrogativi, significati e prassi condivise.

Promuoviamo tra le e i giovani comportamenti protettivi e percorsi formativi rispetto al consumo di sostanze e alle nuove dipendenze, favorendo l'informazione consapevole, la partecipazione sociale ed il protagonismo giovanile.

La base del nostro lavoro consiste nell'ascolto dei bisogni delle e degli adolescenti e nella creazione di una relazione di fiducia ed empatia. Le attività si sviluppano principalmente nei CAG (Centri di aggregazione giovanile), in coppia educativa in luoghi informali nell'educativa di strada, nelle scuole con ideazione di laboratori e percorsi tematici e con l'educativa di corridoio.

Infanzia

Progettiamo e gestiamo servizi per l'infanzia, per l'adolescenza e per la genitorialità. Grazie all'esperienza e alla professionalità delle nostre educatrici e dei nostri educatori, garantiamo ogni giorno la qualità dei nostri servizi, al centro c'è il digitale, che supporta le proposte didattiche e educative e ci permette di offrire attività innovative. Questo è possibile grazie anche al confronto quotidiano con le istituzioni e con le altre realtà del territorio. La nostra esperienza affonda le radici nella psicologia, nella pedagogia e nella sociologia. È grazie però alla nostra lunga esperienza sul campo che abbiamo sviluppato le capacità e le competenze giuste per rispondere in modo efficace ai bisogni delle persone che frequentano i nostri servizi.

I nostri valori sono anche alla base dei tanti laboratori che realizziamo.

L'obiettivo di queste attività è consolidare competenze su temi specifici: digital skill, educazione alla sostenibilità, educazione finanziaria, consumo consapevole e legalità.

Patrimoni

Il nostro settore patrimoni offre a enti pubblici e privati saperi specifici per il mondo dei musei, delle biblioteche e degli archivi. Tra i nostri servizi c'è la realizzazione e la gestione di digital library, di promozione del patrimonio, formazioni e laboratori educativi e di lettura per tutte le fasce di età.

Digitale

Il digitale fa parte dei nostri principi e guida lo sviluppo della nostra cooperativa. Crediamo che la diffusione di una cultura digitale e l'acquisizione di competenze siano reale opportunità di crescita da mettere a disposizione di tutte e di tutti.

Per questo motivo i nostri interventi sono guidati da principi di inclusione, accessibilità e partecipazione. Il digitale rappresenta per noi una responsabilità.

Ci prendiamo cura del futuro attraverso la collaborazione con università, associazioni di categoria, network nazionali e internazionali.

opportunità

cultura

ascolto

3.4 UTENTI PER TIPOLOGIA DI SETTORE

Settore	Maschili	Femminili	Totali	Percentuale	
Dipendenze	594	131	725	0,10%	
Disabilità	82	60	142	0,02%	
Migranti Adulti	2041	290	2331	0,31%	
Disagio Adulto	442	265	707	0,09%	
Housing Sociale	715	828	1543	0,20%	
Minori e Genitorialità	214	112	326	0,04%	
Servizi minori e famiglie	11412	19584	30996	4,07%	
Giovani	13619	13068	26687	3,50%	
Infanzia	846	788	1634	0,21%	
Patrimoni	336125	336126	672251	88,28%	
Digitale	4000	7000	11000	1,44%	
Progetti trasversali	Lavorienta	60	12	72	0,01%
	Second life	6549	6550	13099	1,72%
Totale utenti	376.699	384.814	761.513		
PERCENTUALE genere	49,5%	50,5%			

3.5 UNITÀ OPERATIVE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B

TIPOLOGIA A		
Settore	Province	Unità operative
Dipendenze	Bologna, Forlì-Cesena	11
Disabilità	Bologna, Ferrara	9
Migranti Adulti	Bologna, Prato	6
Disagio Adulto	Bologna, Modena, Ferrara	9
Housing Sociale	Bologna, Modena	14
Minori e genitorialità	Bologna, Ferrara	16
Servizi minori e famiglie	Bologna, Ferrara, Piacenza, Pesaro e Urbino, Reggio Emilia, Ascoli Piceno, Modena, Forlì-Cesena, Lecce	37
Giovani	Bologna, Ferrara, Udine, Venezia, Treviso, Pordenone, Trieste, Rovigo, Verona	39
Infanzia	Bologna, Ferrara, Verona	30
Patrimoni	Bologna, Faenza, Forlì-Cesena, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini, Torino	67
Digitale	Bologna, Modena, Faenza, Forlì-Cesena, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini, Bologna	2
Progetti trasversali	Bologna	2
TIPOLOGIA B		
Settore	Province	Unità operative
Musei	Bologna, Ferrara	3
Servizi amministrativi	Bologna	3
Servizi industriali	Bologna	2
Servizi di portierato	Bologna	1

3.6 STORIE DAI NOSTRI SERVIZI

3.6.1 FOCUS AREA ACCOGLIENZA E INTEGRAZIONE

Il percorso “Senza violenza”

Nei servizi di Open Group accogliamo donne vittime di violenza ma anche uomini che hanno agito violenza o che hanno comportamenti violenti verso le donne.

Da tempo è nata in noi la necessità di tenere insieme entrambi gli sguardi per iniziare ad approfondire e capire come ci si muove in una cultura patriarcale e come poter diventare attori di cambiamento.

Oltre alla collaborazione con i centri Anti Violenza, ci siamo avvicinate all'associazione Senza Violenza che offre supporto agli uomini che vogliono smettere di agire violenza.

Con Gabriele Pinto e Giuditta Creazzo, nella primavera del 2023, abbiamo deciso di progettare un percorso che coinvolgesse le persone di Open Group, operatore e utenti.

Durante l'estate abbiamo organizzato due incontri di sensibilizzazione che hanno coinvolto più di 40 persone ogni sera, momenti decisivi per capire l'approccio e l'analisi che l'associazione promuove, per rispondere al problema della violenza maschile contro le donne, centrati su alcuni punti chiave:

- l'importanza di rendere visibili gli autori e di promuovere un'assunzione di responsabilità maschile dei comportamenti violenti;
- il riconoscimento della gravità e dell'estensione del fenomeno della violenza maschile contro le donne: i dati ci dicono che 1 donna su 3 nell'arco della vita ha subito violenza fisica o sessuale;

- il riconoscimento che l'uso della violenza in una relazione di intimità è un esercizio consapevole di dominio e quindi di potere e di controllo;
- il riconoscimento che l'uso della violenza è sempre inaccettabile;
- il riconoscimento che la violenza è causa ed effetto di disparità materiali e simboliche fra uomini e donne, presenti a livello sociale economico e politico culturale.

Abbiamo creato un gruppo di circa 20 operatori di Open Group che hanno preso parte ad un percorso di formazione e supervisione con Gabriele e Giuditta.

Tra settembre 2023 e marzo 2024 si sono tenuti 6 momenti di incontro che si è rivelata un'esperienza di cambiamento molto forte.

Via via, sono cambiate le lenti con cui guardavamo il mondo e la cultura in cui eravamo immersi.

Abbiamo cercato di elaborare le nostre risposte alle domande più importanti:

Perché gli uomini agiscono violenza sulle donne? Come posso avvicinarmi a questi uomini e coinvolgerli in una riflessione? Come posso sostenere chi ha subito violenza? Come posso, nella mia organizzazione e non solo, diffondere una cultura del rispetto e del riconoscimento tra uomini e donne?

Lo abbiamo fatto partendo anche dalle nostre esperienze dirette e questo ci ha fatto sentire più vicine, come colleghe, come persone, come uomini e donne.

Le traiettorie su cui abbiamo deciso di lavorare per il 2024 sono diverse e non saranno risolutive ma anzi siamo sicure che apriranno altri spazi di riflessione e di crescita.

Ci impegneremo per elaborare un manifesto di Open Group, presidio di riconoscimento e intervento.

Lavoreremo per rendere operativo un protocollo interno per supportare chi ha subito violenza.

Continuerà la formazione per gli operatori che vogliono condurre gruppi di alfabetizzazione sul tema della violenza di genere.

Questo percorso con l'Associazione Senza Violenza ci ha insegnato che affrontare la “violenza di genere” significa necessariamente fare i conti con la propria storia e con i propri vissuti, confrontarsi con il modo in cui i costrutti sociali relativi alle identità e ai ruoli di genere hanno influenzato le nostre rappresentazioni della realtà.

Sara Montipò

Responsabile area accoglienza e integrazione

Il nuovo progetto Beretta Molla

È già passato un anno ed è già ora di festeggiare il primo compleanno del subentro di Open Group, con Solco Dai Crocicchi, nella gestione del complesso Gianna Beretta Molla.

27 tra bambini e bambine, dai 3 mesi ai 16 anni, 15 donne di 7 nazionalità diverse e 20 educatrici che ruotano giorno e notte: è la ricetta di queste due comunità di accoglienza, site ai confini di Bologna verso una campagna che per tante famiglie si trasforma in un paesaggio da chiamare casa.

In queste due comunità di accoglienza siamo chiamate ad entrare nel complesso sistema di tutela dei diritti dei bambini e delle bambine, come Casa di Sara e La Quercia ci hanno insegnato a fare ormai da tanti anni. Le normative, le legislazioni e gli studi, nazionali e internazionali, indicano chiaramente che proteggere un

bambino o una bambina vuol dire sostenere la sua mamma (e il suo papà, quando c'è). E sono tante le mamme, donne prima di tutto, che arrivano al Beretta Molla su invito dei Servizi Sociali del Comune di Bologna con il loro bagaglio di risorse e fragilità, ferite – tante –, e con una storia da ascoltare con empatia e rispetto. Questo ciò che facciamo: accogliere le famiglie e capire insieme a loro come proseguire una strada spesso in salita.

L'anno trascorso è stato un anno intenso e contrassegnato dalla parola “cambiamento”. Non solo la gestione dell'intero complesso Gianna Beretta Molla si è modificata negli aspetti gestionali e organizzativi, ma il cambiamento ha impattato prima di tutto sulle persone che già vi abitavano e sui gruppi di lavoro, richiedendo un grande sforzo da parte di tutte ad accompagnare un processo graduale e com-

plesso di integrazione tra l'esistente ed il nuovo. Le due equipe educative, oltre alle intrinseche fatiche di questo lavoro, hanno affrontato l'inevitabile conseguenza di un alto turn-over dovuto all'ampliamento di quasi il doppio dei componenti dei singoli gruppi di lavoro e la concreta difficoltà ad identificare personale preparato e motivato ad investire nel contesto comunitario.

La seconda parola che aiuta a rappresentare l'anno trascorso è "costruzione". I mesi passati sono stati terreno di incontro, conoscenza reciproca, approfondimento, messa in discussione e scoperta. Grande energia e numerosi strumenti sono stati introdotti per lavorare sulla costruzione di un nuovo sistema di accoglienza per le famiglie all'interno del complesso. A chiusura di questo anno riteniamo che la strada percorsa sia positiva e si siano gettate delle solide basi per l'inizio del 2024. Noi ci siamo!

Marta Melega e l'équipe del Centro Beretta Molla

3.6.2 FOCUS AREA EDUCAZIONE E CULTURA

La trasversalità nell'area educazione e cultura

"Il principio di complessità ci permette di meravigliarci" (E. Morin, 2017) ed è proprio la meraviglia che ha caratterizzato l'anno 2023 dell'area educazione e cultura. Una meraviglia che ha accompagnato il percorso dialogico di costituzione delle interconnessioni e trasversalità tra i diversi settori. Il viaggio attraverso i saperi ha permesso di connettere e far comunicare senza operare semplificazioni, in un contesto in cui la complessità concepisce molteplici livelli della realtà senza ridurli a unità elementari e a leggi generali.

Un viaggio per l'appunto fatto di condivisione, "un cammino desiderato" verso la medesima meta nel rispetto e valorizzazione delle singole specificità, un viaggio che si colora di meraviglia e di curiosità, di confronto, di ampliamento degli sguardi. "Osservare e farsi osservare" in un "tessuto che connette" e che integra l'osservatore con l'osservato in una nuova dimensione sistemica e relazionale. Un viaggio che genera trasversalità e arricchimento, che permette di stare all'interno della complessità comprendendo, accettando, guidando processi di cambiamento e innovando.

Ambra Gardinali

Responsabile dell'area educazione e cultura

Il programma P.I.P.P.I.

Nel 2023 l'area educazione e cultura ha ampliato l'impegno verso il Programma P.I.P.P.I. a sostegno delle famiglie vulnerabili. Open Group ha iniziato a sperimentarsi nel programma già dagli esordi del 2010, da allora ne abbiamo fatta di strada! Nel 2010 muovevamo i primi passi, abbiamo iniziato a voler cambiare il nostro linguaggio verso una maggiore e migliore inclusività e partecipazione, con l'obiettivo di ingaggiare sempre di più le persone di Open Group, i Servizi Sociali e Sanitari, le scuole, le associazioni sportive, con l'intento di mettere sempre al centro i bambini e le bambine assieme alle loro famiglie.

La sperimentazione P.I.P.P.I. ha portato alla stesura delle Linee di indirizzo nazionali "L'intervento con bambini e famiglie in situazione di vulnerabilità. Promozione della genitorialità positiva" che sono diventate un LEPS (Livelli Essenziali delle Prestazioni in ambito Sociale). Il triennio 2022-2024 vedrà la continuità del finanziamento sul Fondo Nazionale Politiche Sociali per 65 Ambiti territoriali sociali (ATS) all'anno, per il triennio di ripartizione del Fondo Nazionale Politiche Sociali (FNPS), e un finanziamento aggiuntivo per 400 ATS derivante da fondi del Piano Nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR), dove ognuno di questi 400 ATS potrà accedere al finanziamento per tre volte nel periodo 2022-2024.

Da questa spinta Open Group nel 2023 ha portato le sue competenze e la

voglia di innovare in 9 territori, nelle regioni del Veneto, Emilia-Romagna, Marche, Lazio e Puglia; è stata l'opportunità per creare nuove relazioni con preziose realtà locali e per rafforzare relazioni già esistenti.

Cos'è PIPPI? PIPPI è il Programma di Intervento Per la Prevenzione dell'istituzionalizzazione che nasce per affiancare le famiglie che stanno attraversando una situazione di vulnerabilità, evitando l'allontanamento dei bambini e delle bambine dal proprio nucleo.

Questo programma opera a stretto contatto con le famiglie, disegnando percorsi su misura per prevenire allontanamenti, disuguaglianze e dispersione scolastica. Tra le priorità di PIPPI c'è quella di garantire ai bambini e alle bambine un ambiente stabile e sicuro in cui vivere e crescere.

Nel mese di novembre 2023 la nostra sede centrale è diventata la piazza che ha ospitato il primo appuntamento dedicato a P.I.P.P.I. dal titolo "Per meglio dire, per meglio fare". Abbiamo organizzato due giorni di lavoro a cura di Oplà, la nostra Learning Academy, con referenti territoriali, coach e case manager con cui collaboriamo, fino alla giornata di condivisione e di riflessione sulle esperienze di PIPPI. L'evento è stato patrocinato dalla Regione Emilia-Romagna ed è accreditato per la Formazione Continua degli e delle assistenti sociali.

Andrea Gori

Tecnico del settore minori e genitorialità

3.6.3 IL DIGITALE IN OPEN GROUP

“Il tema del digitale rappresenta per noi una responsabilità: conoscere le sue potenzialità e i suoi limiti ci permette di essere parte nel costruire setting di sviluppo che favoriscano un’evoluzione attenta all’umano, al genere e alla sostenibilità, ecologica, consapevole e proattiva.

In tale contesto il genere si innesta e si configura come elemento cardine di una riflessione sulle strutture sottostanti l’emarginazione di genere in cui siamo immerse e immersi, e sui pregiudizi ad essa collegati. Tale analisi ci stimola a esplorare e promuovere strategie che contrastino stereotipi e pregiudizi, favorendo lo sviluppo di pratiche, visioni e matrici inclusive e non stereotipizzanti.

Attraverso il coinvolgimento delle persone che quotidianamente vivono e operano in Open Group, abbiamo definito una strategia digitale che si articola su tre assi principali: cittadinanza digitale, ecosistema digitale e digital setting evolution e redatto un manifesto di sviluppo, che evidenzia i principi e i valori che ci orientano verso una transizione digitale che sia al tempo stesso etica e generativa.

Nel 2023, il nostro impegno interno è stato caratterizzato da azioni significative orientate alla promozione della formazione e della cultura digitale, nonché dell’innovazione tecnologica. Questo impegno ha aperto importanti spazi di riflessione sull’acquisizione e implementazione di competenze digitali, quali combinazione di conoscenze, abilità e attitudini (DigComp 2.2); sull’intelligenza artificiale e sull’importanza dell’analisi dei dati, dando il La al progetto Leda.

Abbiamo inaugurato Oplà, la prima Learning Academy dedicata a chi lavora nei servizi alla persona e alle comunità, definendo un primo piano formativo basato sulle esigenze emergenti all’interno della cooperativa, per accrescere nuove competenze.

Mediante MyDigiSkills, strumento europeo di self assessment basato sulle cinque aree del DigComp 2.2, abbiamo mappato le competenze digitali delle persone di Open Group e attraverso la collaborazione tra Gruppo Innovazione, Tavolo Digitale, coordinatrici e coordinatori di tutti i settori e Oplà abbiamo definito un profilo delle competenze dell’educatore/educatrice digitale, che funga da stimolo e ispirazione per tutte e tutti.

Sempre sul fronte interno, abbiamo potenziato due rilevanti strumenti: il tavolo digitale intersettoriale, in quanto luogo di condivisione, creazione di nuove sinergie e progettualità e di riflessione sul digitale come ambiente, tessuto di connessione e opportunità, e Cookies – cibo per menti digitali, il nostro sportello di supporto e consulenza digitale per le persone di Open Group.

Nel corso del 2023, attraverso le nostre attività formative e laboratoriali, rivolte a target differenziati (infanzia, giovani e adulti) abbiamo raggiunto circa 11.000 persone. Per quanto concerne il target infanzia e giovani, abbiamo curato attività incentrate sull’educazione al digitale e con il digitale, ponendo l’accento su argomenti di rilevante attualità e importanza come la dimensione onlife, il cyberbullismo e l’hate speech,

la gestione dell’immagine personale online, la costruzione di relazioni in rete e la gestione della reputazione digitale. Abbiamo inoltre promosso l’apprendimento del coding e della robotica come strumenti educativi, affrontato il tema delle fake news e delle strategie di contrasto alla disinformazione, e proposto attività di digital outdoor education. Un focus particolare è stato anche dedicato a web radio e podcasting, come strumenti didattici innovativi.

Nell’ambito delle proposte formative rivolte alle persone adulte, abbiamo mantenuto un’attenzione simile

alle proposte precedenti, ampliando i temi trattati per includere l’alfabetizzazione e l’accesso alla cittadinanza digitale, con un occhio di riguardo verso l’uso responsabile e consapevole delle nuove tecnologie. Abbiamo esplorato le potenzialità e le sfide poste dall’intelligenza artificiale, ripreso i temi del cyberbullismo, delle relazioni online e della reputazione in rete, e promosso l’apprendimento del coding e della robotica come competenze trasversali. Abbiamo inoltre continuato a sensibilizzare sull’importanza di riconoscere e contrastare fake news e disinformazione, e a valorizzare le opportunità educative offerte da web radio e podcasting”.

Janice Diamantino e l’équipe del settore digitale

Il nostro Manifesto Digitale



3.7 PERCORSI DI INSERIMENTO LAVORATIVO

3.7.1 LAVORIENTA

Lavorienta è un servizio trasversale di Open Group di supporto a tutti i settori della cooperativa. Le persone prese in carico sono seguite in percorsi di orientamento finalizzato a una maggiore consapevolezza delle competenze da potenziare per una ricerca di occupazione efficace. Le figure educative si occupano di supportare la persona in tutto il processo di ricerca lavorativa attraverso corsi di formazione professionale, attivazione di tirocini formativi e percorsi di ricerca attiva del lavoro, in gruppo o singoli. Presso Lavorienta, inoltre, si svolgono laboratori di gruppo con focus sul mercato del lavoro, competenze trasversali e digitali, simulazione colloquio di lavoro e incontri di mutuo-aiuto sul tema lavoro.

un servizio trasversale di supporto a tutti i settori della cooperativa

3.7.2 LABORATORIO ABBA

Il Laboratorio Abba è un servizio di ASP Città di Bologna gestito da Open Group per conto del Consorzio L'Arcolaio. Attraverso questo laboratorio offriamo "tirocini di orientamento, formazione e inserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia e alla riabilitazione di persone prese in carico dal servizio sociale professionale o dai servizi sanitari competenti", come prevede la Legge regionale n.14 del 30 luglio 2015.

Abba accoglie persone adulte in situazione di grave esclusione e marginalità e/o senza dimora, inserite in centri di accoglienza e di protezione sociale, seguite dai servizi sociali e sanitari territoriali o dai servizi di prossimità. Le persone che frequentano il laboratorio avranno l'opportunità di prendersi una pausa dalla strada e dalle sostanze, di essere ascoltate e sostenute dagli operatori e dalle operatrici e avranno un luogo dove socializzare e lavorare, sperimentandosi in semplici attività di assemblaggio e percependo un reddito minimo, frutto del loro lavoro.

3.7.3 TIROCINI DI INSERIMENTO LAVORATIVO AL 31/12/2023

Lavorienta	Maschili	Femminili	Totali
Tirocini attivati dipendenze	44	5	49
Tirocini attivati trasversale lavoro adulti ordinari	5	1	6
Tirocini attivati trasversale lavoro adulti dm/ds	1	0	1
Tirocini attivati trasversale lavoro MSNA	8	0	8
Tirocini interni	2	6	8
LABORATORIO ABBA	34	5	39
Totale	94	17	111



4.



4.1 Attività e obiettivi economico-finanziari

Open Group chiude il bilancio 2023 con una crescita del fatturato del 5,6% rispetto al 2022.

Il risultato operativo migliora rispetto al dato del bilancio 2022, segnando un netto incremento della marginalità. L'indebitamento complessivo, incluso quello finanziario, si riduce in maniera significativa, nonostante l'aumento del fatturato e gli investimenti in asset realizzati nel corso dell'esercizio.

Il decremento dei crediti commerciali evidenzia una riduzione dei tempi medi di incasso.

4.2 Highlight economico-finanziari

30.715.116
fatturato

22.149.926
attivo patrimoniale

5.488.720
patrimonio proprio

301.434
utile di esercizio

4.3 VALORE DELLA PRODUZIONE

VALORE DI RENDICONTAZIONE NEGLI ANNI

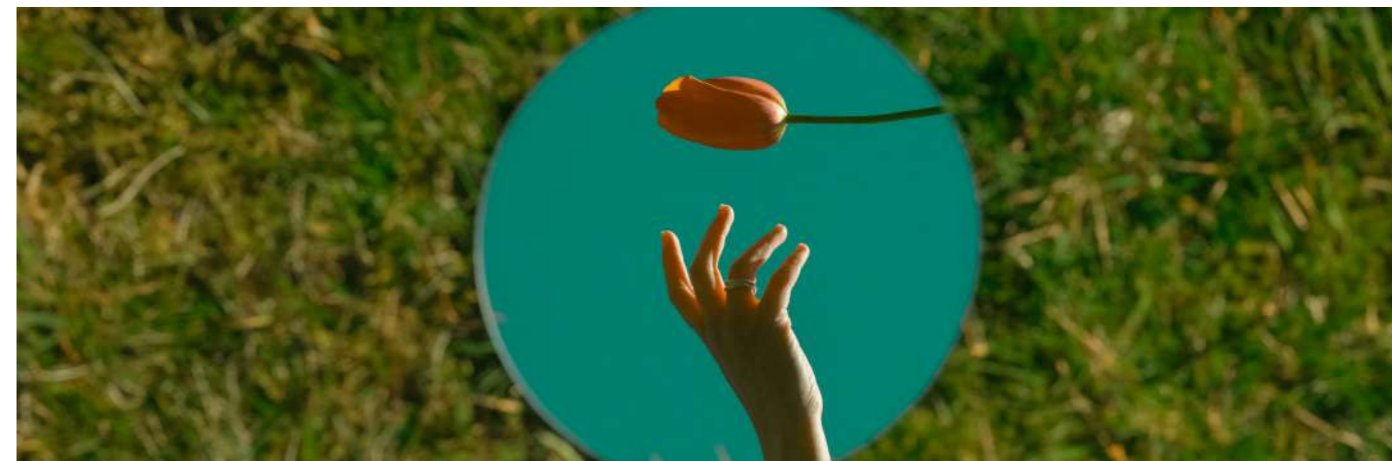


4.4 DONAZIONI

Erogazioni liberali	18.064,85 €
5x1000	2.828,62 €

4.5 COMPOSIZIONE DEL FATTURATO

	Valore (€)	Ripartizione ricavi (%)
Ricavi da Pubblica Amministrazione	19.558.893,68	63,68
Ricavi da aziende profit	982.447,56	3,2
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	9.952.499,35	32,40
Ricavi da persone fisiche	221.275,84	0,72
Totale	30.715.116,43	100

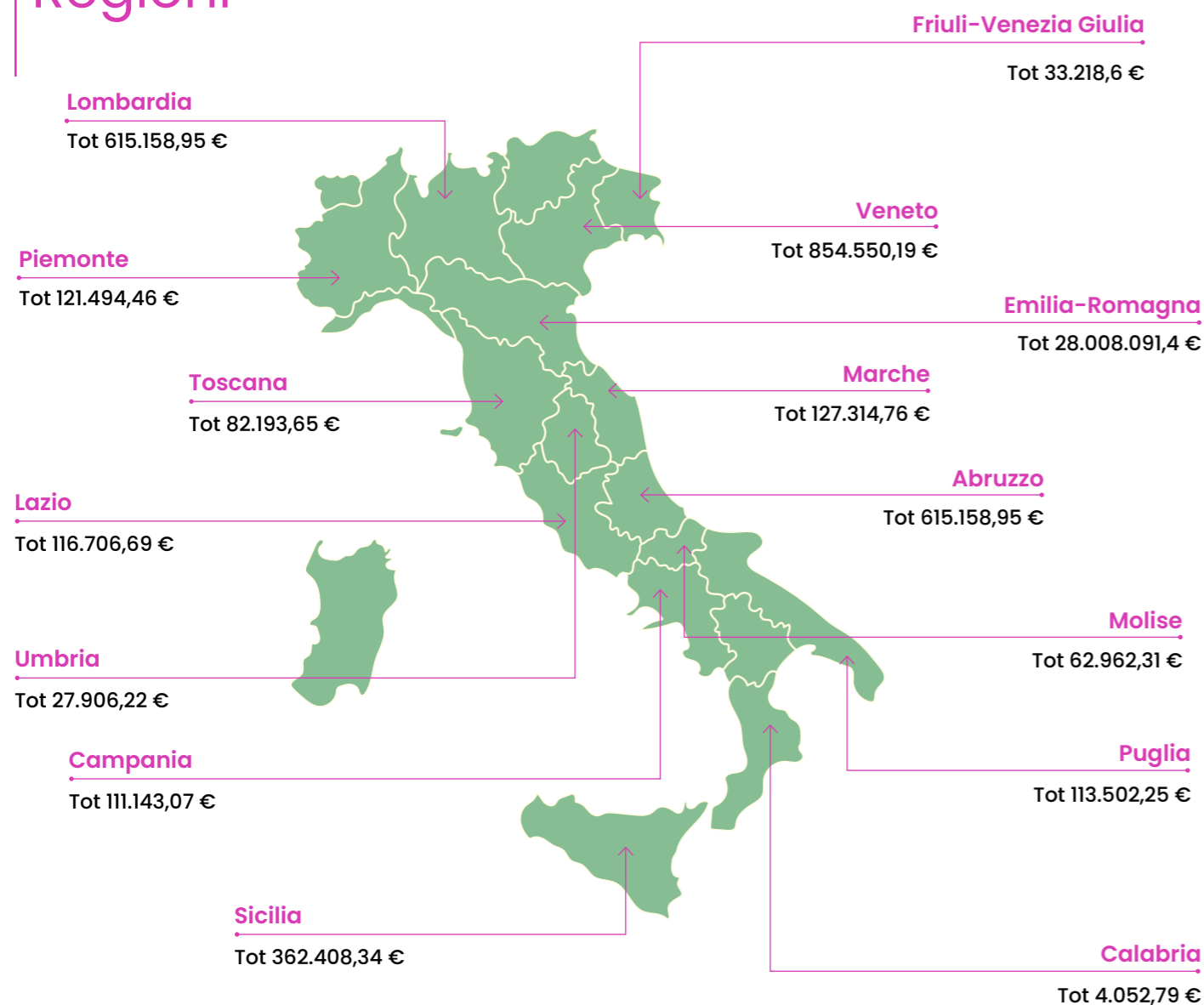


4.5.1 FATTURATO PER SETTORE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B

TIPOLOGIA A	29.421.719 €	
Dipendenze	4.075.325 €	
Disabilità	2.652.887 €	
Migranti Adulte	3.611.677 €	
Disagio Adulto	765.893 €	
Housing Sociale	1.008.103 €	
Minori e genitorialità	4.413.139 €	
Servizi minori e famiglie	3.969.842 €	
Giovani	1.878.587 €	
Infanzia	2.715.522 €	
Patrimoni	4.147.926 €	
Digitale	52.800 €	
Progetti trasversali	Lavorienta	2.270 €
	Second Life	62.739 €
TIPOLOGIA B	1.097.694 €	
RICAVI GENERALI	260.713 €	
Totale	30.715.116 €	

4.6 FATTURATO PER TERRITORIO

Regioni



Provincia	
Bologna	23.034.909,70 €
Modena	2.065.031,08 €
Ferrara	1.937.079,82 €
Venezia	617.332,67 €
Milano	569.544,46 €
Ravenna	386.523,64 €
Catania	279.169,01 €
Reggio Emilia	209.992,93 €
Padova	179.301,30 €
Forlì-Cesena	201.723,70 €
Torino	121.494,46 €
Piacenza	118.991,06 €
Napoli	111.143,07 €
Chieti	93.636,84 €
Campobasso	62.962,31 €
Treviso	57.627,02 €
Messina	54.208,13 €
Parma	53.629,87 €
Ancona	52.547,08 €
Foggia	48.969,33 €
Roma	45.327,90 €
Varese	39.599,99 €
Pesaro e Urbino	37.783,81 €
Ascoli Piceno	36.983,87 €
Firenze	35.471,52 €
Brindisi	30.006,75 €
Ragusa	29.031,20 €
Prato	27.940,45 €
Perugia	27.906,22 €
Trieste	21.762,55 €
Taranto	21.421,89 €
Arezzo	18.486,60 €
Barletta-Andria-Trani	12.704,28 €
Udine	11.056,05 €
L'Aquila	9.998,36 €
Latina	9.263,52 €
Brescia	5.825,00 €
Catanzaro	4.052,79 €
Pordenone	400,00 €
Bari	400,00 €
Pistoia	295,08 €
Verona	289,20 €
Rimini	209,62 €
Lodi	189,50 €
Estero	32.892,81 €
Totale	30.715.116,43 €

4.7 OBIETTIVI ECONOMICI PREFISSATI

L'obiettivo fissato per il 2024 è il consolidamento dei risultati economico-finanziari, la ridefinizione del "Gruppo Open" e l'individuazione di nuovi servizi sulla base delle evoluzioni del contesto sociale ed economico.

5.



Open Group è una cooperativa sociale fortemente radicata sul territorio, prevalentemente a Bologna e Città Metropolitana, ma negli anni ci siamo via via spostati anche in altre province dell'Emilia-Romagna, in particolare nei territori di Cento e Ferrara, in Veneto e in altre regioni. Il valore della relazione, dell'impresa, del territorio non sono per noi parole astratte, si tratta di concetti concreti attorno ai quali si sviluppano economie e valori centrali per la cooperativa.

Il nostro impatto sul territorio è generato dai nostri servizi, dalle iniziative che organizziamo per e con la collettività, dalle progettualità che portiamo avanti e dalle partnership che stringiamo, e dai progetti di innovazione che realizziamo insieme ai nostri stakeholder.

5.1 PARTNERSHIP E COLLABORAZIONI CON ALTRE ORGANIZZAZIONI



Open Group opera in rete con realtà territoriali di diversa natura.



Nel QR Code sono riportate le collaborazioni attive e più significative a livello locale, nazionale ed internazionale.

5.2 RAPPORTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



La maggior parte del fatturato di Open Group deriva dal rapporto con la pubblica amministrazione (fino al 90%).

Il lavoro della cooperativa in ambito di co-progettazione è proseguito anche nel 2023 in diversi territori consentendoci di portare la nostra esperienza, di attivare nuove relazioni e consolidare quelle in essere con gli stakeholders pubblici e privati.

5.3 INNOVAZIONE

“L’innovazione per Open Group è vegetale e capillare, costituita da gruppi di lavoro liquidi e diffusi si caratterizza per favorire connessioni, architetture temporanee e spazi di sperimentazione. Ibrida e multidisciplinare, ha nel gruppo stabile figure con sensibilità, formazione ed esperienze differenti, in modo da favorire una piena aderenza alle molteplici anime che popolano il gruppo, riconoscerle coinvolgerle.

Funziona come dispositivo a impatto sociale ed elegge processi che favoriscano partecipazione e costruzione condivisa di significati e di visioni del futuro.

L’innovazione che ci caratterizza è una innovazione umana: un corpo che sperimenta, un cuore che direziona e una mente che rielabora per superare sé stessa.

Nel 2023 il team ha lavorato a 34 differenti oggetti attivando 71 collaborazioni interne e 49 esterne e coinvolgendo 21 tra servizi e settori di Open Group di cui 3 del Gruppo Open”.

Il gruppo Innovazione

5.3.1 ATTIVITÀ DI RICERCA E PROGETTUALITÀ INNOVATIVE

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

Progetto Anti-dispersione – Attività volta a sviluppare un piano di azione trasversale a partire da un progetto specifico.

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Giovani e partecipazione

Tipologia attività svolta

Co-design

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Partendo da un progetto sulla prevenzione all’anti-dispersione portato dall’area giovani, il cui obiettivo mirava ad accompagnare ragazzi e ragazze di un istituto nella ri-motivazione alla partecipazione e nel riorientamento scolastico, il team innovazione ha affiancato gli educatori e le educatrici nella progettazione e sviluppo del progetto verso la definizione di una traiettoria che potesse includere altre progettazioni dell’area coniugando protagonismo giovanile e benessere psicologico. Da un intervento che aveva il suo focus nel mitigare gli effetti di un malessere, il gruppo di lavoro ha messo al centro un approccio che, dando voce ai/alle protagoniste, puntasse alla capacitazione nel modificare il proprio contesto verso uno spazio di benessere. In questo modo colleghe e colleghi hanno sperimentato un intervento che, favorendo molteplici declinazioni, rispondesse ad un bisogno reale in chiave generativa.

Questo progetto ha rappresentato un apripista sul tema benessere psicologico e protagonismo che oggi costituisce una delle traiettorie strategiche trasversale a più settori.

Reti o partner coinvolti

Settore giovani

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

SAI Neomaggiorenni

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Trasversalità tra settori giovani e migranti, risposta ad un nuovo target, i neomaggiorenni accolti nei SAI.

Tipologia attività svolta

Prototipazione e sviluppo di un'azione di ricerca partecipata, prototipazione di formazione con il team giovani e di intervento con i team giovani e accoglienza.

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

A fronte della rilevazione di un cambiamento nella popolazione afferente al settore accoglienza con un forte incremento dei neomaggiorenni, Team innovazione e Sai Ordinari hanno sviluppato un percorso per disegnare e sperimentare strategie di innovazione utili al cambiamento in atto.

Il Team innovazione ha affiancato l'equipe del progetto SAI Ordinari prima nello sviluppo di un'attività di ricerca poi, coinvolgendo il settore Giovani, nel design di strumenti educativi dedicati al target dei ragazzi neomaggiorenni.

Il percorso ha previsto vari step consecutivi, dall'assessment, alla ricerca (desk e su campo), al co-design di un dispositivo di intervento che è stato sperimentato nella seconda metà dell'anno. Al centro di questo dispositivo: l'importanza della dimensione di gruppo, la dimensione assembleare, la leggerezza.

Reti o partner coinvolti

Settore giovani, Settore Migranti

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

Cittadinanza 3D

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Partecipazione, Digitale e Sostenibilità

Tipologia attività svolta

Prototipazione e sperimentazione

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Il progetto Cittadinanza 3D è un prototipo di formazione in fase di sperimentazione, ideato e realizzato dal gruppo innovazione in collaborazione con il team digitale e con operatori ed operatrici dei diversi settori di Open Group. Nato dall'esigenza di favorire spazi di incontro, crescita professionale e innovazione dei servizi a partire da temi trasversali, il progetto si struttura come percorso di formazione attorno al tema della cittadinanza.

Ad una fase iniziale di co-design del percorso fatta con un piccolo gruppo di colleghe/i, è seguito la formazione per operatori e operatrici di diversi servizi e infine il tutoraggio nell'implementazione dell'intervento con i diversi target, al fine di costruire un percorso orientato ai bisogni e desideri delle persone. Il progetto si articola in tre moduli per rafforzare e valorizzare l'autonomia e le risorse della persona attraverso i tre ambiti della cittadinanza: partecipazione, sostenibilità e digitale.

La sperimentazione si costituisce come prototipo per lo sviluppo di dispositivi di pensiero e pratica trasversale ai settori, favorire l'innovazione e stimolare conoscenza reciproca e trasversalità.

Reti o partner coinvolti

Area educazione e cultura; Area Integrazione e team digitale

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative	Team!
Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa	Progettualità Innovativa
Tipologia attività svolta	Progetto Internazionale – stesura di linee guida su educazione digitale
Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati	<p>Nato nel 2022, nel 2023 il progetto Team, con capofila EducAid, ha visto la realizzazione di una prima stesura di un documento di indirizzo sull'educazione digitale in Palestina. Attraverso la realizzazione di due workshop, uno in Italia e uno in Palestina, il team innovazione, in collaborazione con il settore disabilità e il team digitale, ha accompagnato gli staff di due università italiane, quattro università palestinesi e il Ministero dell'educazione di Gaza alla realizzazione di un documento utile ad accompagnare il ministero dell'educazione palestinese nella realizzazione di un piano locale per l'educazione digitale.</p> <p>Grazie alla collaborazione con EducAid, capofila del progetto, e con le Università di Bologna e Ferrara, il Ministero dell'Educazione di Gaza e le Università palestinesi, il progetto ha visto la realizzazione di un documento di indirizzo e l'avvio di un percorso di formazione formatori.</p> <p>Lo scoppio della guerra in Palestina ha interrotto bruscamente il percorso, i colleghi e le colleghe coinvolte sono oggi vittime di quanto sta accadendo in quelle regioni.</p>
Reti o partner coinvolti	<p>EducAid onlus; Centro per l'Autonomia Michele Iacontino; Rete Italiana Disabilità e Sviluppo (RIDS), Society of remedial Education Center, Social Developmental Forum</p> <p>Università di Bologna, Università di Ferrara, Ministero dell'educazione Palestinese, Università Palestinesi di Gaza.</p> <p>Settore disabilità, team digitale</p>

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative	Cura connessa. L'impatto delle tecnologie per la salute delle persone e l'innovazione nelle cooperative sociali.
Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa	Innovazione, cooperazione e e-Health
Tipologia attività svolta	Workshop di innovazione
Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati	<p>Il team di innovazione ha accompagnato Legacoopsociali nazionale alla realizzazione di una tre giorni per lo sviluppo di processi di innovazione in ambito e-health per e tra le organizzazioni del terzo settore e non solo.</p> <p>L'evento, che si è tenuto in fondazione Barberini, ha accompagnato le realtà partecipanti in un percorso volto alla costruzione di una cultura comune sul tema, alla condivisione di alcune esperienze di ispirazione e alla sperimentazione ed esplorazione di alcuni elementi cardine dei processi di innovazione: l'esplorazione del contesto come spazio di opportunità, la centralità umana nel design di servizio e la comunicazione come vettore di sviluppo. La tre giorni ha rappresentato per i partecipanti un momento di conoscenza pratica e teorica del tema e un'occasione di networking tra realtà del sociale e del modo tecnologico. L'incontro delle tecnologie e la partecipazione alla digitalizzazione dei contesti può tradursi in una reale opportunità solo se capace di connettersi con la storia, i valori e gli elementi di eccellenza che caratterizzano le diverse organizzazioni.</p> <p>Attraverso sperimentazioni pratiche strutturate attorno ad alcuni temi cardine dell'innovazione, i/le partecipanti sono stati accompagnati/e in un processo di attivazione di pratiche volte a favorire un ruolo attivo della dimensione umana in un processo di cambiamento che è sempre multidisciplinare. L'innovazione è stata vissuta come un processo intenzionale che guarda a obiettivi concreti, etici e sostenibili.</p>
Reti o partner coinvolti	Legacoopsociali nazionale e sue associate

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

Workshop di codesign

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Design valori Academy Oplà e manifesto

Tipologia attività svolta

Interviste di profondità, costruzione di strumenti specifici e workshop di co design

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Le attività hanno previsto la costruzione di strumenti specifici volti all'identificazione dei valori guida dell'Academy Oplà e alla definizione del manifesto che ne definisce i confini e le traiettorie.

Muovendo dalle rappresentazioni dell'esperienza dell'apprendimento individuali il percorso ha permesso di immaginare le caratteristiche dell'Academy desiderata, specchio dei valori delle persone di Open Group e spazio per i desideri individuali e collettivi di evoluzione, crescita e cura.

EducAid onlus; Centro per l'Autonomia Michele Iacontino; Rete Italiana Disabilità e Sviluppo (RIDS), Society of remedial Education Center, Social Developmental Forum Università di Bologna, Università di Ferrara, Ministero dell'educazione Palestinese, Università Palestinesi di Gaza.

Settore disabilità, team digitale

Reti o partner coinvolti

Colleghe e colleghi degli uffici, delle due aree e della direzioni: Oplà; Be open, Spostamenti fondazione Barberini, città metropolitana, comune di bologna, Fondazione innovazione urbana, Legacoop Bologna, Unipolis, Publics, Hera, un Day, Camst.

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

Coode. Cooperative Digital Education

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Educazione digitale e innovazione

Tipologia attività svolta

Partecipazione al comitato scientifico e allo staff di programmazione didattica, formazione, pubblicazione.

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Il corso di alta formazione Coode – Cooperative Digital Education forma operatori e operatrici dell'area educativa e culturale sulle opportunità del digitale inteso come ambiente, strumento e canale in grado di qualificare ulteriormente la propria professionalità.

In questa seconda edizione il percorso ha visto il coinvolgimento, a fianco di persone che già lavorano nelle cooperative, anche di studenti e studentesse universitarie aprendo ulteriori opportunità di scambio all'interno della comunità chiamata a costruire l'educazione del futuro. Parallelamente allo sviluppo e all'innovazione del percorso Open Group ha partecipato alla stesura del primo volume di Coode che verrà pubblicato con Erikson nel 2024.

Reti o partner coinvolti

Legacoop Bologna, il Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna, Alma Vicoo Cadiai, Anastasis, Fondazione Barberini e Camera di Commercio di Bologna.

Team digitale e settore giovani

5.4 LA CITTÀ DELLE DONNE

Un festival di tre giorni per consolidare il nostro impegno sul tema della parità di genere e per avviare nuove riflessioni insieme a cittadine e cittadini. Con oltre venti ospiti, talk, workshop e performance, La città delle donne, che si è tenuto a ottobre 2023, ha voluto ragionare su come promuovere e incentivare la cultura della diversità e dell'inclusione, per progettare e costruire città accoglienti e democratiche.

Il festival, nato in collaborazione con l'associazione SpostaMenti e Fondazione Barberini, ha avuto come obiettivo comune raccontare la vita delle donne nella città da diversi punti di vista – urbanistico, sociale e culturale – e capire se e come è possibile agevolarne le necessità di ogni giorno. Gli spazi urbani, infatti, riflettono gerarchie e meccanismi di esclusione che rispecchiano le priorità della società e dei suoi gruppi dominanti. Questa realtà spesso trascura le diverse esigenze della popolazione con notevoli impatti, soprattutto per le donne, che affrontano complesse sfide legate all'accessibilità ai servizi, alle opportunità economiche e alla partecipazione alla vita pubblica e ai luoghi di socializzazione.

Insieme a istituzioni, imprese, associazioni, professioniste e residenti, abbiamo condiviso buone pratiche e competenze, affinché siano messe a disposizione di tutte e di tutti per diventare patrimonio comune.

La prima edizione de La città delle donne è stata dedicata a Mirella Bartolotti, la prima donna a essere nominata assessora nel Comune di Bologna con delega ai problemi delle donne, nel 1956. Nel suo mandato politico si è battuta per dare una risposta alle sfide che le donne affrontavano quotidianamente, come l'accesso all'educazione, promuovendo un'idea di "politica del noi".

La città delle donne si propone come momento di riflessione e azione, in cui donne provenienti da ogni parte della città possano condividere esperienze, conoscenze e prospettive, contribuendo così a costruire una comunità più inclusiva e consapevole delle sfide e delle opportunità legate al genere.

Dopo la prima edizione, che ha visto la partecipazione di oltre 250 persone, è già in programma la seconda edizione, in cui si parlerà di digitale e città inclusive, di violenza di genere e di violenza economica, di stereotipi e discriminazioni multiple e intersezionali, di città inclusive e giovani generazioni.

Tutta la comunicazione dell'evento, così come per la prima edizione, sarà curata dall'agenzia Be Open.

5.5 STORIE DA (NON)RACCONTARE

"Storie da (non) raccontare" è stato l'evento sul tema della comunicazione, il washing e i nuovi linguaggi di Be Open, la nostra agenzia di comunicazione. Si è tenuto a giugno 2023 e ha visto la partecipazione di 200 persone.

"Da addetti e addette ai lavori, sappiamo bene che la comunicazione rientra tra i bisogni innati dell'essere umano che, in qualità di animale sociale, cerca da sempre di entrare in contatto con le altre persone per sentirsi parte di una collettività. Ma se è vero che il raccontarsi e il condividere rimangono costanti ben salde in ogni epoca storica, le modalità e gli strumenti sono invece in continua evoluzione e, insieme a questi, anche le necessità comunicative della società che, oggi più che mai, partecipa e si rende protagonista di una complessità senza precedenti. È così che dal tentativo di rispondere al cambiamento, nascono nuove correnti di pensiero e nuovi modi di dargli forma che riflettono una realtà sempre più caotica e frammentata.

Per questo è nato Storie da (non) raccontare, il nostro evento di agenzia dal sapore volutamente provocatorio che ha saputo riunire professionisti e professioniste del settore ma anche un pubblico più eterogeneo all'insegna dell'analisi e dello scambio sul mondo della comunicazione.

Con primo panel dedicato al washing e scandito dalle voci di Giovanna Cosenza – docente di semiotica all'Università di Bologna –, Giuseppe Mazza – copywriter e direttore creativo pluripremiato – e Francesco Oggiano – giornalista e voce della testata Will Media – abbiamo affrontato alcune delle questioni più spinose di un fenomeno sempre più diffuso, evidenziandone i punti critici e mettendo in luce alcune buone pratiche da seguire, soprattutto quando si fa comunicazione.

Il secondo momento della serata ha invece sviscerato le ragioni celate dietro alla nascita

di nuove tecniche espressive (come, ad esempio, il podcast e il fumetto), anche qui, attraverso lo sguardo di due ospiti d'eccellenza: Matteo Caccia – podcaster e speaker radiofonico – e Fumettibrutti – fumettista e content creator. Due atti diversi, insomma, ma entrambi collegati da un unico fil rouge: i molteplici e a volte controversi aspetti che si mettono in scena ogni volta che ci si trova a dover effettuare scelte in ambito comunicativo.

Prima di calare il sipario sulla serata poi, un'ultima occasione di condivisione attraverso i corner realizzati in collaborazione con Publics ICC dedicati al linguaggio social, ai podcast e alla realtà aumentata.

Tirare le somme non è mai facile, soprattutto quando si è protagonisti e protagoniste; ancora di più se la partita si gioca su questioni complesse e in continuo divenire. Quello che è certo però è che da Storie da (non) raccontare ci portiamo a casa degli strumenti in più che giorno per giorno per rendere il nostro lavoro all'altezza degli ideali che comunichiamo.

Storie da (non) raccontare sarà un evento dal sapore volutamente provocatorio in cui le voci di ospiti d'eccezione ci guideranno nell'approfondimento di due fenomeni che appartengono alla stessa medaglia ma sono divisi da un (non): da un lato il washing – una narrativa da evitare, per privilegiare una comunicazione onesta – dall'altro, l'affermarsi di nuove tecniche espressive – diventate vere e proprie manifestazioni di pensiero che rispecchiano la società e le sue persone".

Il team di Be Open

5.6 INIZIATIVE E PROGETTI REALIZZATI SUL TERRITORIO E CON LA COLLETTIVITÀ

Nel corso del 2023 i settori di Open Group hanno organizzato diverse iniziative o sono stati parte attiva di eventi, manifestazioni, feste organizzate dai nostri partner, da associazioni e realtà del territorio con cui collaboriamo.



Nel QR Code un elenco delle principali attività.



EARTH

PLANET - #08

6.



Da diversi anni in Open Group abbiamo avviato un percorso di progettazione che investe varie aree e che prende le mosse dagli obiettivi di lungo periodo previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU, mediante l'adozione di un approccio inclusivo alla transizione ecologica che non può e non deve lasciare indietro nessuno.

Nello specifico, le nostre azioni si declinano su due livelli.

Uno più focalizzato sulla governance, perché la sostenibilità, per essere efficace, deve essere integrata nei meccanismi di governo e management attraverso la pianificazione, l'azione del board, il reporting, il secondo livello invece riguarda il coinvolgimento di tutte le lavoratrici e tutti lavoratori, perché un percorso verso la sostenibilità può essere incisivo solo se tratteggiato con il contributo di tutta la comunità di Open Group.

6.1 PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2024-25

Nel corso del 2023 è maturata la decisione di progettare, per la prima volta, un piano di sostenibilità. Una scelta che prosegue nella direzione di prendere un preciso impegno nella promozione della responsabilità sociale e ambientale, ma di farlo adottando misure ormai necessarie, concrete e misurabili.

Questa scelta non è casuale, ma riflette un impegno profondo verso la presa di coscienza prima e l'adozione di strategie poi, laddove possibile, per ridurre il nostro impatto ecologico e promuovere il benessere delle persone.

L'analisi delle nostre pratiche passate e delle sfide emergenti ha evidenziato la necessità di un approccio olistico e integrato alla sostenibilità. Pertanto, ci impegniamo a coinvolgere attivamente tutte le parti interessate, incluso il management, i soci e le socie, e gli stakeholder su vari livelli, nell'implementazione del nostro piano di sostenibilità. Questo approccio collaborativo non solo aumenta la nostra comprensione delle esigenze e delle aspettative interne ed esterne, ma ci guida anche nella creazione di soluzioni innovative e orientate al futuro.

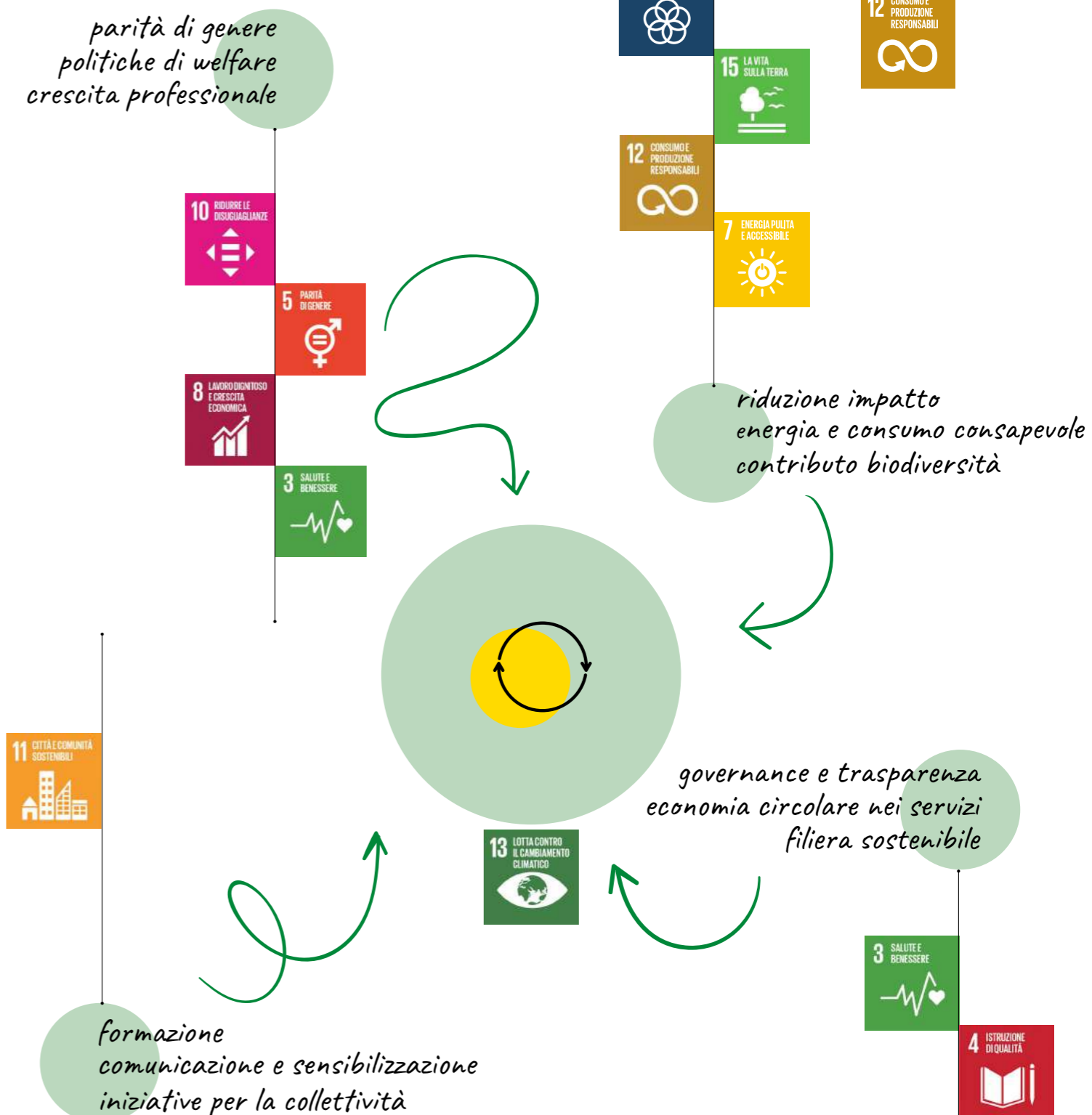
Attraverso il nostro piano di sostenibilità miriamo a conseguire risultati tangibili e misurabili che contribuiscano alla riduzione delle emissioni di carbonio, alla preservazione delle risorse naturali e non rinnovabili e alla promozione di pratiche di consumo etiche e responsabili.

Allo stesso tempo, ci impegniamo a promuovere una cultura aziendale inclusiva, che valorizzi la diversità, l'equità e l'inclusione in tutte le nostre attività.

La decisione di progettare un piano di sostenibilità non è solo un atto di responsabilità, ma anche un'opportunità per innovare, crescere e guidare il cambiamento positivo nella nostra comunità.

Il piano, che si svilupperà nel biennio 2024-25, pone le basi su 4 pilastri, che sono gli ambiti di intervento di precise azioni:

- **People:** con focus su politiche di welfare, parità di genere e crescita professionale.
- **Planet:** con focus su riduzione dell'impatto, specie in termini di emissioni di gas serra, energie rinnovabili e sensibilizzazione verso il consumo etico e responsabile, e contributo alla biodiversità.
- **Community:** con focus su formazione costante, campagne di comunicazione interne ed esterne e su iniziative pensate per coinvolgere la collettività.
- **Prosperity:** con focus sul percorso verso una governance responsabile e trasparente, sull'implementazione delle pratiche di economia circolare nei nostri servizi, e sulla filiera sostenibile con la scelta di fornitori attenti al pianeta e ai diritti delle persone.



6.2 LA DIRETTIVA CSRD E IL PERCORSO VERSO LA DOPPIA MATERIALITÀ

La recente direttiva sulla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) dell'Unione Europea rappresenta un passo significativo verso una maggiore trasparenza e responsabilità nell'ambito della rendicontazione non finanziaria. È ancora incerto se la direttiva riguarderà anche Open Group, non essendo ancora stata recepita a livello nazionale e non avendo ancora chiaro quale sarà il perimetro e i criteri dimensionali di riferimento (cambiati a dicembre rispetto alla prima stesura). Ciononostante, già nell'autunno 2023 abbiamo iniziato a tenere la direttiva come orizzonte di riferimento e a prevedere una serie di azioni per intraprendere un percorso per noi auspicabile in qualsiasi caso, concependo questo momento di svolta come un'occasione per migliorarsi anche da questo punto di vista e per promuovere una maggiore trasparenza, responsabilità e integrazione della sostenibilità nelle pratiche aziendali.

Uno degli elementi chiave introdotti dalla CSRD è il concetto di "doppia materialità". Questo approccio innovativo riconosce che la sostenibilità non riguarda solo gli impatti delle attività aziendali sull'ambiente e sulla società esterna, ma anche gli impatti che gli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG) hanno sulle prestazioni finanziarie e sulla stessa esistenza dell'azienda o dell'impresa.

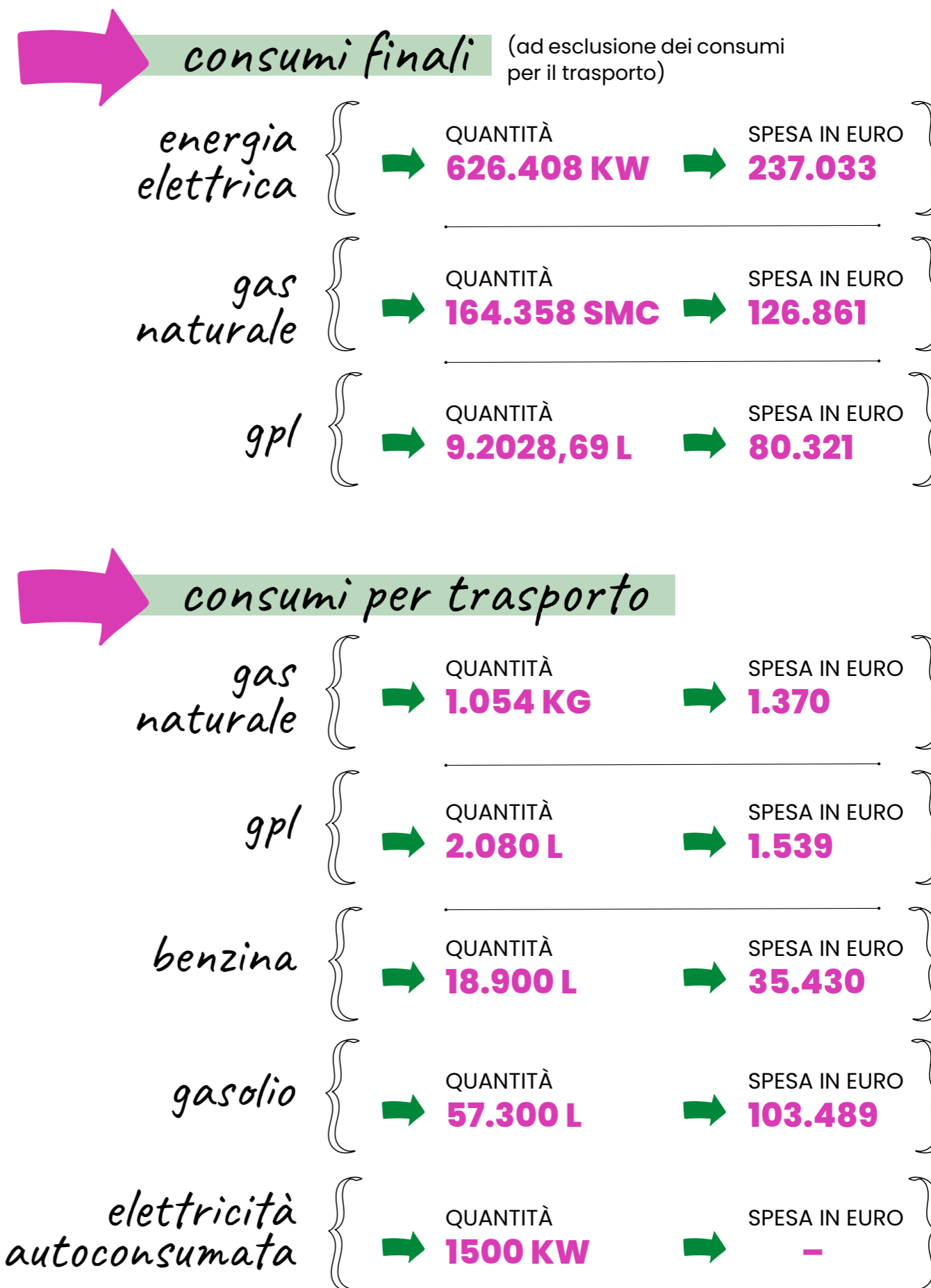
La doppia materialità richiede alle imprese di prendere in considerazione entrambe queste prospettive nella loro rendicontazione, fornendo informazioni complete ed equilibrate sia sugli impatti esterni che interni delle proprie attività. Un approccio che consente alle imprese di comprendere meglio i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità e di adottare decisioni più informate e responsabili. Per questo motivo a fine 2023 abbiamo impostato un percorso con l'associazione Impronta Etica, di cui facciamo parte, un punto di riferimento importante sul territorio per quanto riguarda la sostenibilità di impresa e i processi di change management.

Il percorso, concordato a fine 2023 e iniziato nel 2024, si articola in diverse fasi e prevede una giornata di formazione del management sui temi della sostenibilità e una giornata finalizzata all'individuazione e prioritizzazione dei temi materiali di Open Group e dei relativi impatti verso l'esterno. I risultati di questa prima fase verranno poi sottoposti, a diversi livelli, agli stakeholder interni ed esterni con lo scopo di arrivare a costruire la prima matrice di impatto della cooperativa. Una prima tappa dell'analisi sulla doppia materialità, che proseguirà poi con l'indagine su quella che viene definita "financial materiality" e sugli impatti "outside in", cioè quegli impatti esterni che possono influenzare il business e l'operato di Open Group. Un percorso che rappresenta un'importante evoluzione nel modo in cui comunicare le proprie performance a investitori, stakeholder e alla società nel suo complesso.

6.3 ENERGIA E CONSUMO RESPONSABILE



Il tema dell'energia è un cardine fondamentale del nostro impegno per la sostenibilità e la responsabilità ambientale. Questa consapevolezza nasce dalla comprensione dell'impatto significativo che le nostre attività possono avere sull'ambiente e sulle comunità in cui operiamo. In un mondo sempre più attento alle sfide ambientali, riconosciamo la necessità di adottare un approccio proattivo verso la gestione e l'utilizzo dell'energia. Questo impegno si è tradotto in azioni concrete anche nel 2023, con la scelta di adottare forniture di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili (che hanno permesso di ridurre significativamente le nostre emissioni di CO2) e con l'installazione di un impianto di energia rinnovabile prodotta da pannelli fotovoltaici nella nostra struttura la Rupe di Sasso Marconi, con cui puntiamo all'autonomia energetica di tutto il complesso, mentre l'eccedenza sarà immessa in rete.



Investimenti in efficienza energetica e impianti nel triennio 2021-23

	Spesa in euro esclusa iva
Installazione nuovi impianti con inverter e/o pompe di calore	85.000
Installazione di caldaie a condensazione	20.000
Sostituzione vecchi impianti di climatizzazione con impianti di classe energetica superiore	15.000
Sostituzione/miglioramento del vecchio sistema di illuminazione con sistemi più efficienti	16.000
Adozione di tecnologie più efficienti nel campo dei trasporti	54.000
Installazione di impianti fotovoltaici	130.600
TOTALE	320.600

Dalla stessa attenzione sono nati i contest Open Future, che ogni anno dal 2021 vedono la partecipazione di decine di servizi e centinaia di colleghe e colleghi coinvolte. Anche nel 2023 le strutture e gruppi di colleghe e colleghi si sono sfidate per ottimizzare al massimo i consumi energetici, o per realizzare opere d'arte create con scarti e materiali destinati a diventare rifiuti o, novità dello scorso anno, raccogliere idee ed espressioni artistiche che potessero veicolare messaggi chiari ed efficaci per promuovere la parità dei generi e il superamento degli stereotipi. Nel mese di novembre si è anche tenuta una formazione, nella cornice dell'Academy Oplà, incentrata sull'importanza del risparmio energetico a cura della responsabile della sostenibilità e rivolta a tutte le coordinatrici e i coordinatori dei servizi.

Il tema dell'economia circolare e dell'efficienza energetica è stato concretizzato anche nella scelta di cambiare fornitore per i distributori di snack e bevande e per i distributori dell'acqua in alcuni uffici, preceduta e seguita da comunicazioni interne in cui si spiegavano i vantaggi di prediligere la pratica del refill e abbandonare via via quella dell'usa e getta, anche quando compostabile.

IL PROGETTO GIUGGIOLE



Sempre nell'ottica di sensibilizzare il personale verso uno stile di vita quanto più etico e responsabile, a settembre è partito Giuggiole: un progetto sperimentale rivolto a tutte le persone di Open Group che permette di ordinare e ricevere la propria spesa di frutta e verdura direttamente in ufficio.

Abbiamo cercato, e trovato, un'azienda agricola che fosse coerente con i nostri valori e che ci permettesse di acquistare prodotti coltivati nel rispetto dell'ambiente, della natura e delle persone. La consegna avviene in bici e quindi senza emissioni di gas serra. Per il momento il servizio è disponibile a Bologna, nella sede centrale, ma si sta considerando di allargare il progetto in altri territori, a partire da Sasso Marconi e nel ferrarese.

6.4 MOBILITÀ SOSTENIBILE



Nel 2022 si è approfondita una riflessione interna scaturita poi nello studio e nella redazione del Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCl) di Open Group: uno strumento di analisi e programmazione di misure utili a orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale verso forme di mobilità alternative all'uso individuale delle automobili. Già il primo anno lo studio aveva mostrato una positiva propensione al cambiamento e, in alcuni casi e quando possibile, la disponibilità a cambiare le proprie abitudini di spostamento. Per questa ragione la cooperativa si è impegnata a soddisfare i requisiti necessari per firmare un accordo triennale con la Città Metropolitana di Bologna e rinnovare quello con Tper, al fine di offrire condizioni vantaggiose per tutte le lavoratrici e i lavoratori della cooperativa che decidono acquistare abbonamenti per il trasporto pubblico per recarsi al lavoro. Una misura che si è concretizzata nel 2023 e a cui hanno aderito 57 lavoratrici e lavoratori.

Questo benefit si è integrato con continue riflessioni e politiche del personale volte a favorire la flessibilità e il work life balance.

57 abbonamenti a tariffa agevolata



6.5 IL CONTRIBUTO DI OPEN GROUP ALLA BIODIVERSITÀ



A fine 2022 Open Group ha avviato il suo impegno per contribuire attivamente alla conservazione della biodiversità e all'ecosistema locale.

Il primo passo è stato installare un apiario aziendale nel giardino di Casa Gianni, una delle nostre comunità che ospitano persone con trascorsi di dipendenza. Un'iniziativa che si inserisce nella nostra visione di impegno che tiene insieme più dimensioni: quella ambientale, quella sociale e quella educativa.

Nel corso del 2023 e all'inizio del 2024 le postazioni dei nostri apiari sono passate da una a tre, per un totale di 15 alveari. Ogni alveare contiene in media circa 50000 api, raggiungendo quindi un totale stimato di circa 750000 api. Nel loro piccolo, le api di Open Group favoriranno alla pollinazione di 10 milioni di fiori che si trovano nelle aree circostanti, supportando la crescita di piante fruttifere, ortaggi e fiori selvatici. Una condizione che contribuisce non solo alla salute delle piante ma anche alla diversità degli habitat locali.

Tutti gli apiari vengono gestiti dal partner BeeBo con pratiche apicole sostenibili, inclusa la gestione naturale degli alveari e il non impiego di sostanze chimiche nocive, una scelta che va nella direzione di preservare la salute a lungo termine delle api e degli ecosistemi locali.

Tutte le postazioni hanno sia una funzione scientifica, grazie al biomonitoraggio dello stato di salute dell'ambiente circostante (specie in termini di aria e suolo), sia educativa: l'anno scorso, in occasione di Fuori Orario, circa 50 bambini e bambine sono state accompagnate alla scoperta di ritmi e funzioni di un alveare e hanno potuto osservare da vicino la vita di un'arnia.



7.1 Obiettivi di miglioramento della rendicontazione sociale

Nel 2023 abbiamo raggiunto gli obiettivi di miglioramento sulla rendicontazione non finanziaria che ci eravamo prefissati innanzitutto con l'integrazione degli indicatori GRI come standard di riferimento per questo bilancio sociale di sostenibilità, che vanno ad integrarsi con le linee guida dell'Agenzia delle Onlus e quelle del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in vigore dal 4 luglio 2019 e dal titolo "Adozione delle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore".

Allo stesso modo abbiamo raggiunto l'obiettivo di innovare la fase di disseminazione e diffusione del documento con contenuti fruibili e che traducano la complessità di tutto il suo contenuto in prodotti accattivanti e di immediata comprensione per tutti, in primis con la pagina web interattiva dedicata.

A fine 2023 è iniziata la pianificazione del coinvolgimento degli stakeholder e del processo che porterà alla costruzione della nostra prima matrice di impatto nel breve periodo, e della doppia materialità nel medio. Il 2024 sarà l'anno in cui ci prefissiamo di arrivare al primo output di questo percorso, così come proseguiremo nel perfezionamento di tutte le fasi dell'elaborazione della reportistica, dalla raccolta dati alla sua comunicazione.

Infine, continueremo a tenere al centro la formazione e l'aggiornamento continuo sulle varie fasi che porteranno al recepimento della CSRD e della sua applicazione.

7.2 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO STRATEGICI

Nel corso del 2024 ci proponiamo di rafforzare ulteriormente il percorso, già avviato, che pone le sue basi sulle nostre politiche e strategie valoriali.

Abbiamo raggiunto traguardi importanti nella valorizzazione delle persone, nella loro crescita professionale e nel mantenimento dell'equilibrio con il loro benessere personale, nella sensibilizzazione verso una sostenibilità che tiene insieme il rispetto del Pianeta e la difesa dei diritti delle persone, della loro libertà in ogni sfera del proprio essere. Siamo determinate a sviluppare e implementare azioni concrete volte a promuovere una **cultura aziendale basata su principi etici** e valori condivisi. Ci impegniamo a favorire la diversità, l'inclusione e il rispetto reciproco in ogni ambito delle nostre attività. Inoltre, ci concentreremo sull'integrazione di pratiche sostenibili e responsabili in tutti i nostri processi decisionali e operativi. Questi obiettivi saranno adottati a tutti i livelli dell'organizzazione, dalla leadership alla base, per garantire che i nostri **principi valoriali** guidino le nostre azioni e lo sviluppo della nostra cooperativa. Gli obiettivi che seguono sono solo una bussola che orienterà le azioni del 2024 e vanno intesi a titolo non esaustivo rispetto al lavoro che ci impegniamo a portare avanti nel corso dell'anno.

1. IL FUTURO DI OPEN GROUP

Nel corso del 2024, Open Group soc. coop. intraprenderà un passo strategico importante attraverso la **costituzione di una società consortile**. Questa iniziativa unirà le forze delle nostre controllate Be Open e Open Culture insieme alle partecipate Open Formazione, Publics ICC e Ada. L'obiettivo principale di questa nuova entità sarà quello di posizio-

narsi sui mercati privati offrendo una gamma coordinata di servizi nel settore della formazione, dell'interazione digitale e della gestione, anche virtuale, dei patrimoni culturali. Con questa mossa, intendiamo consolidare le nostre risorse e competenze per rispondere in modo più efficace e integrato alle richieste del mercato, sempre più orientato verso **soluzioni innovative e digitali**. La società consortile ci permetterà di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi offerti, creando sinergie significative tra le diverse realtà del gruppo e facilitando l'accesso a nuove opportunità di mercato.

2. FORMAZIONE E COMPETENZE

Raggiunti gli obiettivi sulla crescita delle competenze e dei talenti interni prefissati con la nascita dell'**academy Oplà**, puntiamo ad andare avanti in questo campo in due direzioni: internamente continueremo ad indagare e investire sulle competenze e la formazione delle persone di Open Group, in primis con un **Master in Management e Innovazione del Sociale** che avrà il fine di formare figure con responsabilità, che sapranno anche gestire situazioni complesse, assumendo le relative responsabilità organizzative di natura direzionale e perseguendo obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità, in linea con i valori aziendali. Esternamente potenzieremo la vendita dei nostri modelli formativi a terzi, mettendo a disposizione la nostra esperienza per altre cooperative, organizzazioni e aziende.

3. PARITÀ DI GENERE

Così come abbiamo già fatto nel 2023, anche nel 2024 ci impegneremo a intensificare ulteriormente le nostre azioni per promuovere la parità di genere. Abbiamo fissato obiettivi ambiziosi che ci spingono a continuare a progettare e implementare iniziative esterne mirate all'empowerment femminile, come

5. PIATTAFORMA DI RACCOLTA E ANALISI DEI DATI

Nel corso del 2024 svilupperemo **Leda**: una piattaforma avanzata per la raccolta e l'analisi dei servizi alla persona che offrirà una visione completa e articolata dei dati relativi alle e agli utenti dei nostri servizi, ai dati economici relativi alla loro gestione e alla loro qualità. Questo strumento si prefigge di creare una nuova opportunità di **"Business Analysis per il Terzo Settore"** specificamente sviluppato per il settore dei servizi socio-assistenziali, educativi e culturali. Leda consentirà l'identificazione di tendenze nell'evoluzione dell'utenza, nelle tipologie di servizi, nella loro "economia" e ci potrà supportare nel confronto con la committenza e nella definizione di scelte strategiche e commerciali.

6. LA FESTA DEI DIECI ANNI DI OPEN GROUP

A maggio 2024 festeggeremo i dieci anni di Open Group con un evento rivolto sia alle persone che ne fanno parte che alla cittadinanza. **Inedita - cronache dal futuro** sarà l'occasione per affrontare, con momenti pratici e teorici, alcune delle questioni a cui da sempre teniamo attraverso due diverse chiavi di lettura: da un lato il passato, dall'altro il futuro; da una parte le vecchie generazioni, dall'altra le nuove. L'obiettivo è raccontare il punto di incontro di questi due momenti con workshop, speech e talk con ospiti istituzionali, content creator, esperte ed esperti, giornalisti e artiste.

la **seconda edizione di Città delle Donne**, già prevista per ottobre. Organizzeremo momenti formativi interni e campagne di comunicazione sia interne che esterne sui temi dell'**educazione finanziaria**. Continueremo ad assicurare l'equità nei percorsi di leadership e nei ruoli aziendali, consolidando il nostro impegno per una cultura aziendale inclusiva ed equa. Tutte queste azioni valoriali si declineranno anche nei servizi con progetti mirati e iniziative già programmate come, a titolo esemplificativo, la continuazione e la diffusione del percorso "Senza violenza".

4. SOSTENIBILITÀ E AZIONI ESG

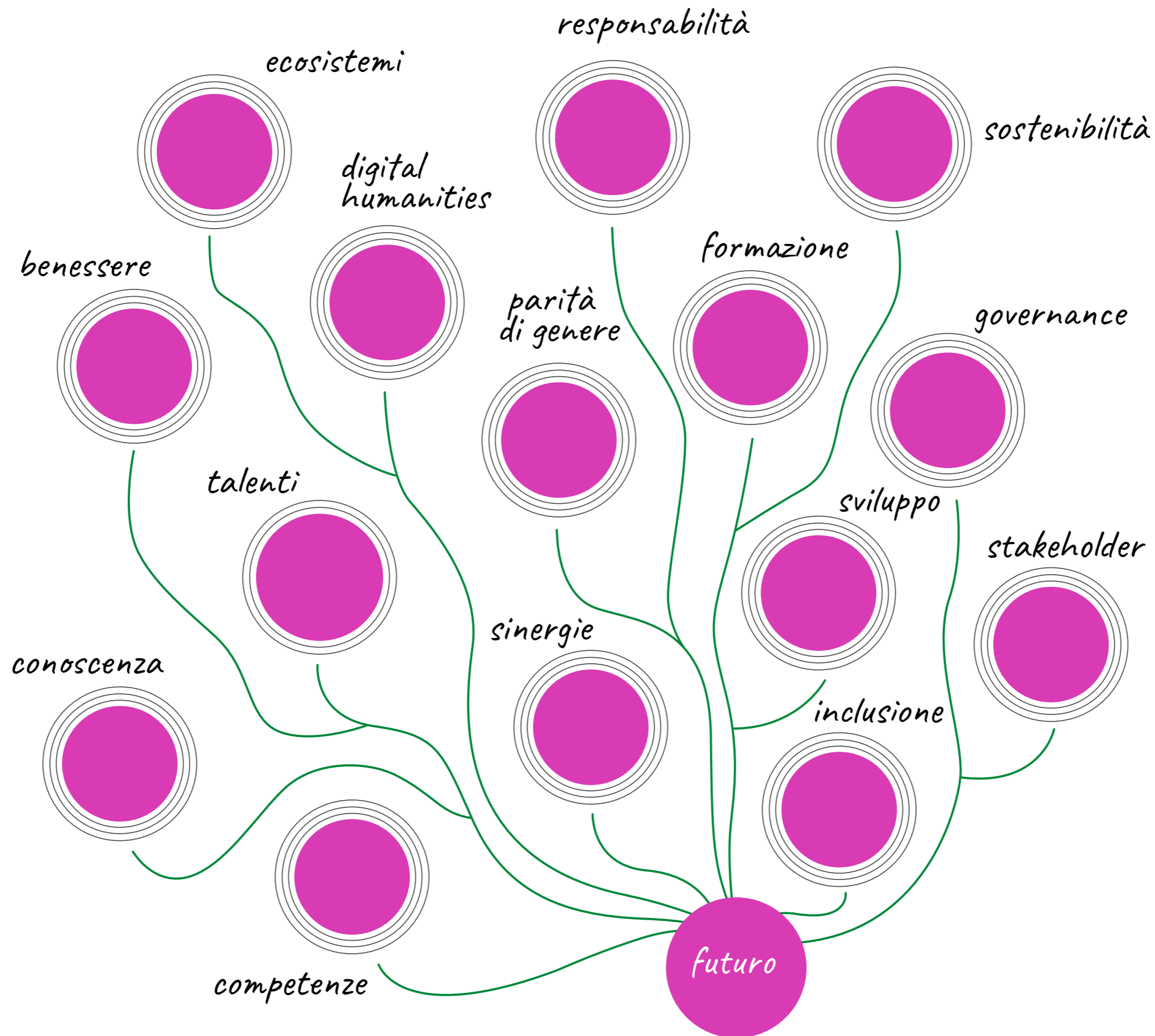
La sostenibilità continuerà ad essere il filo conduttore delle nostre strategie. Come anticipato nel capitolo 6, la scelta di concepire un **piano di sostenibilità** che prevede ambiti definiti e azioni ESG misurabili potenzia ulteriormente il nostro impegno e le nostre iniziative sulle tre sfere della sostenibilità.

Il primo passo sarà sicuramente misurare il nostro impatto e la nostra **carbon footprint**, partendo dalle emissioni di Scope 1 e Scope 2, e continuare a promuovere una gestione responsabile delle risorse. Continueremo a promuovere la sensibilizzazione e l'educazione alla sostenibilità tra le persone di Open Group e nelle comunità in cui operiamo, a prevedere momenti formativi interni e iniziative di divulgazione esterne.

Implementeremo il percorso verso una governance sempre più responsabile e trasparente, e lavoreremo sulla filiera sostenibile con la scelta di fornitori attenti al Pianeta e ai diritti delle persone. Allo stesso modo implementeremo tutti i progetti sulla mobilità sostenibile, il contributo alla biodiversità e il consumo responsabile.

Continueremo e avvieremo nuove pratiche di economia circolare nelle strutture, ma soprattutto lanceremo **l'imperfett***: il primo brand di Open Group che parte dai nostri servizi e si rivolge all'esterno, con un'offerta commerciale basata sulla slow production, sulla moda etica, sull'outdoor education e sul turismo lento.

[torna all'indice](#)



NOTA METODOLOGICA

Questo primo Bilancio di Sostenibilità di Open Group è redatto, come le sue precedenti otto edizioni, a partire dalle Linee guida dell’Agenzia delle Onlus e seguendo le linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in vigore dal 4 luglio 2019 e dal titolo “Adozione delle linee guida per la redazione del Bilancio Sociale degli enti del terzo settore” e, da sempre, viene arricchito da contenuti aggiuntivi rispetto a quelli richiesti. Come anticipato nell’introduzione, da quest’anno Open Group ha deciso di fare un ulteriore passo in avanti nella sua rendicontazione non finanziaria, pubblicando per la prima volta un Bilancio di Sostenibilità, che arriva dopo otto edizioni di bilancio sociale e che completa un percorso di miglioramento iniziato già lo scorso anno. Le linee guida precedentemente citate vengono quindi integrate con la versione aggiornata e definitiva (2021) dei nuovi GRI Universal Standard, che rappresentano oggi lo standard di rendicontazione non finanziaria più riconosciuto e diffuso a livello internazionale. Più specificatamente, questo Bilancio applica i GRI Standards in modalità “with reference”, e riporta in appendice la tabella di correlazione definita “GRI Content Index” dove, per ciascun indicatore, è esplicitato il riferimento di paragrafo del Bilancio o di altri documenti societari, in cui è possibile trovare il relativo contenuto. Questa scelta dimostra che per Open Group la reportistica non finanziaria non è solo un adempimento, ma soprattutto un’opportunità per fornire un ulteriore strumento di trasparenza a disposizione dei propri stakeholder. I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all’anno solare 2023, salvo diversamente indicato. In alcuni casi e quando disponibili, sono state riportate ulteriori informazioni al fine di presentare l’andamento delle performance della cooperativa su un orizzonte temporale più esteso, nonché di valorizzare le progettualità implementate e la crescita di Open Group nel corso degli ultimi anni.

Per informazioni e approfondimenti in merito ai contenuti del presente Bilancio di Sostenibilità è possibile scrivere a: openfuture@opengroup.eu.

GRI CONTENT INDEX

“Open Group Società Cooperativa Sociale O.N.L.U.S. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 facendo riferimento agli Standard GRI. Il GRI 1 utilizzato è il GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021”.

GRI STANDARD	INDICATORE	N. PARAGRAFO
	2-1 Dettagli organizzativi	Capitolo 1
	2-2 Entità incluse nel report di sostenibilità dell’organizzazione	1.3
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e canale di contatto	Capitolo 1 <i>Periodo di rendicontazione: 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 Frequenza di rendicontazione: annuale Referente: Teresa Panzarella</i>
	2-4 Revisione di informazioni	Le informazioni rendicontate negli anni precedenti non hanno subito modifiche
	2-5 Assurance esterna	Non è prevista attività di assurance su tale report
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	Capitolo 1, Capitolo 3, Capitolo 5
	2-7 Dipendenti	2.1
	2-8 Lavoratori che non sono dipendenti	2.2
	2-9 Struttura e composizione della governance	1.8
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	1.8
	2-11 Presidente del più alto organo di governo	1.8
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Non implementato
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Non implementato
GRI 2 Informativa generale	2-14 Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	Il bilancio viene presentato e approvato dal Consiglio di Amministrazione. In seconda sede viene votato dall’assemblea dei soci e delle socie.
	2-15 Conflitti di interesse	1.10
	2-16 Comunicazione di preoccupazioni critiche	1.8
	2-17 Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	6.2
	2-18 Valutazione delle prestazioni del massimo organo di governo	Il massimo organo di governo non è soggetto a valutazione delle performance.
	2-19 Politiche di remunerazione	2.2.4
	2-20 Processo per determinare la remunerazione	2.2.3
	2-21 Rapporto annuale di compensazione totale	2.2.4 Informazione incompleta
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	6.1
	2-23 Impegno in termini di policy	1.10, Codice Etico
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	1.10, Codice Etico
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	1.10, Codice Etico
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	1.8
	2-27 Conformità con le leggi e i regolamenti	1.10
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Capitolo 1, Capitolo 5
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	1.12
	2-30 Contratti collettivi	2.2.3

GRI STANDARD	INDICATORE	N. PARAGRAFO
GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-1 Processo per determinare gli argomenti materiali	6.2
	3-2 Elenco degli argomenti materiali	In fase di implementazione
	3-3 Gestione degli argomenti materiali	In fase di implementazione
Performance economica versione 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Capitolo 4
GRI 203 Impatti economici indiretti	203-1 Infrastructure investments and services supported	Lettera del Presidente
GRI 204 Prassi di approvvigionamento versione 2016	204-1 Porzione di spesa verso fornitori locali	6.3, Progetto Giuggiole
GRI 205 Anticorruzione versione 2016	205-1 Azioni intraprese in risposta a casi di corruzione	1.10, Codice Etico
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	1.10, Codice Etico
Comportamento anticoncorrenziale versione 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	1.10, Codice Etico
GRI 302 Energia versione 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	6.3
GRI 302 Acqua e scarichi idrici versione 2016	303-5 Consumo di acqua	6.3
GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori versione 2016	308-1 Nuovi fornitori valutati utilizzando criteri ambientali	6.4
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura	Non implementato
GRI 401 Occupazione versione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti	2.2.5
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	L'unico benefit solo per dipendenti full-time sono i buoni pasto. Tutti gli altri benefici sono per tutti i dipendenti
	401-3 Congedo parentale	1.10, 2.2.1, 2.4

GRI STANDARD	INDICATORE	N. PARAGRAFO
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro versione 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	1.10
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	1.10
	403-3 Servizi per la salute professionale	1.10
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	1.10
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	2.3.2
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	1.10
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	1.10
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	1.10
GRI 404 Formazione e istruzione versione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	2.2.3
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	2.3.2
GRI 405 Diversità e pari opportunità versione 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	1.8.1; 2.2.2
GRI 407 Libertà di associazione e contrattazione collettiva versione 2016	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	1.10, Codice Etico
Lavoro minorile versione 2016	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	1.10, Codice Etico
Lavoro forzato o obbligatorio	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	1.10, Codice Etico
Pratiche per la sicurezza versione 2016	410-1 Personale addetto alla sicurezza formato sulle politiche o procedure riguardanti i diritti umani	2.3.2
	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	5.6
Comunità locali versione 2016	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	5.6
	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	6.3, Progetto Giuggiole
GRI 418 Privacy dei clienti versione 2016	418-1 Reclami riguardanti la violazione della privacy dei clienti e la perdita dei loro dati	1.14

(2.1.4 FOCUS SOCĀ PERSONE FISICHE) *clicca qui*

SOCĀ SVANTAGGIATI PER TIPOLOGIA DI SVANTAGGIO, GENERE, ETÀ, TITOLO DI STUDIO, NAZIONALITÀ			
Persone detenute ed ex detenute	Maschi	0	0%
	Femmine	0	0%
Persone con disabilità fisiche	Maschi	5	62,5%
	Femmine	3	37,5%
Persone con disabilità psichiche e sensoriali	Maschi	0	0%
	Femmine	0	0%
Minorenni	Maschi	0	0%
	Femmine	0	0%
Pazienti psichiatrica	Maschi	0	0%
	Femmine	0	0%
Persone con problemi di dipendenza da sostanze/Alcolisti	Maschi	5	100%
	Femmine	0	0%
Età	Fino a 40 anni	3	30%
	Dai 41 ai 60 anni	4	40%
	Oltre i 60 anni	3	30%
Nazionalità	Italiana	8	80%
	Europea non italiana	2	20%
	Extraeuropea	0	0%
Istruzione	Laurea	7	70%
	Scuola media superiore	1	10%
	Scuola media inferiore	2	20%
	Scuola elementare	0	0%
	Nessun titolo	0	0%

(2.2.2 DATI SUL PERSONALE) *clicca qui*

OCCUPATĀ SOCĀ E NON SOCĀ			
OccupatĀ socĀ	Maschi	143	545
	Femmine	402	
OccupatĀ non socĀ	Maschi	97	453
	Femmine	356	
Età occupatĀ socĀ	Fino a 40 anni	321	58,90%
	Dai 41 ai 60 anni	200	36,70%
	Oltre i 60 anni	24	4,40%
Età occupatĀ non socĀ	Fino a 40 anni	287	63,36%
	Dai 41 ai 60 anni	150	33,11%
	Oltre i 60 anni	16	3,53%
Istruzione occupatĀ socĀ	Laurea	386	70,83%
	Scuola media superiore	134	24,59%
	Scuola media inferiore	22	4,04%
	Scuola elementare	1	0,18%
	Nessun titolo	2	0,37%
Istruzione occupatĀ non socĀ	Laurea	305	67,33%
	Scuola media superiore	117	25,83%
	Scuola media inferiore	25	5,52%
	Scuola elementare	2	0,44%
	Nessun titolo	4	0,88%
Nazionalità occupatĀ socĀ	Italiana	525	96,33%
	Europea non italiana	9	1,65%
	Extraeuropea	11	2,02%
Nazionalità occupatĀ non socĀ	Italiana	440	97,13%
	Europea non italiana	5	1,10%
	Extraeuropea	3	1,77%

(2.2.2 DATI SUL PERSONALE) [clicca qui](#)

OCCUPATI SVANTAGGIAT* SOC* E NON SOC*			
Occupat* svantaggiat* soc*	Maschi	7	10
	Femmine	3	
Occupat* svantaggiat* non soc*	Maschi	5	8
	Femmine	3	
Età	Fino a 40 anni	4	22%
	Dai 41 ai 60 anni	10	56%
	Oltre i 60 anni	4	22%
Istruzione	Laurea	8	44%
	Scuola media superiore	4	22%
	Scuola media inferiore	6	33%
	Scuola elementare	0	0%
	Nessun titolo	0	0%
Nazionalità	Italiana	15	83%
	Europea non italiana	2	11%
	Extraeuropea	1	6%
Persone detenute e persone ex detenute	Tirocinio	0	0
	Contratto	0	
	Altro	0	
Persone con disabilità fisiche	Tirocinio	0	13
	Contratto	13	
	Altro	0	
Persone con disabilità psichiche e sensoriali	Tirocinio	0	0
	Contratto	0	
	Altro	0	
Minorenni (fino a 18 anni)	Tirocinio	0	0
	Contratto	0	
	Altro	0	
Paziente psichiatric*	Tirocinio	0	0
	Contratto	0	
	Altro	0	
Persone con problemi di dipendenza da sostanze/alcolisti (dipendenze patologiche)	Tirocinio	0	5
	Contratto	5	
	Altro	0	

(2.2.3 TIPOLOGIA DI CONTRATTO) [clicca qui](#)

LIVELLI DI INQUADRAMENTO			
Inquadramento	Ruolo	Numero	Totale
A1 (ex 1° livello)	Addetto pulizie/cucina/ausiliari Maschi	14	36
	Addetta pulizie/cucina/ausiliarie Femmine	22	
A2 (ex 2° livello)	Operaio generici Maschi	3	6
	Addetti ad assolvere mansioni di pulizia	3	
B1 (ex 3° livello)	OSS non formato	1	53
	Autista con patente B/C Maschi	14	
	Maschi Autista con patente B/C Femmine	9	
	Addetta all'infanzia con funzioni non educative Femmine	27	
	Addetto alla segreteria Maschi	1	
C1 (ex 4° livello)	Addetta alla segreteria Femmine	1	79
	Impiegato d'ordine Maschi	7	
	Impiegata d'ordine Femmine	65	
	Operaio specializzato Maschi	2	
C2 (ex 4° livello)	Personale sanitario (AdB/ OTA/ OSA/ ADEST) Maschi	4	18
	Personale sanitario (AdB/ OTA/ OSA/ ADEST) Femmine	1	
	OSS Maschi	1	
C3 (ex 5° livello)	OSS Femmine	17	10
	Responsabile Attività Assistenziali Maschi	1	
	Responsabile Attività Assistenziali Femmine	8	
D1 (ex 5° livello)	Capo Operaio Maschi	1	311
	Educatore Maschi	48	
	Educatrice Femmine	200	
	Archivista/bibliotecario Maschi	10	
D2 (ex 6° livello)	Archivista/bibliotecaria Femmine	53	274
	Impegnato di concetto Maschi	6	
	Impegnata di concetto Femmine	19	
	Educatore professionale Maschi	48	
D3 (ex 7° livello)	Educatrice professionale Femmine	201	54
	Educatore professionale/coordinatore Maschi	14	
E1 (ex 7° livello)	Educatrice professionale/coordinatrice Femmine	40	20
	Coordinatore/capo ufficio Maschi	10	
E2 (ex 8° livello)	Coordinatrice/capa ufficio Femmine	10	36
	Coordinatore di unità operative/servizi complessi Maschi	6	
	Coordinatrice di unità operative/servizi complessi Femmine	15	
F1 (ex 9° livello)	Psicologa/sociologa/pedagogista Femmine	15	10
	Responsabile di area aziendale Maschi	2	
F1 (ex 9° livello)	Responsabile di area aziendale Femmine	8	2
	Direzione/responsabile Maschi	1	
	Direzione/responsabile Femmine	1	

(3.4 UTENTI PER TIPOLOGIA DI SETTORE) *clicca qui*

DETTAGLIO UTENTI PER TIPOLOGIA DI SETTORE E SERVIZIO				
Settore		Maschile	Femminile	Totale
Dipendenze	Trattamento residenziale	200	30	230
	Servizi di riduzione del danno	310	51	361
	Servizi di informazione e prevenzione	60	45	105
	Servizio territoriale di trattamento di dipendenze patologiche	24	5	29
Disabilità	Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie residenziali	6	5	11
	Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	30	12	42
	Laboratori protetti	25	24	49
	Centri socio-occupazionali	11	14	25
	Servizi di animazione sociale per ospiti con disabilità acquisita	10	5	15
Migranti Adulti	Strutture e alloggi per persone migranti	1967	211	2178
	Sportelli di sostegno	74	79	153
Disagio Adulto	Strutture Residenziali	153	12	165
	Integrazione Rom e Sinti	255	248	503
	Inserimento lavorativo	34	5	39
Housing Sociale	Servizi di pronta accoglienza e transizione abitativa -strutture e alloggi	363	356	719
	Servizi di mediazione sociale	352	472	824
Minori e Genitorialità	Accoglienza minorenni e neomaggiorenni	166	3	169
	Comunità e strutture mamma-bambino	48	109	157
Servizi minori e famiglie	Servizi alle famiglie	10.647	18.942	29.589
	Tutela minori	765	642	1.407
Giovani	Interventi socio-educativi territoriali	13.619	13.068	26.687
Infanzia	Trasporto scolastico	80	115	195
	Nidi di infanzia	412	371	783
	Servizi educativi pre e post scolastici	186	175	361
	Centri estivi	168	127	295
Patrimoni	Gestione patrimoni (Musei, Archivi, Biblioteche)	336.125	336.126	672.251
Digitale	Formazione e cittadinanza digitale adulti	1.200	2.800	4.000
	Laboratori digitali per ragazze	2.800	4.200	7.000
Progetti trasversali	Lavorienta	60	12	72
	Second Life	6.549	6.550	13.099
Totale		376.699	384.814	761.513

(3.5 UNITÀ OPERATIVE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B) *clicca qui*

UNITÀ OPERATIVE COOPERATIVE DI TIPO A			
Settore	Province	Unità operative	Totale
Dipendenze	Trattamento residenziale	Bologna	7
	Servizi di riduzione del danno	Bologna	1
	Servizi di informazione e prevenzione	Bologna	1
	Servizio territoriale di trattamento di dipendenze patologiche	Bologna, Forlì	2
Disabilità	Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie residenziali	Bologna	2
	Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	Bologna	2
	Laboratori protetti	Bologna	3
	Centri socio-occupazionali	Ferrara	1
	Servizi di animazione sociale per ospiti con disabilità acquisita	Bologna	1
Migranti Adulti	Strutture e alloggi per persone migranti	Bologna	5
	Sportelli di sostegno	Prato	1
Disagio Adulto	Strutture Residenziali	Bologna, Ferrara	4
	Integrazione Rom e Sinti	Bologna, Modena	4
	Inserimento lavorativo	Bologna	1
Housing Sociale	Servizi di pronta accoglienza e transizione abitativa - strutture e alloggi	Bologna	6
	Servizi di mediazione sociale	Bologna, Modena	8
Minori e Genitorialità	Accoglienza minorenni e neomaggiorenni	Bologna, Ferrara	10
	Comunità e strutture mamma-bambino	Bologna	6

Servizi minori e famiglie	Servizi alle famiglie	Bologna, Ferrara, Piacenza, Pesaro e Urbino, Reggio Emilia, Ascoli Piceno	18
	Tutela minori	Bologna, Ferrara, Pesaro e Urbino, Modena, Forlì-Cesena, Lecce	19
Giovani	Interventi socio-educativi territoriali	Bologna, Ferrara, Udine, Venezia, Treviso, Pordenone, Trieste, Rovigo, Verona	40
Infanzia	Trasporto scolastico	Bologna, Ferrara	3
	Nidi di infanzia	Bologna, Ferrara, Verona	15
	Servizi educativi pre e post scolastici	Bologna, Ferrara	8
	Centri estivi	Bologna, Ferrara	4
Patrimoni	Gestione patrimoni (Musei, Archivi, Biblioteche)	Bologna, Faenza, Forlì-Cesena, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini, Torino	67
Digitale	Formazione e cittadinanza digitale adulti	Bologna, Modena, Faenza, Forlì-Cesena, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini, Bologna	1
	Laboratori digitali per ragazze	Bologna, Modena, Faenza, Forlì-Cesena, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini, Bologna	1
Progetti trasversali	Lavorienta	Bologna	1
	Second Life	Bologna	1

(3.5 UNITÀ OPERATIVE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B) *clicca qui*

UNITÀ OPERATIVE COOPERATIVE DI TIPO B		
Settore	Province	Unità operative
Musei	Bologna, Ferrara	3
Servizi amministrativi	Bologna	3
Servizi industriali	Bologna	2
Servizi di portierato	Bologna	1

(4.5.1 FATTURATO PER SETTORE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B) [clicca qui](#)

FATTURATO PER SETTORE E SERVIZIO DETTAGLIATO		
Tipologia A		
Dipendenze	Trattamento residenziale	3.664.444,74 €
	Servizi di riduzione del danno	267.408,58 €
	Servizi di informazione e prevenzione	84.197,00 €
	Servizio territoriale di trattamento di dipendenze patologiche	59.274,40 €
	TOTALE	4.075.324,72 €
Disabilità	Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie residenziali	345.649,57 €
	Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	1.083.417,38 €
	Laboratori protetti	954.054,83 €
	Centri socio-occupazionali	244.830,84 €
	Servizi di animazione sociale per ospiti con disabilità acquisita	24.934,03 €
TOTALE	2.652.886,65 €	
Migranti Adulti	Strutture e alloggi per persone migranti	3.438.842,79 €
	Sportelli di sostegno	172.834,49 €
	TOTALE	3.611.677,28 €
Disagio Adulto	Strutture Residenziali	393.539,42 €
	Integrazione Rom e Sinti	226.019,61 €
	Inserimento lavorativo	146.334,01 €
TOTALE	765.893,04 €	
Housing Sociale	Servizi di pronta accoglienza e transizione abitativa - strutture e alloggi	862.826,55 €
	Servizi di mediazione sociale	145.276,60 €
TOTALE	1.008.103,15 €	
Minori e Genitorialità	Accoglienza minorenni e neomaggiorenni	2.571.164,99 €
	Comunità e strutture mamma-bambino	1.841.974,18 €
TOTALE	4.413.139,17 €	
Servizi minori e famiglie	Servizi alle famiglie	2.651.066,67 €
	Tutela Minori	1.251.779,11 €
TOTALE	1.251.779,11 €	

Giovani	Interv. socio-educ. territoriali	1.878.586,51 €
	TOTALE	1.878.586,51 €
Infanzia	Trasporto scolastico	37.975,65 €
	Nidi di infanzia	2.303.553,17 €
	Servizi educativi pre e post scolastico	278.848,50 €
	Centri Estivi	95.144,19 €
TOTALE	2.715.521,51 €	
Patrimoni	Biblioteche	4.124.681,31 €
	Patrimoni privati	23.245,08 €
TOTALE	4.147.926,39 €	
Digitale	TOTALE	52.800,00 €
Progetti trasversali	Lavorienta	2.270,00 €
	Second Life	62.739,45 €
TOTALE	65.009,45 €	

(4.5.1 FATTURATO PER SETTORE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B) [clicca qui](#)

FATTURATO PER SETTORE E SERVIZIO DETTAGLIATO	
Tipologia B	
Musei	636.975,45 €
Area industriale artigianale a mercato	455.259,28 €
Servizi di portierato	5.459,34 €
TOTALE	1.097.694,07 €
ALTRI SERVIZI	
TOTALE	260.712,64 €
TOTALE FATTURATO	30.715.116,43 €

(4.5 COMPOSIZIONE DEL FATTURATO) *clicca qui*

FATTURATO PER SERVIZIO (EX ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE EX ART. 2 DEL D.LGS. 112/2017)	
a) Interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni	11.010.692,88 €
a) Prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni	5.506.661,67 €
d) Educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa	1.077.899,63 €
e) Interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi, nonché alla tutela degli animali e prevenzione del randagismo, ai sensi della legge 14 agosto 1991, n. 281	517.998,73 €
f) Interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio, ai sensi del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, e successive modificazioni	4.784.901,84 €
i) Organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo	808.000,51 €
l) Formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa	316.824,15 €
p) Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui al comma 4	1.297.594,42 €
q) Alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministero delle infrastrutture del 22 aprile 2008, e successive modificazioni, nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi	1.773.996,19 €
r) Accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti	3.611.677,28 €

OPENGROUP.EU