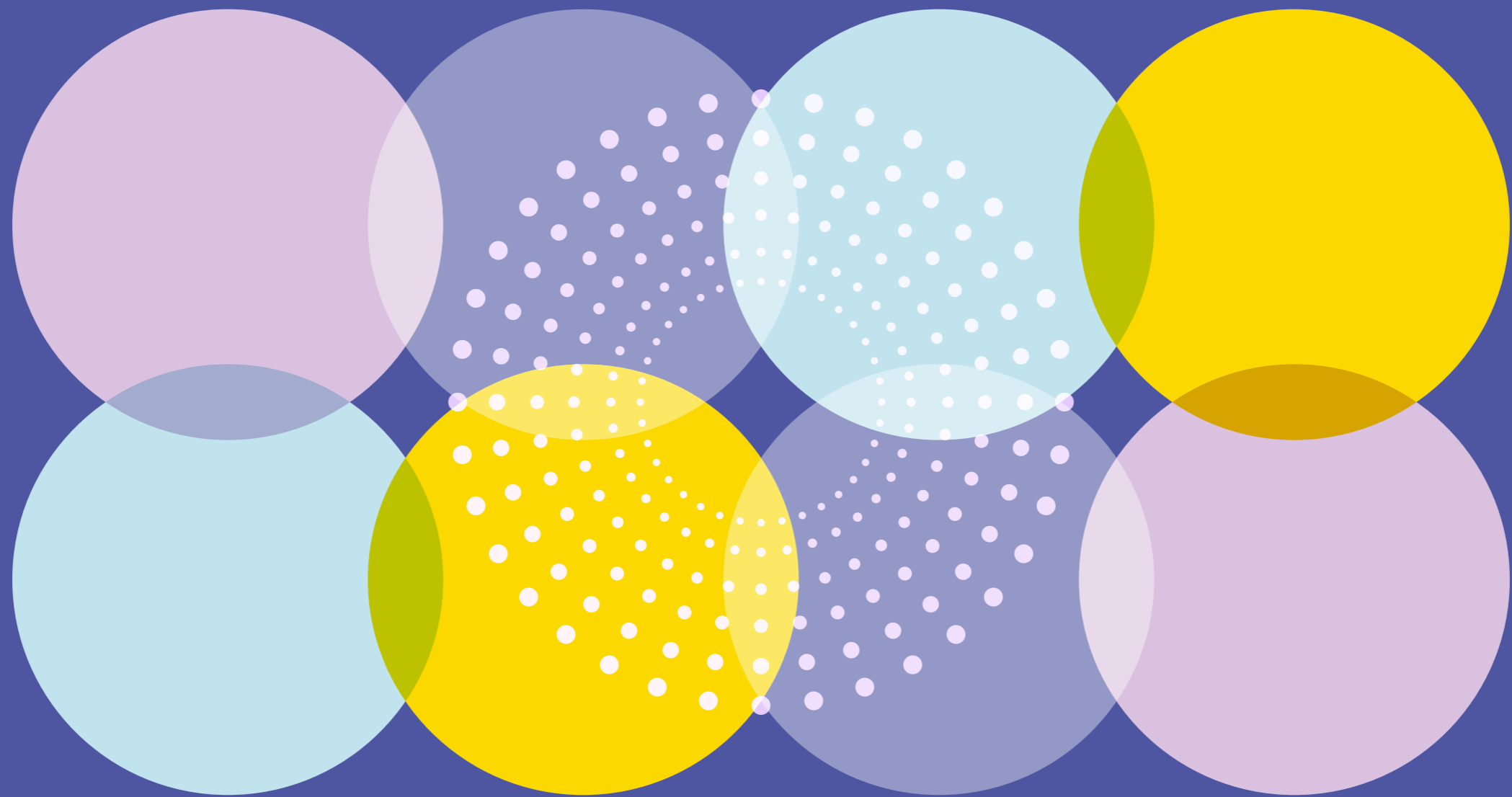
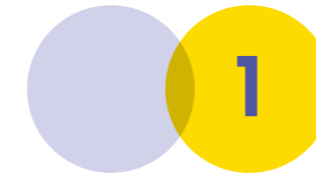


BILANCIO SOCIALE 2024





Indice



INTRODUZIONE	9
LETTERA DEL PRESIDENTE	10
IL 2024 DI OPEN GROUP	12

Identità 14

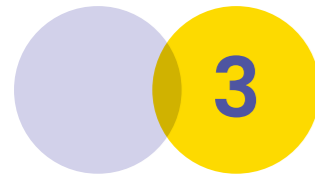
1.1 CHI SIAMO	15
1.2 LA NOSTRA STORIA	18
1.3 IL GRUPPO OPEN 2024	19
1.4 I NOSTRI TERRITORI	21
1.5 LE NOSTRE PRINCIPALI ATTIVITÀ	22
1.6 MISSION, VALORI E PURPOSE	23
1.7 CONTESTO DI RIFERIMENTO	24
1.8 UN APPROCCIO STRATEGICO ALLA SOSTENIBILITÀ	24
1.9 LA MATERIALITÀ DI IMPATTO DI OPEN GROUP	26
1.9.1 COINVOLGIMENTO DEL MANAGEMENT	26
1.9.2 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI	27
1.9.3 ELABORAZIONE DELLA MATRICE DI MATERIALITÀ D'IMPATTO	27
1.10 GOVERNANCE	28
1.10.1 ORGANISMI DI GOVERNANCE	29
1.11 ORGANIGRAMMA	31
1.12 MODELLI E CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ	32
1.13 PARTECIPAZIONE ALLA VITA ASSOCIATIVA	33
1.14 RUOLO DEGLI STAKEHOLDER	34
1.15 TUTELA DELLA PRIVACY	35
1.16 WHISTLEBLOWING	35



Persone 36

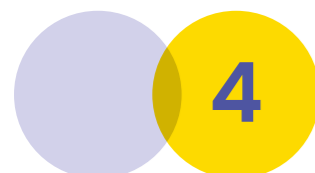
2.1 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE SOCØ	37
2.1.1 TIPOLOGIA SOCIE E SOCI	38
2.1.2 FOCUS SOCIE E SOCI	38
2.1.3 FOCUS SOCØ PERSONE FISICHE	39
2.1.4 ANZIANITÀ ASSOCIATIVA	39
2.2 LAVORATRICI E LAVORATORI	40
2.2.1 DATI SUL PERSONALE	40
2.2.2 TIPOLOGIA DI CONTRATTO	40
2.2.3 ATTIVITÀ SVOLTE DA VOLONTARØ	41

2.2.4	STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI E DELLE INDENNITÀ EROGATE	41
2.2.5	TURNOVER	42
2.2.6	RICADUTE SULL'OCCUPAZIONE TERRITORIALE	43
2.2.7	NUMERO MALATTIE, INFORTUNI E LORO INCIDENZA	43
2.3	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE	44
2.3.1	UN ANNO DI OPLÀ, LA LEARNING ACADEMY DI OPEN GROUP	44
2.3.2	IL MASTER DI OPLÀ	46
2.3.3	TIPOLOGIA E AMBITI DEI CORSI DI FORMAZIONE INTERNI	47
2.4	POLITICHE DI WELFARE AZIENDALE	50
2.5	PARLIAMONE 2024: L'INDAGINE SUL CLIMA AZIENDALE E IL BENESSERE COLLETTIVO	52



Comunità **56**

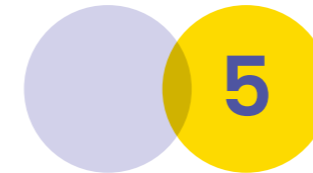
3.1	AREE E SETTORI DI OPEN GROUP	57
3.2	AREA ACCOGLIENZA E INTEGRAZIONE	57
3.3	AREA EDUCAZIONE E CULTURA	60
3.4	LA NASCITA DELLE DUE NUOVE AREE	62
3.4.1	AREA DI ACCOGLIENZA E SERVIZI PER MINORENNI E FAMIGLIE	62
3.4.2	AREA IDEA: UNO SPAZIO STRATEGICO DOVE IL FUTURO PRENDE FORMA	64
3.5	UTENTI PER TIPOLOGIA DI SETTORE	66
3.6	UNITÀ OPERATIVE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B	67
3.7	STORIE DAI NOSTRI SERVIZI	68
3.7.1	FOCUS AREA ACCOGLIENZA E INTEGRAZIONE	68
3.7.2	FOCUS AREA EDUCAZIONE E CULTURA	69
3.7.3	IL DIGITALE IN OPEN GROUP	70
3.8	PERCORSI DI INSERIMENTO LAVORATIVO	72
3.8.1	LAVORIENTA	72
3.8.2	LABORATORIO ABBA	72
3.8.3	TIROCINI DI INSERIMENTO LAVORATIVO AL 31/12/2024	72



Valore generato **74**

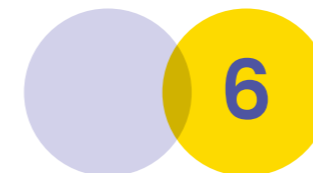
4.1	ATTIVITÀ E OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI	75
4.2	HIGHLIGHT ECONOMICO-FINANZIARI	75
4.3	VALORE DELLA PRODUZIONE	76

4.4	DONAZIONI	76
4.5	COMPOSIZIONE DEL FATTURATO	76
4.5.1	FATTURATO PER SETTORE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B	77
4.6	FATTURATO PER TERRITORIO	78
4.7	OBIETTIVI ECONOMICI PREFISSATI	79



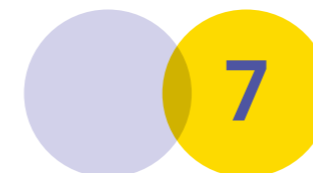
Territorio **80**

5.1	PARTNERSHIP E COLLABORAZIONI CON ALTRE ORGANIZZAZIONI	82
5.2	RAPPORTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	82
5.3	INNOVAZIONE	82
5.3.1	PROGETTI DI VISIONE	83
5.4	LA CITTÀ DELLE DONNE	90
5.5	INEDITA: LA FESTA DEI DIECI ANNI DI OPEN GROUP	91
5.6	INIZIATIVE E PROGETTI REALIZZATI SUL TERRITORIO E CON LA COLLETTIVITÀ	92
5.7	LE AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE	93



Pianeta **94**

6.1	L'IMPEGNO STRATEGICO PER L'AMBIENTE	95
6.2	LE PERFORMANCE ESG NEL RATING SYNESGY	96
6.3	ENERGIA E CONSUMO RESPONSABILE	96
6.4	IL PROGETTO GIUGGIOLE	97
6.5	L'IMPEGNO PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE	97
6.6	IL CONTRIBUTO DI OPEN GROUP ALLA BIODIVERSITÀ	98



Obiettivi di miglioramento **100**

7.1	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA RENDICONTAZIONE SOCIALE	101
7.2	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO STRATEGICI	102

	NOTA METODOLOGICA	106
	GRI CONTENT INDEX	107

	APPENDICE	111
--	-----------	-----

Introduzione

Il bilancio sociale di Open Group, dall'anno scorso Bilancio di Sostenibilità, compie 10 anni! Il percorso verso il Bilancio di Sostenibilità ha visto l'integrazione di metodologie e contenuti con l'obiettivo di fornire una fotografia dettagliata delle performance della Cooperativa in materia ESG, ovvero, dei suoi principali **obiettivi, progetti e risultati** conseguiti in **ambito ambientale, sociale e di governance**. L'intento è 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.

In questo percorso abbiamo voluto aggiungere un ulteriore tassello, realizzando la prima **matrice di impatto di Open Group**, un processo che identifica i temi maggiormente rilevanti per la cooperativa e per i suoi stakeholder per identificare poi gli **impatti significativi sulle persone e/o sull'ambiente** causati dalle operazioni dell'organizzazione e dai suoi servizi.

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 proprio tempo; le e gli 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; 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 che esterni. Questo report si compone di **sette capitoli**: identità, persone, comunità, valore generato, territorio, pianeta, 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.

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. La stesura del documento 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.

Lettera del presidente

Nel 2024 abbiamo festeggiato un traguardo significativo: i **dieci anni di Open Group**, un'importante occasione di riflessione sul cammino percorso e sulle prospettive future che abbiamo celebrato con l'evento "Inedita - cronache dal futuro", un momento di confronto e di visione condivisa con la nostra comunità.

Il 2024 ha visto ulteriori progressi nel numero delle socie e dei soci, che ha raggiunto quota 618, con un incremento del 9,38% rispetto al 2023. La componente femminile continua a rappresentare una percentuale predominante, attestandosi al 73%, a conferma della nostra attenzione verso le politiche di genere. La presenza delle donne si riflette positivamente anche nella governance, con il 60% dei membri del CdA rappresentato da figure femminili.

Il numero complessivo di occupate e occupati rimane stabile a 994 persone, mantenendo il trend positivo dell'anno precedente. È importante sottolineare che il 62,5% del nostro personale è costituito da giovani under 40, segno della nostra capacità di attrarre e valorizzare nuove energie e competenze.

L'impegno nella formazione professionale si è ulteriormente consolidato, con 17.216,5 ore erogate nel corso dell'anno, segnando un aumento del 5,9% rispetto al 2023. In particolare, abbiamo lanciato il Master in Innovazione e Management del Sociale, un'iniziativa che rappresenta pienamente il nostro impegno nell'alta formazione e nello sviluppo di competenze specialistiche nel settore.

Sul fronte della sostenibilità ambientale, abbiamo fatto importanti passi avanti. L'impianto fotovoltaico installato presso la struttura La Rupe ha prodotto 113,5 MWh, contribuendo significativamente alla riduzione della nostra impronta carbonica. Inoltre, la nostra strategia di mobilità sostenibile ha registrato risultati incoraggianti, con un'alta partecipazione del 73% alla survey sugli spostamenti casa-lavoro e un incremento del 61% degli abbonamenti al trasporto pubblico agevolati rispetto all'anno precedente.

Un risultato particolarmente significativo è stato il punteggio B ottenuto nel rating ESG di Synesgy, che attesta il nostro impegno concreto nelle dimensioni ambientale, sociale e di governance. Questo riconoscimento ci spinge a perseguire con ancora maggiore determinazione la strada intrapresa verso un modello di business sempre più responsabile e sostenibile.

L'impatto sociale della nostra attività ha raggiunto numeri straordinari, con oltre 911.000 persone raggiunte dai nostri servizi, confermando la nostra capacità di rispondere in modo efficace ai bisogni del territorio.

Abbiamo proseguito il nostro impegno verso le Digital Humanities, con la creazione della società consortile Genera srl, una società che, come verrà illustrato nelle pagine seguenti, è sia un hub di aggregazione di conoscenze e skills, sia un general contractors sui temi del digitale, della comunicazione e della formazione, sia un "generatore" di innovazione nella declinazione delle future attività di impresa.

In questo decimo anno di attività, Open Group ha attraversato un'importante fase di riflessione sulla propria natura di cooperativa sociale, interrogandosi sui confini e le opportunità di questo modello nell'attuale contesto socio-economico. La nostra esperienza ha evidenziato come la forma cooperativa, pur rappresentando un punto di forza per la governance partecipativa e la capacità di risposta ai bisogni sociali, mostri alcuni limiti strutturali, particolarmente evidenti in ambito finanziario. La difficoltà di accesso al capitale di rischio, la limitata capacità di investimento e i vincoli nella distribuzione degli utili costituiscono fattori che possono rallentare la capacità di innovazione e l'adattamento alle sfide emergenti. Anche il rapporto con i committenti pubblici vive di una costante complessità.

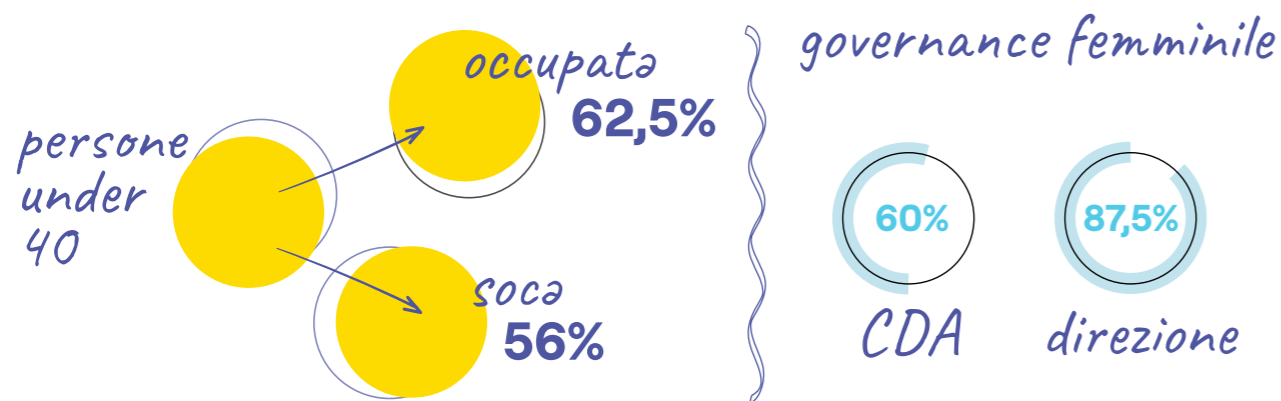
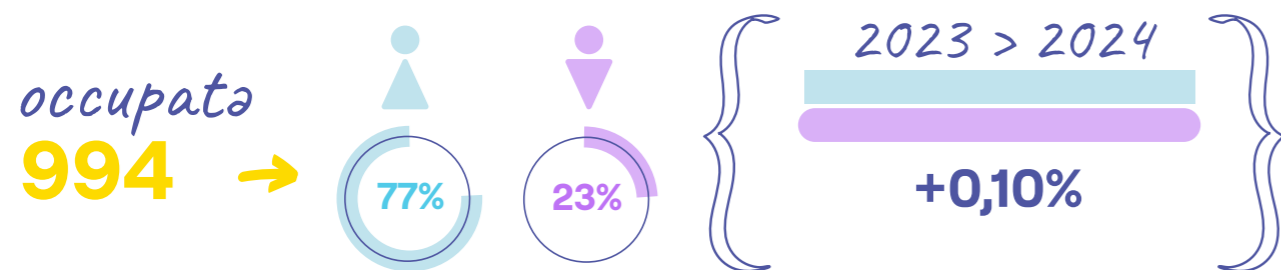
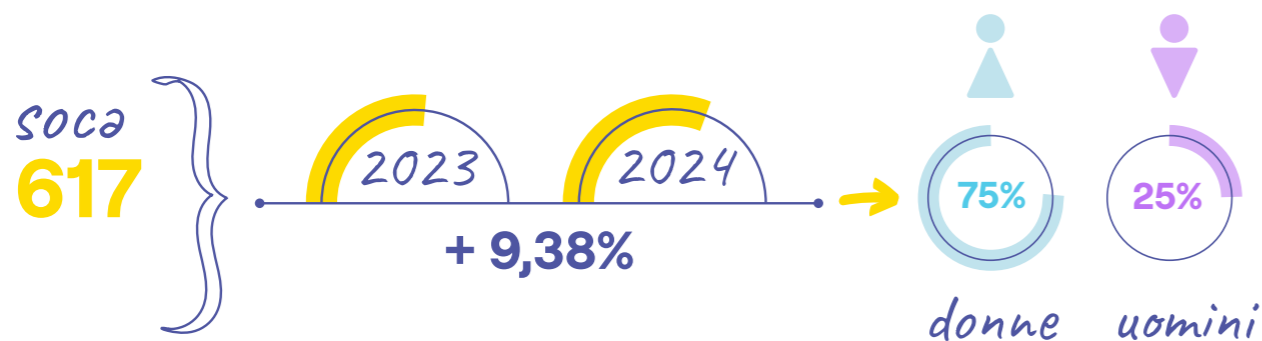
Da un lato, la tendenza alla standardizzazione delle procedure di affidamento rischia di non valorizzare adeguatamente la qualità dei servizi e la specificità dell'approccio cooperativo; dall'altro, i ritardi nei pagamenti e l'incertezza nelle programmazioni a lungo termine generano difficoltà nella pianificazione strategica e nella sostenibilità economica dei servizi. Di fronte a queste sfide, abbiamo avviato un processo di ripensamento del nostro posizionamento, esplorando modelli ibridi e soluzioni innovative che possano coniugare i valori cooperativi con una maggiore sostenibilità economica e capacità di impatto.

Questo percorso ci ha portato a diversificare le nostre attività, a sviluppare nuove partnership con soggetti privati e ad adottare approcci imprenditoriali più flessibili, mantenendo però sempre saldo il nostro radicamento nella missione sociale.

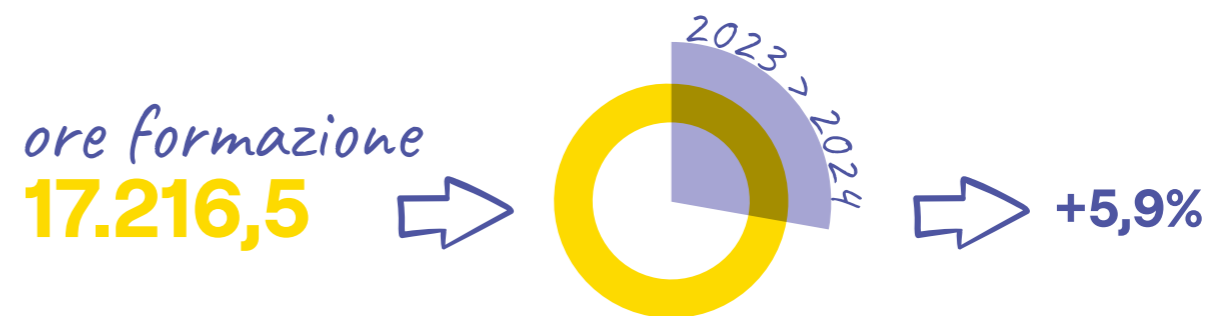
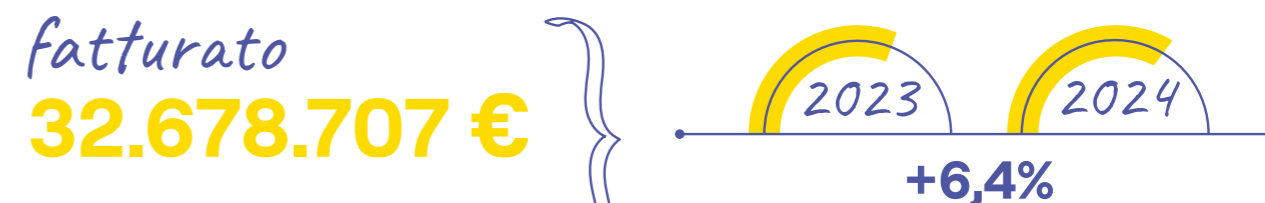
Il bilancio che presentiamo non è solo una rendicontazione di risultati, ma la testimonianza di un percorso collettivo che coinvolge tutte le persone di Open Group e i nostri stakeholder, nella costruzione di un futuro più inclusivo, equo e sostenibile.

Giovanni Dognini, Presidente Open Group

Il 2024 di Open Group



persone raggiunte dai nostri servizi
911.370



1 master
in *Innovazione e Management del Sociale*

Inedita
Festa dei **10** anni di Open Group

227 MWh

prodotti dagli impianti fotovoltaici (Rupe e di Casa Gianni)

risposta alla survey
sugli spostamenti casa-lavoro

73%

+61%
di abbonamenti trasporto pubblico agevolati rispetto al 2023

punteggio B
nel rating ESG di Synesgy

1. Identità



1.1. CHI SIAMO

Open Group è un'impresa sociale composta da quasi 1000 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 onlus

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 Scu.Ter

Consorzio Digicoop

Consorzio CNS

Gruppi/Altro

Cooperfidi

Bit Purple Soc. Coop.

Armadilla Onlus

Fondazione Ivano Barberini

Fondazione Pass Bimbo/Tu

Fondazione Libellula

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



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. Più nello specifico, a partire dalle nostre attuali aree di intervento, contribuiamo ai seguenti Goal:

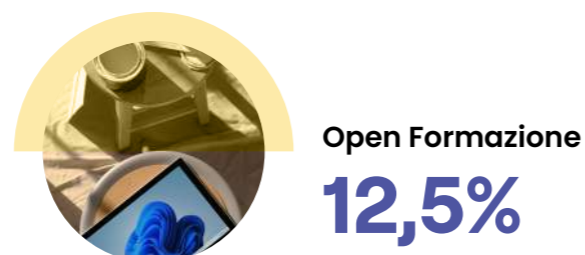
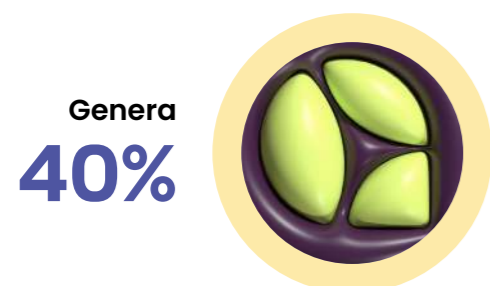
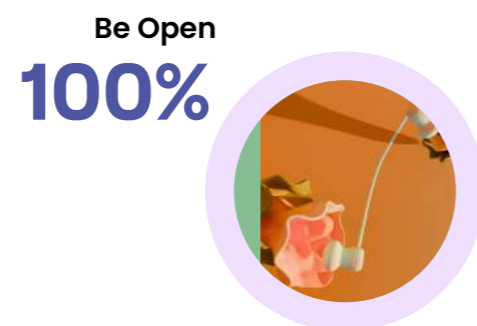


Dal 2014 a oggi Open Group ha incorporato diverse realtà, che hanno visto nella nostra cooperativa la possibilità di consolidare i propri asset e garantire stabilità lavorativa.

1.3 IL GRUPPO OPEN 2024



Al netto di partecipazioni in consorzi e di quote come socia sovventora, al 31 dicembre 2024 Open Group Soc. Coop. deteneva:



1.4 I NOSTRI TERRITORI

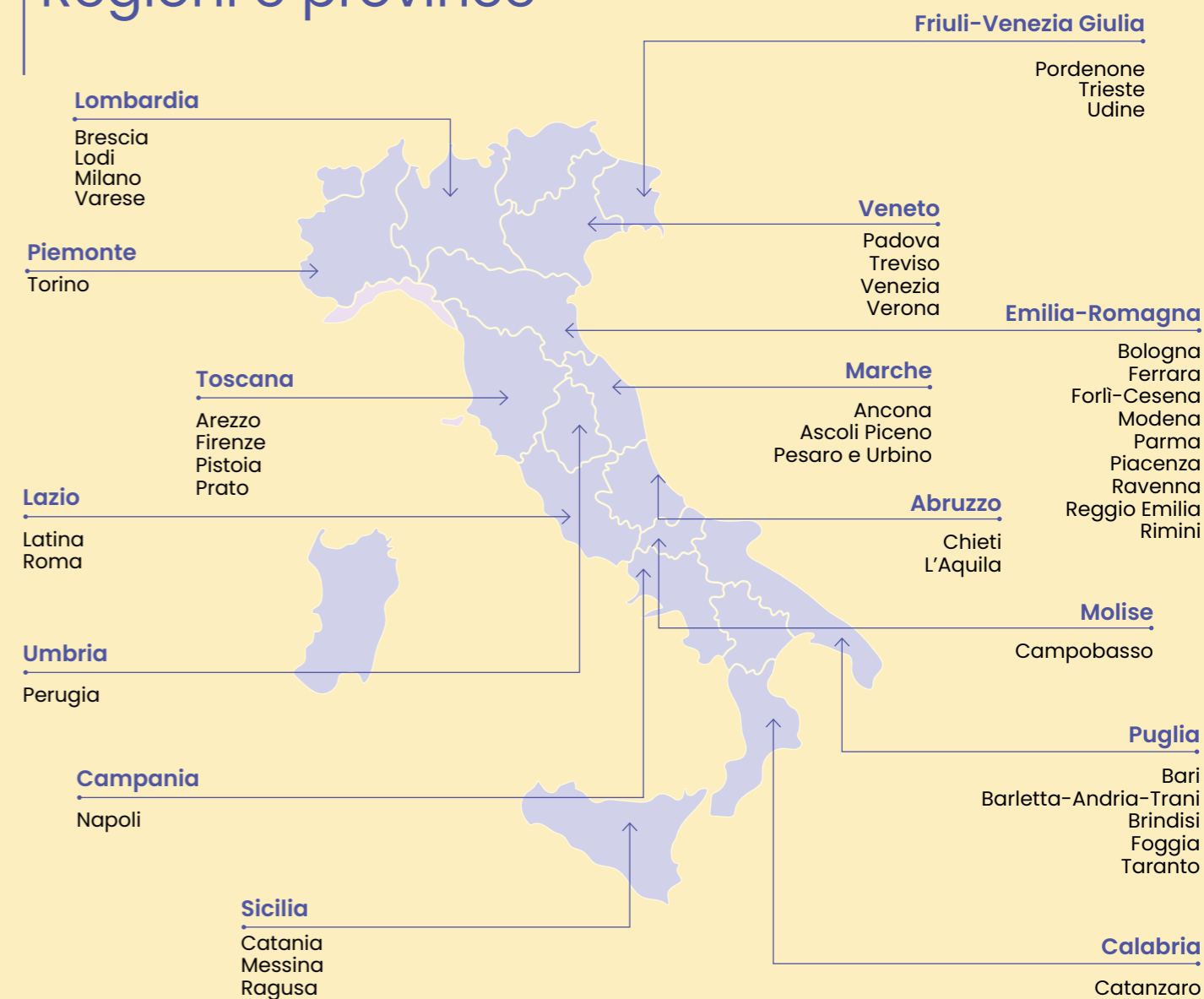
SEDE LEGALE

Indirizzo: via Milazzo 30, 40121 Bologna
Telefono: 051 841206
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 socie, 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 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 UN APPROCCIO STRATEGICO ALLA SOSTENIBILITÀ

Negli ultimi anni la sostenibilità è diventata una priorità sempre più centrale per imprese, istituzioni e società civile. I cambiamenti climatici, la crescente attenzione ai diritti umani e alla diversity, la trasformazione digitale e le nuove sfide economiche stanno ridefinendo il modo in cui le aziende agiscono e creano valore. In questo contesto, è ormai chiaro da tempo che le imprese non possono più limitarsi a considerare solo i loro obiettivi economici, ma devono valutare in modo strategico anche il loro impatto sociale e ambientale, adottando un approccio integrato e responsabile.

L'Unione Europea e le organizzazioni internazionali hanno rafforzato negli ultimi anni le normative in materia di sostenibilità, come dimostrano la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Queste direttive impongono alle aziende una maggiore trasparenza nella rendicontazione degli impatti ESG (Environmental, Social, Governance), rendendo la compliance un elemento imprescindibile della gestione aziendale (sebbene proprio in questi primi mesi del 2025 si è discusso di una proposta di semplificazione delle stesse, con l'approvazione di nuove tempistiche di recepimento delle due normative sopracitate).

Ad ogni modo se adeguarsi alle normative vigenti rappresenta un requisito necessario, le imprese che adotteranno un approccio strategico alla sostenibilità, integrandola nei propri modelli di business con una visione di lungo periodo, saranno in grado di affrontare più di altre le trasformazioni del contesto economico e sociale.

Numerosi studi dimostrano che le aziende che superano un'impostazione puramente normativa e incorporano la sostenibilità nelle proprie strategie operative registrano una maggiore capacità di gestione dei rischi, un migliore accesso ai finanziamenti e una

competitività più solida nel lungo termine. Integrare la sostenibilità non come obbligo, ma come leva di creazione di valore, consente di anticipare le sfide globali e rispondere in modo più efficace alle aspettative di stakeholder e investitori.

Pur non essendo obbligata a redigere il Bilancio di Sostenibilità, Open Group ha scelto di adottare questo report già da due anni, anticipando le tendenze normative e rispondendo con responsabilità e trasparenza alle sfide della sostenibilità. Questa scelta riflette la volontà di integrare la sostenibilità in modo strutturale e strategico, non solo come adempimento normativo, ma come leva di crescita e innovazione. Un impegno che conferma la visione di lungo periodo di Open Group, orientata alla creazione di valore condiviso e alla costruzione di un modello di sviluppo equo, inclusivo e sostenibile.

Nel **2024**, Open Group ha avviato il suo **Piano di Sostenibilità** biennale, un percorso strutturato per integrare in modo sempre più concreto i principi ESG nelle proprie attività. Il piano si sviluppa su quattro aree chiave: **People**, con un focus su welfare, parità di genere e crescita professionale; **Planet**, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale, promuovere l'uso di energie rinnovabili e sensibilizzare su consumi responsabili e biodiversità; **Community**, attraverso formazione continua, campagne di comunicazione e iniziative di coinvolgimento; e **Prosperity**, puntando su una governance trasparente, l'economia circolare nei servizi e una filiera sostenibile. Nel corso dell'anno, come testimoniato nel corso di questo documento, molte azioni sono già state realizzate, mentre altre sono in fase di sviluppo, a testimonianza di un impegno concreto e in continua evoluzione per costruire un futuro più equo e responsabile.

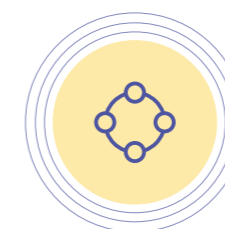
People

Politiche di welfare
Parità di genere
Crescita professionale



Community

Formazione
Comunicazione e sensibilizzazione
Iniziative per la collettività



Planet

Riduzione impatto
Energia e consumo consapevole
Contributo biodiversità



Prosperity

Governance e trasparenza
Economia circolare nei servizi
Filiera sostenibile





1.9 LA MATERIALITÀ DI IMPATTO DI OPEN GROUP

La matrice di materialità d'impatto è uno strumento strategico che consente di individuare e rappresentare le tematiche più rilevanti per l'azienda e per i suoi stakeholder, valutandone la rilevanza in base al loro impatto effettivo sulle persone e sull'ambiente. Rispetto al concetto tradizionale di materialità amplia il focus analizzando anche gli effetti concreti che le attività aziendali generano sul contesto esterno (ciò che in letteratura viene definita prospettiva inside-out).

Per Open Group questa analisi è stata fondamentale per diversi motivi: ha permesso di interrogarsi internamente sui temi ESG (Environmental, Social, Governance) per ripensare e pianificare azioni di sostenibilità che assicurino un approccio sostenibile e a lungo termine.

Ha permesso di identificare le aree di maggiore vulnerabilità per poi provare a trasformare le sfide in opportunità di innovazione e crescita responsabile. Ha favorito il dialogo con i diversi portatori di interesse, interni ed esterni, migliorando la trasparenza e la fiducia nei confronti della cooperativa. Infine, la materialità d'impatto è un ulteriore passo nella direzione delle nuove normative in tema di sostenibilità, che quindi migliora la qualità del reporting e della comunicazione aziendale.

Il processo che ha portato alla matrice di materialità d'impatto è stato realizzato con l'accompagnamento di Impronta Etica, che da anni lavora sui temi della sostenibilità di impresa con diverse organizzazioni del territorio, e si è basato su un approccio strutturato e partecipativo, articolato in **tre fasi**:

1.9.1 COINVOLGIMENTO DEL MANAGEMENT

Nella prima fase sono stati organizzati due workshop interni in cui sono stati coinvolti il top management (membri del CdA e della Direzione) e alcune specifiche funzioni aziendali.

Questi incontri sono stati in primis un'occasione di formazione sui temi ESG e sull'evoluzione della sostenibilità di impresa e hanno poi permesso, con un approccio laboratoriale, di identificare le tematiche ritenute più strategiche e rilevanti per l'organizzazione e i loro potenziali impatti verso l'esterno.

Dall'analisi e dal confronto tra le diverse prospettive, sono emersi 13 temi ESG prioritari:

- transizione ecologica;
- economia circolare;
- integrazione e inclusione sociale;
- qualità del servizio;
- parità di genere;
- sviluppo, formazione e valorizzazione delle persone;
- governance solida e trasparente;
- sostenibilità economica duratura e inclusiva;
- innovazione;
- promozione della cultura;
- transizione digitale;
- partecipazione, responsabilità e democraticità;
- ruolo proattivo nello sviluppo del territorio.

1.9.2 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI

Per garantire una visione completa e inclusiva, è stato successivamente avviato un processo di consultazione con i principali stakeholder, sia interni (socie e soci e personale) che esterni (clienti, fornitori, investitori, istituzioni, comunità locali, associazioni di categoria). Il coinvolgimento è avvenuto attraverso una survey e questionari con l'obiettivo di raccogliere opinioni e aspettative sulle tematiche individuate.

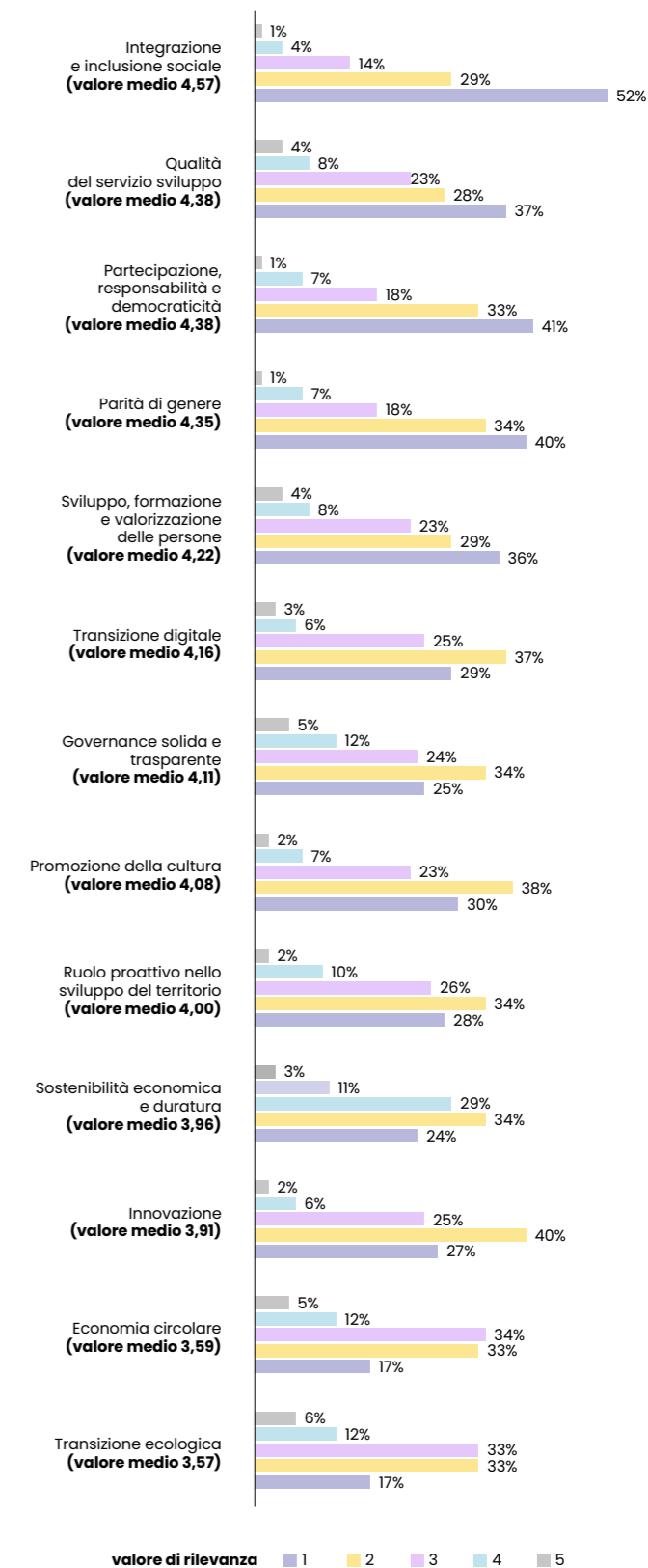
Questa fase ha consentito di validare le priorità emerse dai workshop con il management, arricchendole con il punto di vista di chi interagisce direttamente o indirettamente con la cooperativa.

1.9.3 ELABORAZIONE DELLA MATRICE DI MATERIALITÀ D'IMPATTO

Le informazioni raccolte sono state analizzate e sintetizzate in una matrice di materialità d'impatto, uno strumento visivo che rappresenta il grado di rilevanza di ciascun tema in funzione all'importanza attribuita dagli stakeholder, ovvero la percezione e le aspettative rispetto a ciascuna tematica, e agli impatti generati dalla cooperativa sul contesto economico, sociale e ambientale.

La matrice consente di identificare le aree di maggiore rilevanza e di orientare le strategie aziendali verso azioni mirate e a elevato impatto positivo.

L'analisi della materialità d'impatto non è un esercizio statico, ma un processo in continua evoluzione. Le sfide globali, le esigenze degli stakeholder e il contesto normativo cambiano rapidamente, rendendo necessario un aggiornamento periodico della matrice per garantire che le strategie aziendali siano sempre allineate alle reali priorità di sostenibilità.



Per **APPROFONDIRE** la matrice e gli impatti identificati



1.10 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 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 socie possono presentare la propria candidatura alle cariche sociali.

specializzazione

efficacia

digitalizzazione

1.10.1 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.

L'assetto organizzativo prevede una **Direzione** finalizzata a sovrintendere le principali funzioni aziendali e da **gennaio 2024** è com-

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

Nel corso del 2024 il Consiglio di Amministrazione si è incontrato **11 volte** e la Direzione **8 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
Cavina Hazem	Consigliere	17-08-2023	tre anni
Iormetti Claudia Beatrice Elena	Consigliera	17-08-2023	tre anni

Focus Presidente e membri del CdA



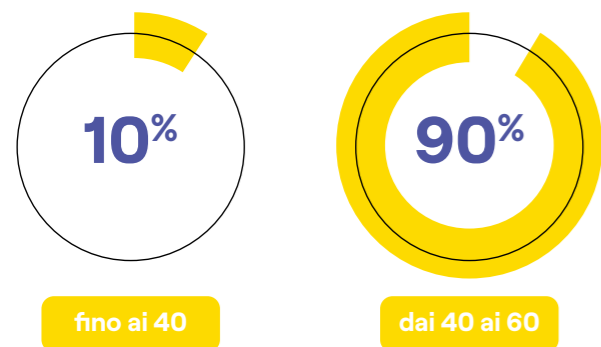
Presidente e Legale Rappresentate in carica

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

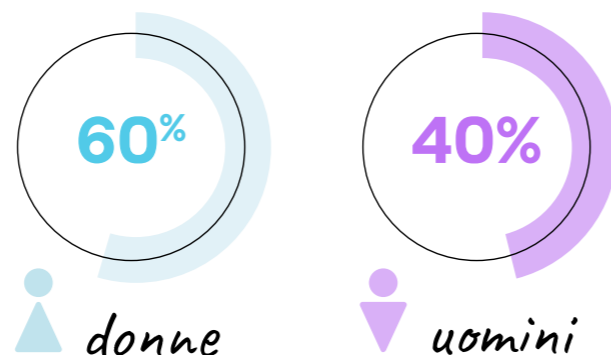
Consiglio Di Amministrazione

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

Percentuale età



Percentuale genere



COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

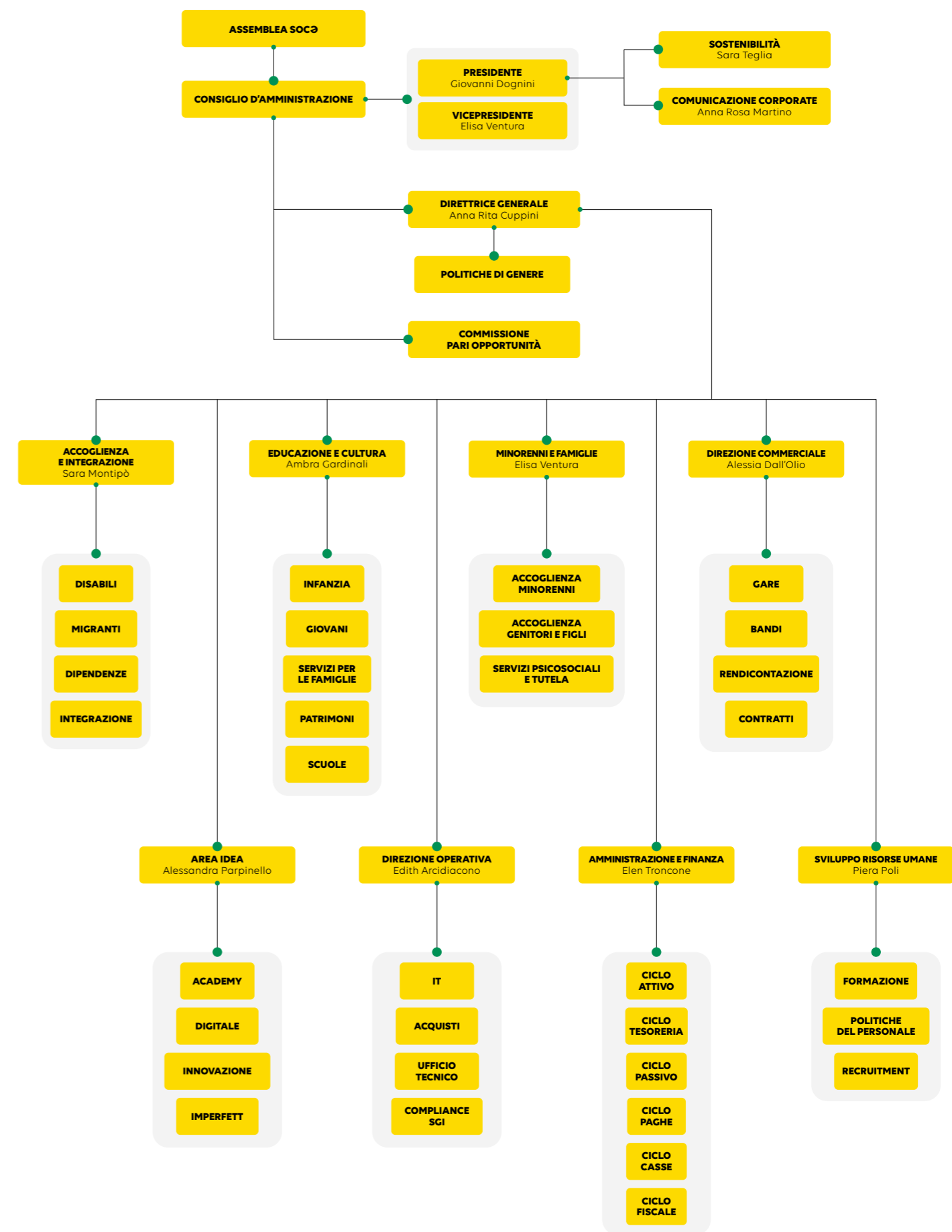
La Commissione pari opportunità si è costituita a febbraio 2022 al fine di garantire l'attuazione del principio di pari opportunità e uguaglianza delle lavoratrici e dei lavoratori, senza distinzione di genere, sesso, razza, lingua, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali.

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 al 31 dicembre 2024 era 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;
- **Piera Poli**, direttrice sviluppo risorse umane.

1.11 ORGANIGRAMMA*





1.12 MODELLI E CERTIFICAZIONI DI QUALITÀ

D.lgs. 231/01

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 rispetti 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



1.13 PARTECIPAZIONE ALLA VITA ASSOCIATIVA

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.

Nel corso del 2024 si è tenuta un'assemblea a luglio, a cui si è aggiunta un'ulteriore assemblea informale, come di consueto, a dicembre.

L'assemblea dell'8 luglio si è tenuta a Villa Elsa a Bazzano, la nuova struttura acquistata per ospitare la comunità Rupe femminile ed è stata l'occasione per mostrare gli spazi alle socie e ai soci presenti.

Come di consueto, durante la giornata, è stato approvato il bilancio d'esercizio della cooperativa, il Bilancio consolidato e il Bilancio di Sostenibilità. È stato inoltre rinnovato l'incarico triennale al Collegio Sindacale e alla Società di revisione.

In quella stessa occasione, le socie e i soci sono state/i informate/i circa l'esito della revisione annuale di Legacoop, che non ha sollevato rilievi o osservazioni.

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

Assemblea 8/7/2024

Su un totale di n. 570 socie hanno partecipato 97 socie in proprio (di cui 1 collaboratore e 1 sovventore) e 16 con delega (di cui 1 sovventore).

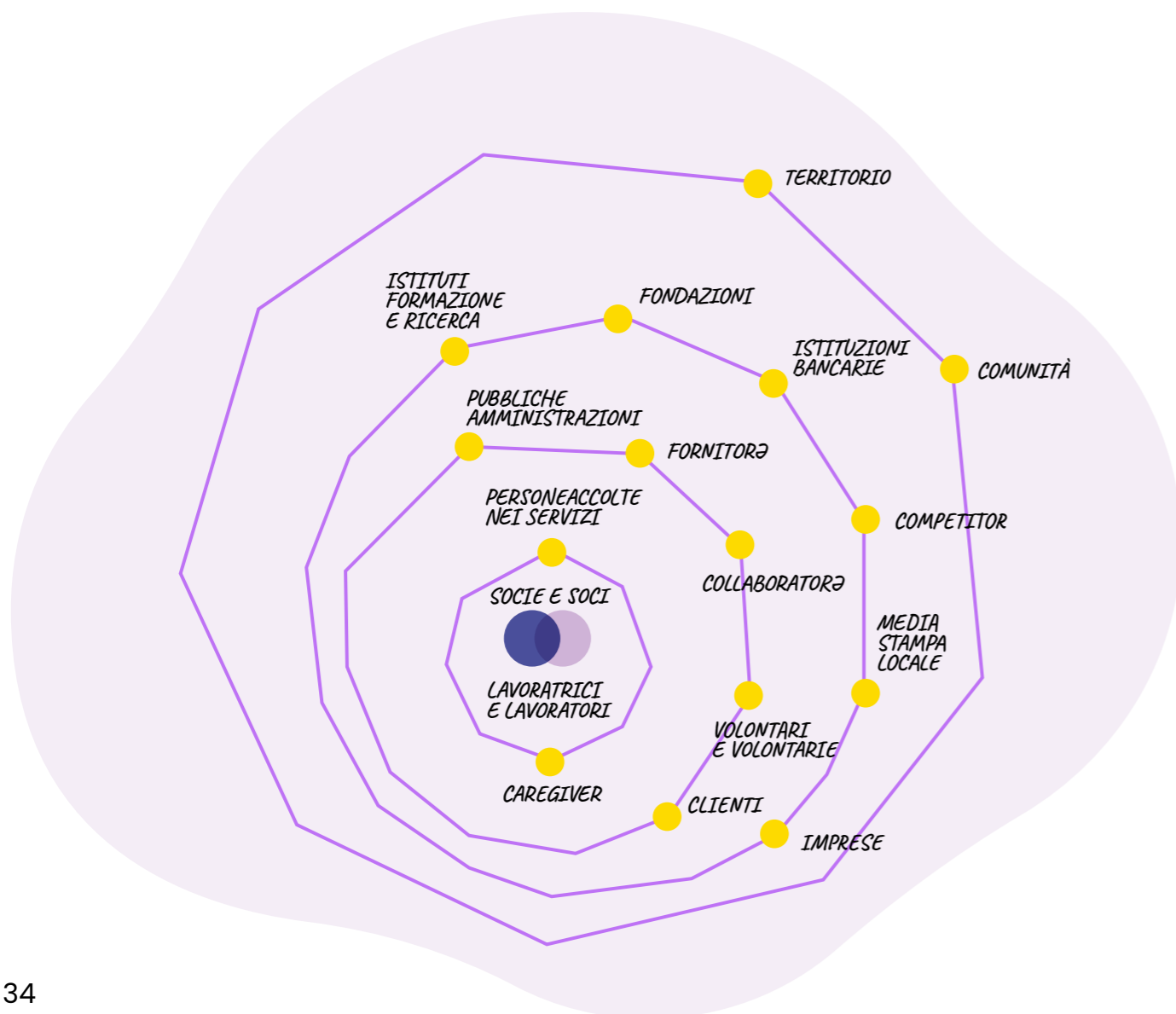
1.14 RUOLO DEGLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder rappresentano un elemento fondamentale per un'impresa sociale, poiché contribuiscono in modo significativo alla sua crescita, ai suoi risultati e al suo impatto sulla comunità. Il loro ruolo è essenziale sin dalla definizione della mission e della vision: coinvolgerli attivamente nella fase di pianificazione e nella scelta degli obiettivi permette di comprendere meglio le esigenze e le aspettative di tutte le parti interessate.

In questo modo, la missione dell'impresa può essere allineata con i bisogni del territorio e del contesto in cui opera. Inoltre, gli stakeholder offrono un riscontro prezioso sull'efficacia delle attività svolte e sulla qualità dei servizi erogati. Ascoltare le opinioni e le esperienze degli sta-

keholder consente di migliorare continuamente il lavoro dell'impresa sociale, adattandolo per rispondere al meglio alle necessità delle persone a cui si rivolge.

Inoltre, il loro contributo può essere determinante nel sostenere realtà come Open Group, attraverso collaborazioni strategiche, finanziamenti e messa a disposizione di risorse. La sinergia con istituzioni pubbliche, organizzazioni non profit, aziende private e altri attori può ampliare le possibilità di azione e rafforzare l'impatto sociale dell'impresa. Costruire reti solide e favorire il dialogo tra soggetti diversi è quindi essenziale per garantire la capacità dell'impresa di adattarsi ai cambiamenti e di continuare a generare valore nel tempo.



1.15 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.

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.

1.16 WHISTLEBLOWING

Dal 2023 Open Group dispone di un sistema di segnalazione per il whistleblowing, un sistema stabilito dal D.lgs. 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 un canale interno di segnalazione di natura informatica, adatto a garantire la tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e del contenuto della segnalazione dei termini previsti dalla legge, l'accesso avviene dal sito istituzionale. Sono state inoltre individuate 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. Persone

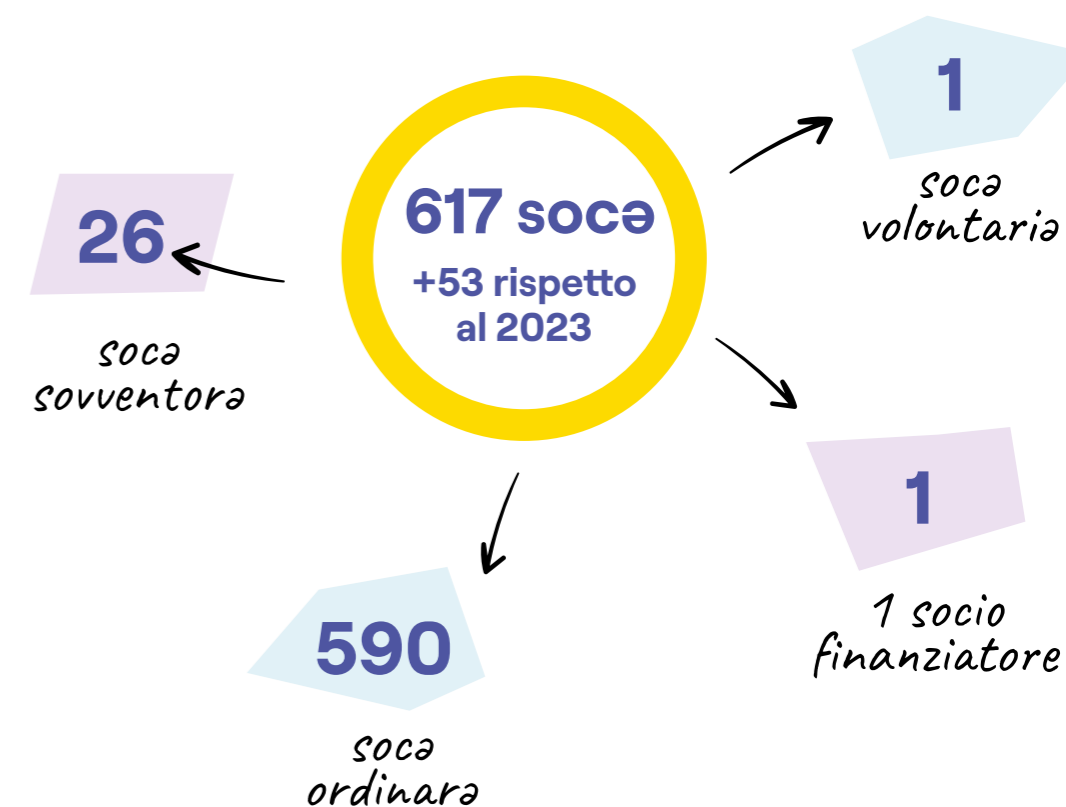


2.1. SVILUPPO E VALORIZZAZIONE SOCĀ

La figura del socio e della socia riveste un ruolo cardine nell'ambito di un'impresa cooperativa. Esse sono a 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 socĀ è cruciale per garantire il successo della cooperativa.

Open Group al 31 dicembre 2024 contava 618 socĀ: 590 socĀ lavoratori e lavoratrici, 1 volontare, 1 socio finanziatore e 26 socĀ sovventore, ben 53 in piŭ 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 socĀ per la cooperativa.

I soci e le socie dipendenti sono aumentati di 41 unita rispetto al 2023 (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 2024 si sono aggiunte 18 socie sovventore, provenienti dalle società controllate Be Open, Open Culture e Publics.

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.

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.

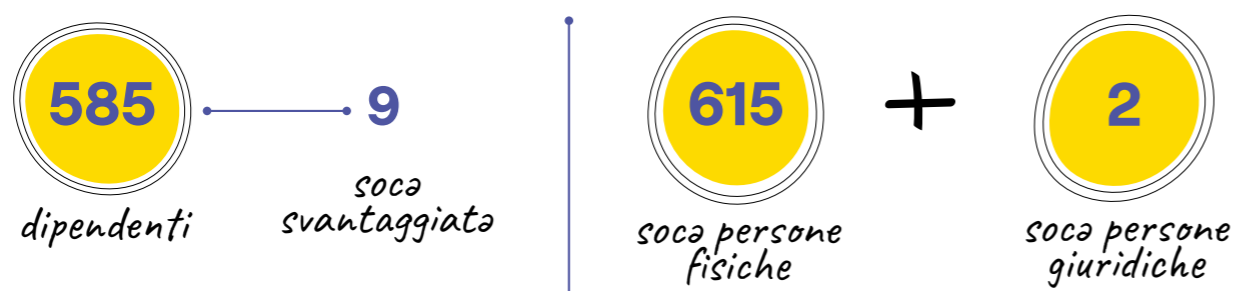
Open Group fa proprio il principio cooperativo della porta aperta: per diventare socie è necessario soddisfare i requisiti specificati nello statuto, fare richiesta di adesione al Consiglio d'Amministrazione, sottoscrivere e versare la quota sociale di 2.000€ (in una unica soluzione oppure in forme rateali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

2.1.1 TIPOLOGIA SOCIE E SOCI



2.1.2 FOCUS SOCIE E SOCI



2.1.3 FOCUS SOCIE PERSONE FISICHE

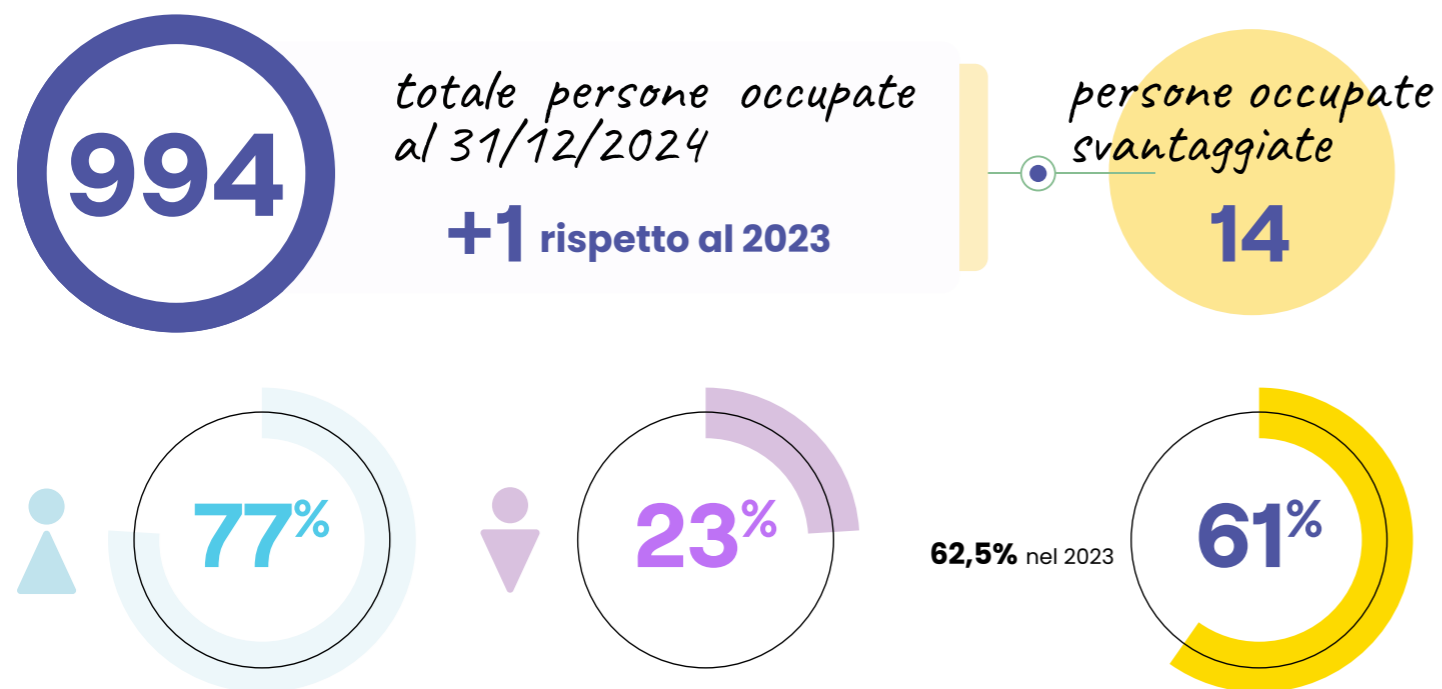
	maschi	153	25%
	femmine	463	75%
Età	fino a 40 anni	346	56%
	dai 41 ai 60 anni	235	38%
	oltre 60 anni	35	6%
Nazionalità	italiana	595	97%
	europea non italiana	6	1%
	extraeuropea	15	2%
Studi	laurea	370	60%
	scuola media superiore	223	36%
	scuola media inferiore	17	3%
	scuola elementare	6	1%
	nessun titolo	0	0%

2.1.4 ANZIANITÀ ASSOCIATIVA

ANZIANITÀ ASSOCIATIVA	SOCIE	PERCENTUALE
da 0 a 5 anni	417	68%
da 6 a 10 anni	166	27%
da 11 a 20 anni	32	5%
oltre 20 anni	1	0%
TOTALE	616	100%

2.2 LAVORATRICI E LAVORATORI

2.2.1 DATI SUL PERSONALE



2.2.2 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	188	16,59%
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	556	49,07%
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	64	5,65%
Dipendenti a tempo determinato e a part time	226	19,95%
Collaborazioni continuative	3	0,26%
Lavoratore autonome	96	8,47%
Altre tipologie di contratto	0	0%
TOTALE	1113	100%

2.2.3 ATTIVITÀ SVOLTE DA VOLONTARĒ

Open Group gestisce azioni di volontariato attraverso l'Associazione Emiliani ODV. Costituita nel 2005, l'associazione opera principalmente nel Comune di Sasso Marconi (BO), dove è anche membro della consulta del sociale e del volontariato, e collabora con molti enti amministrativi e realtà del territorio.

	TOTALI	MASCHI	FEMMINE
Dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno	74	37	37
Dipendenti a tempo indeterminato e a part time	8	5	3
Dipendenti a tempo determinato e a tempo pieno	50	24	26
Dipendenti a tempo determinato e a part time	14	8	6
Collaborazioni continuative	2	-	2

2.2.4 STRUTTURA DEI COMPENSI, DELLE RETRIBUZIONI E DELLE INDENNITÀ EROGATE

Retribuzione annua lorda minima	17.336 €
Retribuzione annua lorda massima	47.758,49 €
Rapporto	2,75

NOMINATIVO	TIPOLOGIA	IMPORTO
Consiglio di Amministrazione	Retribuzioni	18.844,72 €
Collegio Sindacale	Compensi	12.250 €

2.2.5 TURNOVER

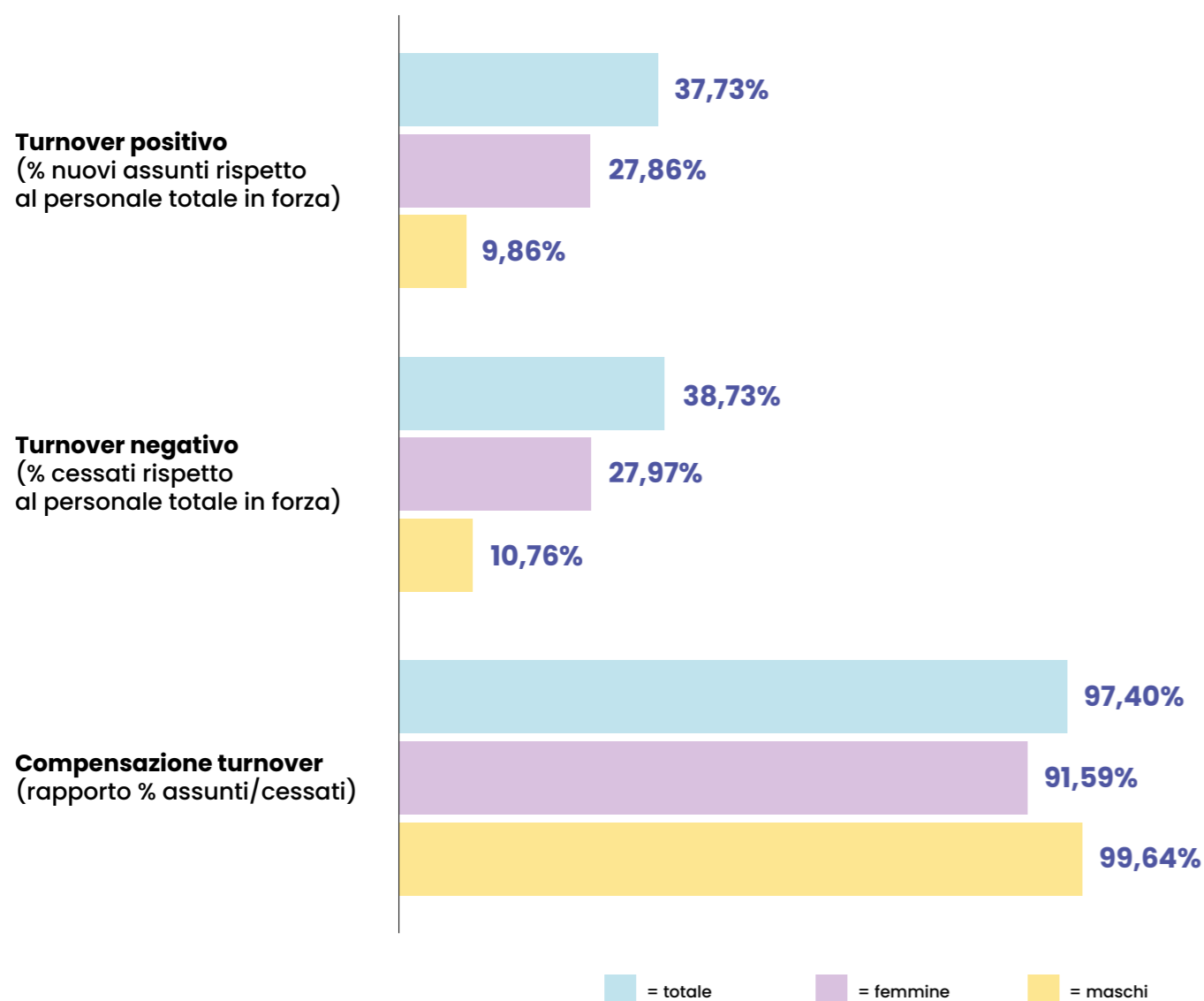
Open Group è un'organizzazione complessa, che raccoglie undici settori impegnati in molteplici ambiti. Per questo motivo il turnover necessita di un'analisi capillare, poiché un dato complessivo non riuscirebbe a restituire la fotografia reale dei flussi e dei movimenti che undici categorie diverse di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

Il dato del turnover 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.



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:

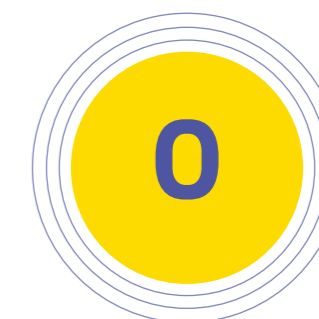
- incentivare la formazione professionale nel settore, offrendo programmi di formazione specializzati e accessibili per aumentare i team di operatori qualificati (Academy Oplà);
- implementare politiche remunerative e premianti, migliorative rispetto ai contratti collettivi nazionali di riferimento (indennità di funzione e premi di produzione per le funzioni strategiche, premi per operatrici/operatori che si sono distinte/i per aspetti particolari);
- 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

Infortuni professionali



Malattie professionali



2.3 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CONOSCENZE

2.3.1 UN ANNO DI OPLÀ, LA LEARNING ACADEMY DI OPEN GROUP

Nel 2024 Oplà ha consolidato il suo ruolo come punto di riferimento per la formazione interna, arricchendo l'offerta formativa con contenuti digitali innovativi e con una piattaforma di e-learning all'avanguardia. Parallelamente, ha scelto di mantenere un approccio ibrido, continuando a offrire percorsi in presenza per favorire il social learning e l'interazione tra pari, elementi fondamentali per la costruzione di una rete sempre più consolidata.

Rispetto agli anni precedenti, il 2024 ha rappresentato un anno di crescita significativa nell'ambito della formazione. L'offerta si è ampliata per includere nuovi percorsi focalizzati su competenze emergenti, inclusione e nuove conoscenze. Il numero di partecipanti è aumentato sensibilmente, dimostrando un crescente interesse per i nostri percorsi.

Sono stati inoltre sviluppati nuovi format per rispondere alle esigenze in evoluzione dei servizi territoriali, creando un perfetto equilibrio tra formazione online e in presenza per garantire esperienze di apprendimento complete e accessibili. I corsi realizzati hanno interessato anche altre cooperative del territorio, sviluppando una rete anche all'esterno di Open Group.

Oplà guarda con determinazione al futuro, impegnandosi a rafforzare la rete di collaborazioni, esplorare nuove modalità di apprendimento e continuare a promuovere il lifelong learning, per sostenere chi opera nel settore socio-educativo e assistenziale nel proprio percorso di crescita.

Nel corso dell'anno, abbiamo realizzato **più di 90 corsi**, tra cui 7 completamente rivolti a partecipanti esterni provenienti da altre Cooperative. Abbiamo quindi formato **quasi 900 dipendenti** di Open Group nei corsi interni e raggiunto più di 100 partecipanti nei corsi esterni.

Un elemento fondamentale del nostro successo è stato il prezioso contributo di oltre 50 formatori coordinatori e tecnici provenienti dai diversi settori di Open Group e non solo. A questa esperienza interna si è aggiunto il valore portato dai formatori esterni, scelti tra docenti universitari e professionisti di spicco provenienti da altre cooperative o Enti di riferimento del territorio.

L'equilibrio tra competenze interne ed esterne ha permesso di creare un ambiente di apprendimento stimolante e dinamico, capace di combinare teoria e pratica in modo efficace. Ogni formatore ha portato non solo la propria esperienza, ma anche una visione strategica per la crescita professionale delle e dei partecipanti, rafforzando il nostro impegno per una formazione di qualità che risponde alle esigenze in continua evoluzione del settore.

Il loro lavoro non si è limitato alla semplice trasmissione di conoscenze, ma ha stimolato il dialogo, il pensiero critico e la riflessione collettiva, ponendo le basi per una crescita condivisa e per il rafforzamento delle competenze professionali. Questo approccio ha reso la formazione non solo uno strumento di sviluppo individuale, ma anche un'opportunità per costruire relazioni e reti professionali che contribuiscono a migliorare la qualità dei servizi alle persone e alle comunità.

Il 2024 è stato quindi un anno che ha rafforzato il nostro impegno nella formazione come strumento di crescita, innovazione e costruzione di connessioni. Distribuendo i questionari di gradimento alle e ai partecipanti dei vari percorsi formativi, è emerso un andamento generalmente positivo.

All'interno del questionario si indagano elementi quali: la soddisfazione generale del corso, il parere rispetto alla docenza e all'utilizzo della piattaforma, l'applicabilità delle tematiche nel proprio lavoro. In una scala che va da 1 a 6, la media del gradimento dei vari percorsi formativi si aggira intorno al 5. L'obiettivo futuro è di andare ad indagare da parte di coordinatori e tecnici la ricaduta della formazione nel contesto lavorativo e di lavoro in team.

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.

Guardiamo al futuro con l'obiettivo di ampliare ulteriormente la nostra offerta e di continuare a essere un partner strategico per chi opera nel settore socioeducativo e assistenziale, promuovendo una cultura dell'apprendimento permanente che mette sempre al centro le persone e le comunità.

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.

2.3.2 IL MASTER DI OPLÀ

A febbraio 2024 Oplà ha lanciato la prima edizione del Master in Innovazione e Management del Sociale, un percorso gratuito di cinque mesi che ha visto 25 persone (23 interne al Gruppo Open e due esterne) approfondire alcune delle competenze chiave in team building, management esecutivo, gestione delle emergenze, public speaking, tecniche di innovazione e project management. Di seguito il racconto di una delle persone partecipanti.

“Nello studio e nella conoscenza ho sempre trovato lo stimolo per crescere. Sono il motore che mi permette, ogni giorno, di vivere il mio lavoro con passione e consapevolezza.

Quando mi sono candidata al Master in Innovazione e Management del Sociale organizzato da Open Group, sapevo che sarebbe stata un’opportunità importante. La sorpresa e la felicità di essere stata selezionata sono state subito rafforzate dalla possibilità di ampliare la mia visione del lavoro, aprendomi a nuove modalità di gestione e innovazione.

Il Master è stato una sfida sotto molti punti di vista, non solo per i contenuti affrontati, ma perché mi ha spinto a mettermi in gioco, a uscire dalla mia zona di comfort e a rimettere in discussione alcuni modi di pensare e lavorare.

Uno degli aspetti più preziosi di questo percorso è stato proprio il costruttivo incontro e confronto con colleghi e docenti. Conoscere persone con esperienze diverse, scambiare punti di vista e mettere in relazione il know-how del mio settore con altri ambiti della cooperativa mi ha permesso di espandere gli orizzonti e ha rafforzato la mia consapevolezza. È stato un esercizio di apertura e ascolto, che mi ha aiutata a consolidare una mentalità orientata all’innovazione e alla collaborazione.

Le lezioni non sono mai state banali. Le docenti e i docenti hanno saputo intrecciare teoria e pratica in modo efficace, stimolando riflessioni profonde e fornendo strumenti concreti. Il materiale didattico, ricco di spunti, mi ha accompagnata anche al di fuori delle ore di lezione, offrendomi la possibilità di approfondire temi cruciali per la mia crescita professionale attraverso letture, podcast, ricerche sul web e tanto altro.

Ho compreso l’importanza di osservare il lavoro con uno sguardo più strategico, di mantenere sempre viva la capacità di analisi e di non smettere mai di studiare. Ho sperimentato il valore di un feedback ben costruito, ho riflettuto sul ruolo delle emozioni nell’apprendimento e ho capito quanto sia essenziale una comunicazione chiara e inclusiva. Ho anche imparato che il conflitto, se gestito in modo costruttivo, può essere una straordinaria occasione di crescita per un gruppo di lavoro.

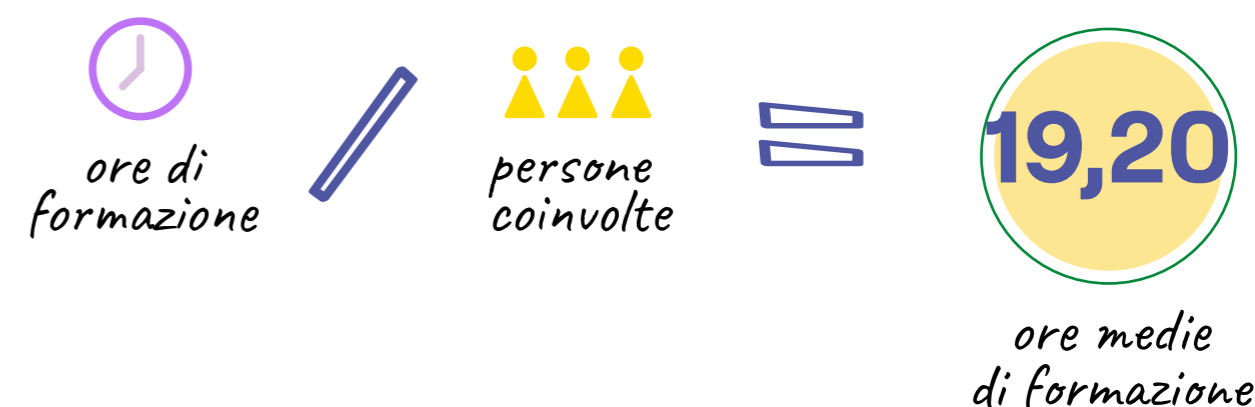
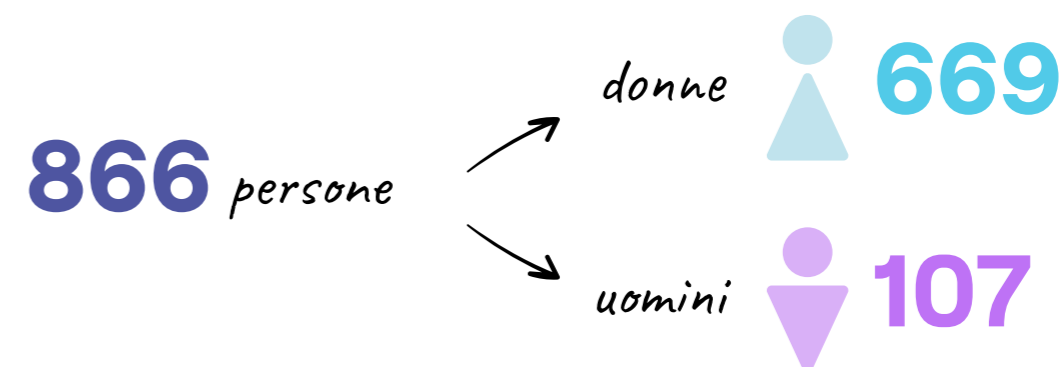
Questo Master non è stato solo un percorso di studio, ma un’esperienza trasformativa che mi ha lasciato strumenti concreti e nuove prospettive professionali. Ho compreso che il miglioramento continuo nasce dal confronto, dalla curiosità, dalla creatività e dalla voglia di innovare.”

Giulia Bandini

Vice referente tecnica Patrimoni culturali

2.3.3 TIPOLOGIA E AMBITI DEI CORSI DI FORMAZIONE INTERNI

Come sottolineato nei paragrafi precedenti, nel corso del 2024 Open Group ha investito nella crescita professionale dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici, realizzando un ammontare di 17.216,5 ore di formazione, con un aumento di più di 957,25 ore rispetto al 2023. L’intera attività dei corsi di formazione (esclusi quelli sulla sicurezza) ha coinvolto 866 persone, di cui 107 uomini e 669 donne, con un’offerta formativa differenziata in base ai diversi settori di appartenenza.



AMBITO: SALUTE E SICUREZZA

 **6.678** ore di formazione |  **900** lavoratori formati

- > **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 226 uomini e 674 donne.

AMBITO: SOCIALE

 **1.699** ore di formazione |  **201** lavoratori formati

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

Percorsi di formazione e corsi di aggiornamento per educatori e operatori nei servizi dedicati a minorenni, famiglie, migranti e persone disabili.

Il totale di dipendenti formati è suddiviso in 33 uomini e 168 donne.

AMBITO: SOCIALE

 **862,5** ore di formazione |  **87** lavoratori formati

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

Percorsi formativi per operatori 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 20 uomini e 67 donne.

AMBITO: EDUCATIVO

 **1.904,5** ore di formazione |  **123** 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 23 uomini e 100 donne.

AMBITO: CERTIFICAZIONI E MODELLI ORGANIZZATIVI

 **64** ore di formazione |  **62** 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 14 uomini e 48 donne.

AMBITO: FORMAZIONE TRASVERSALE

 **4739,5** ore di formazione |  **277** 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 50 uomini e 227 donne.

AMBITO: CULTURA

 **1060,5** ore di formazione |  **54** 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 12 uomini e 42 donne.



2.4 POLITICHE DI WELFARE AZIENDALE

Nel corso del 2024 Open Group ha continuato a rafforzare il proprio impegno per il benessere di socie e lavoratori, investendo in un sistema di welfare sempre più inclusivo al fine di migliorare la qualità della vita professionale e personale di chi ogni giorno contribuisce alla crescita dell'organizzazione.

In primis è stata rinnovata la polizza integrativa per socie e soci, pensata per offrire una copertura assicurativa sanitaria più ampia rispetto a quella prevista dal CCNL. La novità del 2024 è stato il pacchetto di 11 convenzioni stipulate nella prima parte dell'anno, privilegiando attività che condividono valori di sostenibilità e attenzione al territorio, che offrono agevolazioni per le attività di tempo libero di tutte le persone di Open Group.

Sul fronte della formazione il 2024 ha segnato un grande traguardo con l'espansione dell'Academy Oplà: sono stati attivati moduli base e specialistici e percorsi di onboarding. Inoltre, come già detto, è stato lanciato il primo Master Oplà su Innovazione e management sociale.

Per il secondo anno consecutivo, lo sportello "Cookies" ha supportato colleghe e colleghi nelle loro competenze digitali, accogliendo 39 richieste in più rispetto all'anno precedente e accumulando ben 300 ore di consulenza. L'iniziativa è stata accolta da tutti i settori d'intervento di Open Group e qui di seguito vi riportiamo il dettaglio:

SETTORE	ANNO 2023 (N° RICHIESTE)	ANNO 2024 (N° RICHIESTE)
Dipendenze	3	2
Disabilità	13	8
Migranti adulti	3	5
Disagio adulto	1	3
Housing sociale	-	2
Minori e genitorialità	7	20
Servizi minori e famiglie	12	10
Giovani	14	12
Infanzia	3	4
Patrimoni	6	6
Digitale	0	12
Innovazione	6	4
Sostenibilità	0	3
Open Culture	0	2
Staff generale	11	22
RICHIESTE TOTALI	79	115
ORE TOTALI	200	300



Non sono mancate le iniziative per rafforzare il senso di comunità e il people engagement. Iniziative come Inedita, Open Erasmus e la possibilità di partecipare alle assemblee

delle socie e dei soci anche da remoto, arricchite da momenti di socializzazione, hanno contribuito a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e stimolante.

PARTECIPAZIONE

SETTORE	PARTECIPANTI 2022	PARTECIPANTI 2023	PARTECIPANTI 2024
Fuori Orario	400	500	700
Open Erasmus	100 (in 7 giornate)	60 (in 3 giornate)	40 (in 2 giornate)
Assemblee soci	media di 91 su 400 socie/soci - 22,7%	media di 115 su 539 socie/soci - 21,3%	media di 123 su 570 socie/soci - 21,6%

Anche il riconoscimento del merito è stato un punto centrale del welfare 2024. Sono stati potenziati strumenti come MBO (Management by Objectives), MVP (Most Valuable Player) e simili per valorizzare l'impegno e il talento, creando un sistema di incentivi efficaci e motivante.

Infine, il welfare aziendale è stato rafforzato con l'aumento dei buoni pasto e della tariffa dei rimborsi chilometrici, offrendo un supporto economico tangibile a tutto il personale.



2.5 PARLIAMONE 2024: L'INDAGINE SUL CLIMA AZIENDALE E IL BENESSERE COLLETTIVO

“Ad ottobre 2024 abbiamo somministrato una survey chiamata Parliamone 2024 con lo scopo di raccogliere il punto di vista delle persone all'interno di Open Group, Be Open e Open Culture, finalizzata a costruire insieme il benessere collettivo. Il questionario ha raccolto complessivamente **340 risposte**, la quasi totalità dei partecipanti lavora presso Open Group, 96,5% del campione, le restanti risposte si dividono in parti uguali tra Be Open e Open Culture con ciascuna che raccoglie l'1,8% dei partecipanti.

L'80% delle persone rispondenti sono soci/e mentre il 20% non lo è, il campione riflette una netta prevalenza femminile con il 75% delle partecipanti, i colleghi rappresentano il 22% ed il restante 3% si identifica in altro. In questa indagine sono stati esplorati differenti ambiti ed ogni domanda prevedeva una risposta seguendo una scala da 1 a 5 con le seguenti corrispondenze: 1-per niente, 2-poco, 3-abbastanza, 4-molto e 5-moltissimo. Riportiamo di seguito gli ambiti ed alcune risposte ritenute più significative:

Analisi clima aziendale: questo ambito esplora il clima aziendale a partire dalla condivisione valoriale, al benessere lavorativo, alla sicurezza psicologica, all'insicurezza o precarietà lavorativa, alla soddisfazione e al coinvolgimento.

- Condivisione dei valori dell'organizzazione, il 32,4% si è espresso con moltissimo ed il 41,5% con molto;
- Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, il 32,4% ha detto moltissimo ed il 42,6% ha detto molto;
- Utilizzo del termine “noi” piuttosto che “loro” quando si parla dell'organizzazione in cui si lavora, il 28,8% lo utilizza moltissimo ed il 34,1% lo utilizza molto;
- Soddisfazione rispetto al proprio lavoro, il 14,7% risponde moltissimo ed il 42,1% risponde molto;
- Quanto si ritiene utile il proprio lavoro, il 50,6% risponde moltissimo ed il 34,7% risponde molto;
- Soddisfazione rispetto alle opportunità di sviluppo professionale offerte dall'organizzazione, il 12,9% risponde moltissimo ed il 30% risponde molto;
- Se qualcosa non funziona si ritiene di poterne parlare con la propria o il proprio responsabile, il 36,8% risponde moltissimo ed il 34,4% risponde molto;
- Offerta formativa adeguata allo sviluppo delle competenze, il 15,3% risponde moltissimo ed il 27,6% risponde molto;
- L'organizzazione incoraggia l'innovazione e le nuove idee, il 14,1% risponde moltissimo ed il 40,6% risponde molto;
- Si ritiene che le persone ricevano feedback lavorativi regolari e costruttivi, il 22,6% risponde moltissimo ed il 30,9% risponde molto.



Posizionamento valoriale e matrice d'impatto: in questo ambito è stato chiesto di esprimere un'opinione in merito alle strategie valoriali poste al centro delle politiche di sostenibilità. Lo scopo è identificare i temi più rilevanti per le nostre organizzazioni e gli stakeholder di riferimento, valutando l'impatto economico, sociale e ambientale delle attività che portiamo avanti. Si è chiesto di esprimersi su 13 temi rilevanti, individuati in precedenza attraverso due workshop con il management e alcune funzioni strategiche ed è emerso che i temi scelti più significativi sono stati:

- Integrazione e inclusione sociale
- Qualità del servizio
- Partecipazione, responsabilità e democraticità

Percezione sicurezza sul luogo di lavoro e stress da lavoro correlato: questo ambito ottempera ai requisiti richiesti dalla Legge 81/08 che riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro.

- Si ritiene che l'organizzazione metta le persone neo-assunte nelle condizioni di conoscere e rispettare le regole per la salute e la sicurezza, il 22,9% risponde moltissimo ed il 40,9% risponde molto;
- Personale percezione di esposizione a rischi e pericoli sul luogo di lavoro, il 21,8% risponde per niente ed il 36,8% risponde poco;
- Viene chiesto se la salute e la sicurezza delle persone è un'alta priorità dell'organizzazione, il 23,5% delle persone risponde moltissimo ed il 34,4% risponde molto;
- Valutazione della propria capacità di far fronte alle richieste di impegno mentale del lavoro, il 23,5% risponde moltissimo ed il 34,4% risponde molto.

Percezione parità di genere: questo ambito esplora, in coerenza con la certificazione di genere UNI/PdR 125, quanto le persone percepiscano all'interno dell'organizzazione la parità di genere e quanto le scelte e le azioni introdotte negli ultimi anni stiamo aumentando la sensibilità e la cultura aziendale su questi temi.

- Conoscenza che Open Group e Be Open hanno ottenuto la certificazione sulla parità di genere, il 71% risponde in modo affermativo ed il 29% in modo negativo;
- Conoscenza che è attiva una piattaforma per le segnalazioni anonime sul portale HR Zucchetti, il 73% risponde in modo affermativo ed il 27% in modo negativo.
- Percezione del cambiamento personale nella cultura sul tema dopo le numerose iniziative degli ultimi anni sulla parità di genere, il 17,6% risponde moltissimo ed il 24,7% risponde molto.



Molestie sul luogo di lavoro: questo ambito, in coerenza con la PdR 125 e la L. 81/08 sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, raccoglie in forma anonima episodi legati a molestie sul luogo di lavoro.

- Percezione che un commento/battuta sul corpo che genera disagio e imbarazzo rappresentino molestie sul luogo di lavoro, il 52,6% risponde moltissimo ed il 33,5% risponde molto.
- A partire da questa premessa è stato chiesto se nell'ultimo anno della propria attività lavorativa si è subito casi di discriminazione di genere, il 91% ha risposto negativamente e il 9% ha risposto positivamente.
- Di questo 9% (29 persone), 9 persone hanno segnalato che provenissero da utenti, 4 persone da fornitori/clienti/partner, 16 da parte di colleghe/i.

Smart working e work life balance: questo ambito raccoglie la percezione del lavoro nelle organizzazioni rispetto ad accordi individuali di smart working, flessibilità e work life balance.

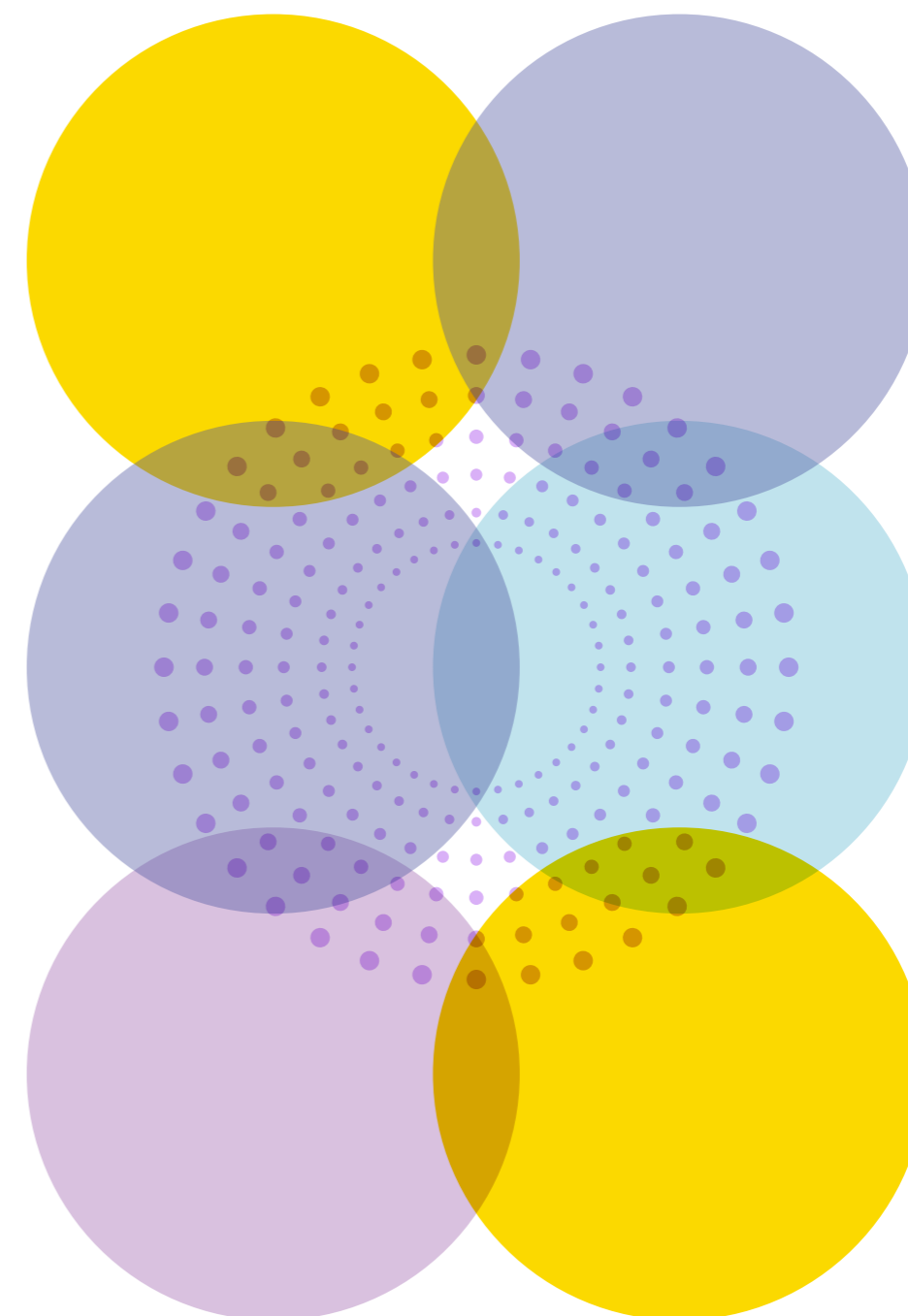
- Promozione da parte dell'organizzazione di un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata, il 6,8% risponde moltissimo ed il 28,5% risponde molto;
- Percezione di quanto l'organizzazione del tuo lavoro si concilia con la propria vita privata, il 9,7% risponde moltissimo ed il 29,1% risponde molto;
- Quanto l'organizzazione offra flessibilità nell'orario di lavoro per gestire impegni personali, il 24,7% risponde moltissimo ed il 38,8% risponde molto;
- Rispetto alle 340 risposte alla survey, 63 persone hanno sottoscritto nel 2024 un accordo individuale di smart working e alla richiesta se lo smart working migliori la pianificazione e l'organizzazione del lavoro, il 65% risponde moltissimo ed il 19% risponde molto;
- Alla richiesta se lo smart working migliori il benessere delle persone che lavorano, il 69,8% risponde moltissimo ed il 14,2% risponde molto.

Abbiamo infine raccolto il parere rispetto alle azioni da implementare nei prossimi anni ed i 340 partecipanti alla survey hanno espresso le seguenti priorità (ogni partecipante poteva esprimere tre priorità):

- 1 - Benefit e incentivi, 258 scelte
- 2 - Miglioramento equilibrio vita lavoro, 196 scelte
- 3 - Formazione professionale, 169 scelte
- 4 - Opportunità di carriera, 134 scelte
- 5 - Ascolto attivo e feedback, 101 scelte
- 6 - Comunicazione interna, 97 scelte
- 7 - Sicurezza dell'ambiente di lavoro, 33 scelte
- 8 - Momenti di socialità extra lavoro, 32 scelte

Il report complessivo della survey è stato pubblicato sul portale HR Zucchetti e le informazioni emerse orienteranno il nostro agire futuro. Inoltre, a settembre verrà somministrata la nuova survey **Parliamone 2025** per mantenere un dialogo aperto con le persone e continuare a costruire percorsi migliorativi a partire dalle sollecitazioni emerse".

Piera Poli
Direttrice HR



3. Comunità



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.



Dipendenze

Da più di quaranta 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.

Il dibattito scientifico ha individuato all'attualità nel modello bio-psico-sociale una chiave di lettura feconda per l'integrazione della complessità del fenomeno dipendenza patologica; dal momento che tale relazione appare tanto evidente quanto complessa, l'obiettivo di fondo è contrastare il riduzionismo di singoli approcci disciplinari ed evidenziare come l'interrelazione tra la dimensione biologica, psicologica e sociale sia alla base del trattamento riabilitativo, che deve considerare la persona nella sua complessa "interezza".

Il progetto terapeutico, infatti, sposando la filosofia della "soglia possibile" punta a perseguire obiettivi non assoluti ma ottimali per la persona, commisurati alle sue

risorse e capacità di autonomia nel preciso momento di vita che sta affrontando: viene evitata qualsiasi forma di omologazione e standardizzazione degli obiettivi e degli interventi.

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)".



Migranti

I centri di accoglienza che gestiamo ospitano persone migranti o rifugiate. In queste strutture ci occupiamo anche di progetti specifici come 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.

Alcune strutture sono dedicate all'accoglienza di donne: mamme, anche minorenni, con le 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.

Ci occupiamo anche dei servizi di sostegno alla genitorialità previsti dal programma di intervento per la prevenzione dell'istituzionalizzazione (PIPI). 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".

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.



3.4 LA NASCITA DELLE DUE NUOVE AREE

A fine 2024 si è deciso di creare due nuove aree, che diventeranno operative nel 2025, per ottimizzare il lavoro di alcuni settori e progetti strategici di Open Group. Di seguito il racconto delle due responsabili.

3.4.1 AREA DI ACCOGLIENZA E SERVIZI PER MINORENNI E FAMIGLIE

“Nel corso del 2024, la cooperativa Open Group ha creato una nuova Area di servizi dedicati a minorenni e famiglie. Questa nuova Area è stata ideata per mettere a sistema l’ampia gamma di servizi e supporto a famiglie e minorenni già presenti in Open Group. Con l’apertura di questa nuova Area Open Group si conferma attenta alla trasversalità, alla crescita professionale e di competenze e si vuole porre come interlocutore di eccellenza per gli enti locali; pronta a rispondere alle esigenze dei territori, ai nuovi bisogni emergenti per promuovere il benessere collettivo e l’attenzione all’individualità delle persone.

L’Area Minorenni e Famiglie si occupa di offrire accoglienza e servizi psico-socio-educativi con l’obiettivo di garantire il benessere e lo sviluppo armonico delle bambine/i, delle ragazze/i e delle loro famiglie. Per Open Group, la creazione di questa nuova area rappresenta una risposta strategica per raggiungere obiettivi di crescita e valorizzazione delle accoglienze e degli interventi destinati a questo target. La nuova struttura si propone di potenziare l’integrazione tra servizi e comunità, sfruttando le sinergie tra le diverse aree di intervento, con l’intento di fornire supporto completo e mirato.

Alcuni degli obiettivi che guidano la gestione e l’organizzazione dei servizi sono:

- **Tutela minorenni:** *Interventi di protezione per bambine/i e ragazze/i che si trovano in situazioni familiari di disagio, come maltrattamenti, abusi o trascuratezza. Si pone al centro la promozione del benessere delle/i minorenni, dando spazio al loro protagonismo e assicurando un ascolto attento delle loro esigenze, per favorire la piena esigibilità dei loro diritti e la costruzione di una cittadinanza attiva.*
- **Accoglienza in comunità:** *Offrire un ambiente di vita sicuro e accogliente per bambine/i, ragazze/i e famiglie, dove poter costruire insieme un percorso di crescita e recupero delle difficoltà, sia parziale che totale.*
- **Supporto alla genitorialità:** *Sostenere i genitori nel miglioramento delle loro competenze educative e nella gestione delle sfide quotidiane, con particolare attenzione alla dimensione del femminile. Una particolare attenzione viene posta alla dimensione femminile, per un lavoro mirato al superamento di condizioni di violenza ed alla costruzione di percorsi di emancipazione e autonomia.*
- **Sostegno alle famiglie:** *Aiutare le famiglie nel loro ruolo di cura, protezione, educazione e crescita delle/i figlie/i, favorendo il loro benessere e l’equilibrio familiare.*
- **Inclusione sociale:** *Promuovere la socializzazione e l’inclusione, prevenendo situazioni di emarginazione e facilitando l’integrazione nel tessuto sociale.*
- **Interventi personalizzati:** *Progettare interventi socio-educativi mirati alle specifiche esigenze delle/i minori e delle loro famiglie, per favorire il superamento delle difficoltà individuali e familiari.*



- **Sviluppo delle competenze e trasversalità:** *Implementare progetti innovativi che rispondano alle nuove necessità, in sinergia con i servizi socio-sanitari del territorio, per creare un sistema di intervento integrato.*
- **Valorizzazione del territorio e delle sue potenzialità:** *Sfruttare le risorse locali e promuovere il coinvolgimento della comunità per una gestione sostenibile e responsabile dei servizi.*
- **Sostenibilità e responsabilità sociale:** *Costruire una rete solida con i servizi inviati, per garantire un supporto continuo e integrato, in un’ottica di rete di collaborazione che promuova la sostenibilità e il benessere collettivo.*

In questo modo, la nuova area non solo risponde a bisogni urgenti, ma si inserisce in una logica di crescita reciproca tra i vari attori sociali e istituzionali, creando un ambiente favorevole alla realizzazione di progetti che rispondano alle sfide del presente e alle necessità del futuro. L’area Accoglienza e Servizi per Minorenni e Famiglie è composta dai settori:

SETTORE ACCOGLIENZA MINORENNI

Offre supporto e protezione a minori e neomaggiorenni con fragilità attraverso una rete di comunità residenziali. Collaboriamo con i servizi sociali e sanitari, i Centri di Giustizia Minorile, NPIA, e la rete SAI MSNA per garantire percorsi di recupero, reinserimento e crescita.

Le nostre strutture offrono diversi livelli di accoglienza: dalla comunità educativa integrata (Giardino dei Giganti) alla comunità educativa (Casone della Barca), dalle comunità di sgancio (Casine del Casone) alle comunità ad alta autonomia della rete del Sistema di Accoglienza e Integrazione (SAI) per minori straniere/i non accompagnati (MSNA). Grazie a un approccio terapeutico globale, ogni comunità diventa un ambiente di crescita in cui accompagnare i beneficiari verso l’autonomia e il raggiungimento dei loro obiettivi di vita.

SETTORE ACCOGLIENZA GENITORI E FIGLIE/I

Sviluppa percorsi educativi personalizzati, modulando l’intensità degli interventi in base ai bisogni delle famiglie. L’obiettivo è promuovere il protagonismo delle persone accolte, sostenere la genitorialità e favorire l’empowerment, attraverso un accompagnamento che valorizzi le risorse personali e la costruzione di reti sul territorio. Madri, anche minorenni, donne in gravidanza, padri e famiglie in situazioni di vulnerabilità trovano accoglienza e supporto in un percorso che offre attenzione e cura a coloro che hanno vissuto traumi, violenze e difficoltà sociali.

L’intervento educativo mira a rafforzare l’identità e l’autostima del singolo, con particolare attenzione alla dimensione del femminile, promuovere consapevolezza e sostenere la spinta al cambiamento, verso una condizione di migliore benessere per l’intera famiglia. Centrale è inoltre il coinvolgimento attivo dei padri non conviventi, affinché possano sviluppare una genitorialità responsabile e partecipe, così come di tutta la rete parentale e



amicale delle famiglie accolte. Attraverso servizi residenziali ad alta intensità educativa, Casa di Sara, La Quercia e Gianna Beretta Molla, e soluzioni più leggere e flessibili, gli appartamenti FareCasa, il settore garantisce un sostegno educativo mirato e competente, favorendo processi di crescita in un'ottica di cittadinanza attiva e promozione dei diritti.

SETTORE SERVIZI PSICOSOCIALI E TUTELA

“Promuove interventi rivolti a minori d'età e adulti in situazioni di vulnerabilità, favorendo benessere psicologico, educazione e integrazione sociale. Operiamo in 5 regioni italiane attraverso servizi di tutela minori, educazione riabilitativa al fianco dei servizi sanitari e sostegno alla genitorialità, gestiamo sportelli e emergenze sociali attraverso servizi di pronto intervento con assistenti sociali, educatrici ed educatori.

Partecipiamo al programma PIPPI in 13 ambiti sociali, finalizzati alla prevenzione delle vulnerabilità familiari, ci occupiamo di progetti di vicinanza solidale, gestione di gruppi genitori-bambine/i e promuoviamo il partenariato tra scuola, servizi e territorio.

Collaboriamo con associazioni di volontariato e famiglie accoglienti per costruire reti di supporto solido e inclusivo e progetti di accoglienza temporanea per neonati e bambine/i in attesa delle valutazioni delle competenze genitoriali. Il nostro approccio multidisciplinare integra psicoterapia, neuropsichiatria infantile, supporto educativo e assistenza sociale.”

Elisa Ventura

Responsabile area accoglienza e Servizi per Minorenni e Famiglie

3.4.2 AREA IDEA: UNO SPAZIO STRATEGICO DOVE IL FUTURO PRENDE FORMA

“Ogni grande trasformazione nasce da un'idea: creare un luogo dove l'innovazione incontra le persone, dove la tecnologia si intreccia con l'esperienza e la formazione diventa motore di crescita. Le idee non restano sulla carta: prendono forma, diventano soluzioni concrete e generano impatto. L'area IDEA nasce all'interno di Open Group con una missione chiara: leggere le trasversalità e favorirne i processi sia interni sia esterni, fare innovazione con un approccio proattivo, visionario e in continua evoluzione, sviluppare e implementare progetti di ricerca applicata e concepire progetti strategici. Ogni azione è orientata alla misurabilità dei risultati, garantendo il monitoraggio costante dello stato di avanzamento delle iniziative di innovazione e sviluppo. In questo contesto, l'area IDEA assume un ruolo strategico, fungendo da catalizzatore per l'innovazione, la digitalizzazione e lo sviluppo delle competenze, contribuendo così al raggiungimento delle finalità aziendali a lungo termine.

VISIONE, FINALITÀ E STRATEGIE DEI QUATTRO PILASTRI DI IDEA

L'area si articola in quattro pilastri principali: Innovazione, Digitale, Esperienze e Academy. L'Innovazione si fonda su tre principi chiave: essere diffusa, multidimensionale e dinamica. È diffusa perché poggia sull'intelligenza collettiva, valorizzando le competenze interne



ed esterne e promuovendo un mindset innovativo. È multidimensionale perché si articola nella progettazione di prodotti e servizi, nello sviluppo di contenuti e nel design di processi interni per favorire l'innovazione continua. È dinamica perché si muove attraverso prototipi temporanei, sperimentando soluzioni in dialogo costante con i bisogni dei territori e le traiettorie strategiche della cooperativa.

L'Innovazione ha tre finalità principali: anticipare il cambiamento attraverso la valutazione di impatto e la progettazione di traiettorie a lungo raggio, costruire il cambiamento tramite il design di prodotti innovativi e supportare il cambiamento con il design di processi capaci di adattarsi ai mutamenti interni ed esterni. La strategia si fonda sulla connessione con l'Academy per integrare la formazione innovativa, sulla collaborazione con il settore Digitale per sperimentare nuove tecnologie e sulla progettazione con le Aree di Produzione per applicare soluzioni concrete. Inoltre, promuove la trasversalità dei progetti tra settori e territori, facilitando l'integrazione delle innovazioni nei processi operativi e commerciali.

Il pilastro **Digitale** punta a integrare le tecnologie in tutti gli ambiti aziendali, promuovendo inclusività, sostenibilità e un approccio etico. La finalità è garantire l'accessibilità e sviluppare competenze digitali, con la consapevolezza che il digitale deve essere al servizio del benessere delle persone e dell'ambiente. L'approccio digitale di Open Group è etico, ecologico, inclusivo e partecipato: si pone l'obiettivo di favorire un utilizzo consapevole della tecnologia, rendendo leggibili e trasparenti i suoi meccanismi, e promuove esperienze ibride che integrano dispositivi digitali e strumenti analogici. La strategia si realizza attraverso il collegamento con le Aree di Produzione per la rilevazione dei bisogni di competenza sia delle risorse interne che dei territori fisici e online. La sinergia con l'Academy si realizza nella creazione di format didattici innovativi e interattivi per dare risposta ai bisogni della digital literacy sempre nel rispetto dei principi di accessibilità, inclusività di genere e partecipazione attiva delle comunità.

L'Academy si configura come un hub di competenze e valori, con il fine di strutturare percorsi formativi sistematici, monitorare l'efficacia dell'apprendimento e promuovere una cultura aziendale condivisa. La strategia prevede collaborazioni con università e centri di ricerca, la creazione di comunità di apprendimento aperte e il collegamento con l'Innovazione per il design dei servizi e con il Digitale per integrare strumenti interattivi.

Infine, **Le Esperienze**: all'interno di questo pilastro rientra IMPERFETT* presente nell'area in una fase di avvio e prototipazione. La filosofia di IMPERFETT* pone al centro la persona, valorizzando le capacità e il potenziale di ciascuno attraverso attività creative e produttive. La Slow Production promuove la realizzazione di prodotti di qualità, tessili e cosmetici biologici, nati dall'incontro tra artigianato, sostenibilità sociale e innovazione. IMPERFETT si configura come un laboratorio di sperimentazione e inclusione, aperto al dialogo con scuole, aziende e partner per attivare tirocini formativi, offrire servizi di welfare aziendale e consolidare reti collaborative. La sua collaborazione con l'Academy potrà trasformare queste esperienze in percorsi formativi, contribuendo a diffondere una cultura dell'apprendimento basata sul fare e sull'espressione creativa.

IDEA guarda al futuro consapevole che il cambiamento nasce dalla capacità di visione, intesa come saper anticipare le sfide, cogliere le opportunità e immaginare nuove possibilità.”

Alessandra Parpinello
Responsabile area IDEA



3.5 UTENTI PER TIPOLOGIA DI SETTORE

Settore	Maschili	Femminili	Totali	Percentuale
Dipendenze	1.209	273	1.482	0,16%
Disabilità	75	57	132	0,01%
Migranti Adulti	829	423	1.252	0,14%
Disagio Adulto	439	252	691	0,08%
Housing Sociale	794	892	1.686	0,18%
Minori e Genitorialità	181	126	307	0,03%
Servizi minori e famiglie	9.801	9.463	19.264	2,11%
Giovani	7.454	7.404	14.858	1,63%
Infanzia	950	885	1.835	0,20%
Patrimoni*	426.778	426.778	853.576	93,66%
Digitale	780	1.041	1.821	0,20%
Progetti trasversali	Lavorienta	51	66	0,01%
	Second life	4.320	14.400	1,58%
Totale utenti	453.671	457.699	911.370	
PERCENTUALE genere	49,8%	50,2%		

*Come ogni anno, il settore Patrimoni accoglie il numero più alto di utenti e durante il 2024 ha registrato una crescita di circa il 5% rispetto all'anno precedente. L'incremento di persone raggiunte è stato possibile nonostante dal 15

aprile 2024 la gestione dei musei è passata ad Open Culture rimanendo a carico di Open Group quella delle Biblioteche: questo transito ha rafforzato la conduzione e potuto incrementare l'utenza in ambito museale.



3.6 UNITÀ OPERATIVE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B

TIPOLOGIA A		
Settore	Province	Unità operative
Dipendenze	Bologna, Forlì-Cesena	14
Disabilità	Bologna, Ferrara	9
Migranti Adulti	Bologna, Prato	9
Disagio Adulto	Bologna, Modena, Ferrara	12
Housing Sociale	Bologna, Modena	12
Minori e genitorialità	Bologna, Ferrara	15
Servizi minori e famiglie	Bologna, Ferrara, Piacenza, Pesaro e Urbino, Reggio Emilia, Ascoli Piceno, Modena, Forlì-Cesena, Lecce	41
Giovani	Bologna, Ferrara, Udine, Venezia, Treviso, Pordenone, Trieste, Rovigo, Verona	35
Infanzia	Bologna, Ferrara, Verona	29
Patrimoni	Bologna, Faenza, Forlì-Cesena, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini, Torino	21
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 di portierato	Bologna	1



3.7 STORIE DAI NOSTRI SERVIZI

3.7.1 FOCUS AREA ACCOGLIENZA E INTEGRAZIONE

Nuova sede per la comunità Rupe femminile

“Noi esseri umani viviamo di emozioni e pensieri. Ce li scambiamo quando siamo nello stesso luogo e nello stesso tempo, parlandoci, guardandoci negli occhi, sfiorandoci la pelle. Ci nutriamo di questa rete di incontri e scambi, anzi, siamo questa rete di incontri e scambi. Ma in realtà non abbiamo bisogno di essere nello stesso luogo e nello stesso tempo, per questi scambi. Pensieri e emozioni che ci legano gli uni agli altri non hanno difficoltà ad attraversare mari e decenni, talvolta perfino secoli. Legati a esili fogli di carta oppure danzanti fra i microchip di un computer. Siamo parte di una rete che va molto al di là dei pochi giorni della nostra vita, dei pochi metri quadrati dove muoviamo i nostri passi.”

L'ordine del Tempo, di Carlo Rovelli

“Quando abbiamo deciso di acquistare una nuova splendida casa per la nostra comunità per donne e mamme con tossicodipendenza abbiamo pensato proprio a questo. Abbiamo raccolto la storia di questa comunità, del lavoro che da 30 anni svolgiamo con le persone che si trovano in un momento di difficoltà, e ci siamo lanciati, sicuri che questa scelta sarebbe stata importante ora, per il futuro e per chi c'è stato nel passato.

Per tanti anni abbiamo abitato la villa che si trovava in via San Vittore, un posto magico, immerso nel verde e carico di emozioni. Da tempo però presentava problemi strutturali e questo non ci permetteva di essere del tutto sereni, abbiamo allora iniziato la ricerca di un nuovo luogo da abitare, ma il compito si è rivelato molto difficile. Poi, come spesso accade, per una serie di coincidenze e di spirito di iniziativa, una collega ci ha mostrato questa oppor-

tunità, Villa Elsa, una meravigliosa residenza nel cuore di Bazzano. Perfetta! Alberi maestosi in giardino, uno splendido spazio per feste e laboratori, un salone per stare insieme. Una famiglia che l'ha abitata e che avrebbe voluto di nuovo vederla vivere.

Ci sono voluti un po' di lavori, l'aiuto di una donatrice legata alla nostra storia, operatrici, operatori e ospiti che si sono rimboccati le maniche e hanno visto questo cambiamento come un'opportunità, e finalmente l'11 ottobre abbiamo inaugurato la nostra nuova comunità Femminile a Villa Elsa. E' stato un momento veramente denso di significato, eravamo tutti lì, a rappresentare i fili che ci legano insieme! Il nostro obiettivo ora, è creare una forte rete con il territorio e i suoi abitanti, avere uno sguardo sempre più attento al benessere e a valorizzare le risorse delle donne che vivono la nostra comunità ma non solo!”

Sara Montipò

e le/i colleghe della Comunità Rupe femminile



3.7.2 FOCUS AREA EDUCAZIONE E CULTURA

Corso di fotografia emozionale

“In un mondo che corre veloce, la bellezza può sembrare un concetto lontano, ma nel lavoro quotidiano dei colleghi e delle colleghe dell'area Educazione e Cultura, è un valore fondamentale che cerchiamo di coltivare con passione e dedizione. La bellezza non è solo una questione estetica; è un principio che guida le nostre azioni, le nostre relazioni e il nostro impegno verso la comunità.

Quest'anno, grazie al corso di fotografia emozionale organizzato in collaborazione con la fotografa professionista Francesca Lelli, che ha coinvolto in modo trasversale tutti i settori dell'Area, abbiamo avuto l'opportunità di esplorare uno spazio dedicato al Bello e alla Bellezza come occasione di “svago” che toccasse temi salienti, cui solitamente non diamo il giusto peso.

Questo progetto è nato dalla volontà di documentare i nostri servizi non solo con dati e statistiche, ma attraverso immagini che parlino al cuore e all'anima. La fotografia emozionale ci ha permesso di catturare non solo momenti, ma anche emozioni, esperienze e interazioni che caratterizzano il nostro lavoro.

Attraverso l'obiettivo della macchina fotografica, abbiamo scoperto che la bellezza si manifesta nelle piccole cose, abbiamo indossato le lenti di “osservatori” critici e “meravigliati” della realtà... Ogni scatto è diventato un racconto, un pezzo del nostro impegno quotidiano a creare un ambiente educativo e culturale ricco di significato e valore.

Questo corso ha rappresentato un'opportunità per riflettere su come possiamo integrare la bellezza nel nostro operato, non solo come un fine, ma come un mezzo per ispirare e coinvolgere. La bellezza diventa così un motore di innovazione e creatività, alimentando la nostra missione di educare e formare.

Siamo convinti che, investendo nella ricerca della bellezza, possiamo contribuire a costruire una società più sostenibile e armoniosa. Ogni giorno, ci impegniamo a trasformare il nostro lavoro in un'esperienza che non solo informi, ma che tocchi profondamente le persone. La bellezza è un valore che vogliamo continuare a coltivare e il nostro viaggio è solo all'inizio.”

Le colleghe e i colleghi
dell'area educazione e cultura



3.7.3 IL DIGITALE IN OPEN GROUP

“Il digitale è sempre stato parte delle nostre traiettorie. Una presenza costante, che ha attraversato progetti, persone, territori e nel tempo si è trasformato. Oggi è un settore autonomo, con la sua visione, un team dedicato, obiettivi chiari. Ma soprattutto, è diventato un modo di abitare il cambiamento.

Non lo intendiamo come semplice tecnologia. Il digitale, per noi, è etico, ecologico, inclusivo e partecipato. È la possibilità concreta di costruire relazioni, autonomia, accesso e benessere. È uno spazio che mette al centro le persone e le comunità. È un ambiente da abitare, e un linguaggio da condividere. Su queste basi, ogni giorno costruiamo il nostro modo di fare digitale, dentro la cooperativa e nei territori che attraversiamo.

Il nostro approccio si nutre di riferimenti teorici solidi: il framework europeo DigComp 2.2, che definisce le competenze digitali per la cittadinanza attiva, e DigCompEdu, pensato per educatori e formatrici. Abbiamo scelto di portare il digitale anche fuori dagli spazi convenzionali, ispirandoci alle linee guida sull'Outdoor Education. E ci siamo lasciati guidare dalla Spirale dell'apprendimento creativo di Mitchel Resnick e dalle sue 4 P – Projects, Peers, Passion, Play – che ci ricordano ogni giorno che l'educazione, per essere trasformativa, deve essere viva, concreta e condivisa.

Abbiamo costruito due strumenti che oggi rappresentano il cuore pulsante del nostro digitale interno: Cookies – Cibo per menti digitali, lo sportello di supporto e consulenza che ha risposto a 115 richieste nel solo 2024, e il Tavolo Digitale Intersettoriale, luogo di pensiero strategico, contaminazione e visione. Da un lato, Cookies accompagna l'operatività quotidiana, ascolta, forma, risponde. Dall'altro, il Tavolo intercetta bisogni, orienta i processi, connette i settori. Insieme costruiscono una cultura digitale condivisa e generativa, capace di radicarsi nei servizi e aprire nuove traiettorie per la cooperativa.

Accanto a questa infrastruttura interna, abbiamo continuato a portare il digitale nei territori, al servizio delle persone. Abbiamo realizzato per la prima volta laboratori di intelligenza artificiale generativa nelle scuole secondarie di primo grado, unendo creatività e riflessione critica. Abbiamo ampliato le attività di promozione delle STEM, coinvolgendo oltre 600 studenti in Emilia-Romagna e Veneto. Abbiamo portato il coding unplugged e la robotica educativa nella scuola dell'infanzia, progettando attività ispirate al costruttivismo di Papert, in cui il gioco e la manipolazione concreta diventano strumenti di pensiero.

Abbiamo sperimentato la Digital Outdoor Education, che integra il digitale

con l'esperienza in natura, in un'ottica che non oppone ma connette. Abbiamo usato Scratch, OctoStudio e Micro:bit per accendere la curiosità e sviluppare competenze. E abbiamo continuato a lavorare sul piano educativo e relazionale: con il progetto Social Onlife a Venezia, abbiamo incontrato 250 ragazze e ragazzi per ragionare insieme su cyberbullismo, linguaggio online e cittadinanza digitale, perché abitare il digitale significa anche scegliere come relazionarsi, come stare, come esserci.

Infine, abbiamo contribuito all'apertura del primo Punto Digitale Facile dell'Unione Terre di Pianura: uno spazio di facilitazione e formazione digitale, che nel 2024 ha supportato oltre 900 persone, offrendo percorsi personalizzati per l'accesso ai servizi digi-

tali pubblici, ma anche per orientarsi tra app, sicurezza, comunicazione. Un passo importante verso la riduzione del digital divide e l'attivazione di una cittadinanza digitale piena.

Il 2024 è stato, per il nostro digitale, un anno di consolidamento e trasformazione. Ma soprattutto, è stato un anno di possibilità. Abbiamo costruito spazi e relazioni, accompagnato persone e processi, disegnato risposte nuove. Abbiamo fatto del digitale un luogo da abitare con consapevolezza, responsabilità e immaginazione. E lo abbiamo fatto con un'idea semplice ma radicale: il digitale è per tutte e tutti.

Il nostro sguardo è già rivolto al domani. Perché non c'è innovazione senza visione. E non c'è visione senza cura.”

Janice Diamantino

e le colleghe e i colleghi del Settore Digitale

Il nostro Manifesto Digitale



3.8 PERCORSI DI INSERIMENTO LAVORATIVO

3.8.1 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

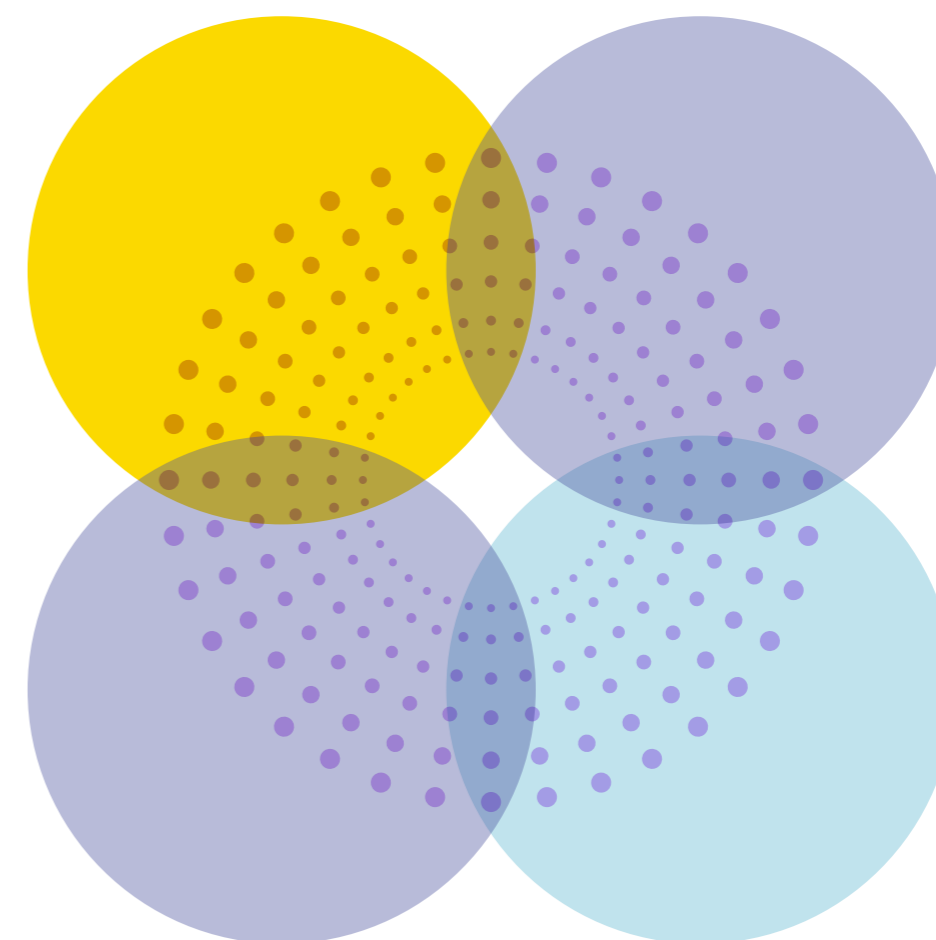
3.8.2 LABORATORIO ABBA

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.

3.8.3 TIROCINI DI INSERIMENTO LAVORATIVO AL 31/12/2024

Lavorienta	Maschili	Femminili	Totali
Tirocini attivati dipendenze	25	7	32
Tirocini attivati trasversale lavoro adulti ordinari	15	5	20
Tirocini attivati trasversale lavoro adulti dm/ds	22	0	22
Tirocini attivati trasversale lavoro MSNA	12	0	12
Tirocini interni	11	4	15
LABORATORIO ABBA	26	6	32
Totale	91	22	113



4. Valore generato



4.1 ATTIVITÀ E OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI

Open Group chiude il bilancio 2024 con una crescita del fatturato del 6.4% rispetto al 2023.

Il risultato operativo migliora rispetto al dato del bilancio 2023, 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

32.678.707 €
fatturato

22.556.652 €
attivo patrimoniale

5.758.778 €
patrimonio proprio

201.863 €
utile di esercizio

4.3 VALORE DELLA PRODUZIONE

VALORE DI RENDICONTAZIONE NEGLI ANNI



4.4 DONAZIONI

Erogazioni liberali	350.391 €
5x1000	2.528 €

4.5 COMPOSIZIONE DEL FATTURATO

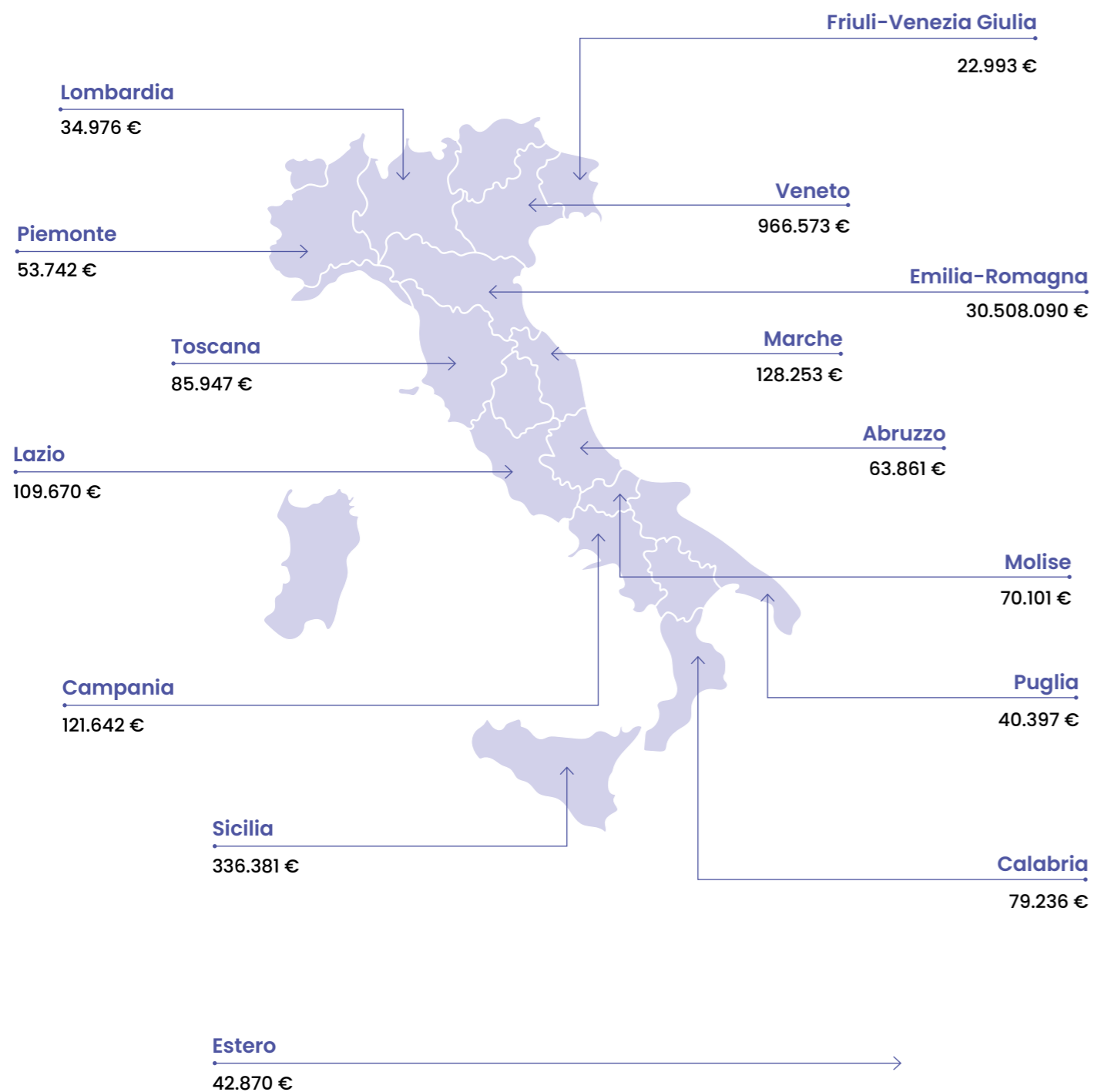
	Valore (€)	Ripartizione ricavi (%)
Ricavi da Pubblica Amministrazione	20.324.126 €	62,19 %
Ricavi da aziende profit	417.679 €	1,28 %
Ricavi da organizzazioni del terzo settore e della cooperazione	11.706.050 €	35,82 %
Ricavi da persone fisiche	230.852 €	0,71 %
Totale	32.678.707 €	100 %

4.5.1 FATTURATO PER SETTORE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B

TIPOLOGIA A	32.009.425 €	
Dipendenze	3.863.398 €	
Disabilità	2.880.941 €	
Migranti Adulte	4.583.978 €	
Disagio Adulte	875.271 €	
Housing Sociale	917.345 €	
Minori e genitorialità	9.498.384 €	
Servizi minori e famiglie	-	
Giovani	2.289.858 €	
Infanzia	3.112.221 €	
Patrimoni	3.856.502 €	
Digitale	64.800 €	
Progetti trasversali	Lavorienta	2.955 €
	Second Life	63.772 €
TIPOLOGIA B	626.912 €	
RICAVI GENERALI	42.370 €	
Totale	32.678.707 €	

4.6 FATTURATO PER TERRITORIO

Regioni



Provincia			
Bologna	25.232.578 €	Torino	37.761 €
Modena	2.225.471 €	Catanzaro	37.219 €
Ferrara	1.828.881 €	Ancona	37.023 €
Venezia	573.903 €	Varese	34.976 €
Ravenna	392.025 €	Messina	32.589 €
Forlì-Cesena	353.368 €	Latina	29.676 €
Padova	268.036 €	Ascoli Piceno	23.700 €
Catania	227.016 €	Firenze	23.057 €
Reggio Emilia	166.853 €	Trieste	22.993 €
Piacenza	130.162 €	Cuneo	15.981 €
Treviso	124.634 €		
Napoli	121.642 €	ESTERO	13.975 €
Parma	106.223 €	BR	12.572 €
Roma	79.994 €	MI	9.290 €
Ragusa	76.776 €	VS	8.188 €
Rimini	72.526 €	KR	6.203 €
Campobasso	70.101 €	AQ	2.481 €
Pesaro e Urbino	67.530 €	BS	2.400 €
Chieti	63.861 €	PV	1.255 €
Arezzo	62.890 €	BG	316 €
Cosenza	42.017 €	TA	165 €
Foggia	40.397 €		
Totale			32.678.707 €

4.7 OBIETTIVI ECONOMICI PREFISSATI

Gli obiettivi fissati per il 2025 sono il consolidamento dei risultati economico-finanziari e la continua individuazione di nuove risposte sulla base delle evoluzioni del contesto sociale ed economico.

5. Territorio



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 coprogettazione è proseguito anche nel 2024 in diversi territori consentendoci di portare la nostra esperienza, di attivare nuove relazioni e consolidare quelle in essere con gli stakeholders pubblici e privati.

di massimizzare la messa in trasparenza e il design di traiettorie a lungo raggio attraverso processi bottom up. Il percorso ha permesso la definizione di strumenti di monitoraggio e sviluppo delle pratiche e consente la messa in trasparenza delle possibili intersezioni tra settori presenti e futuri.

2. Costruire il cambiamento: Design di progetto
Hub di connessione e sperimentazione volto a favorire la realizzazione di nuove progettualità e interventi. Priorità a "progetti ombrello" per favorire la trasversalità tra settori, tra territori e con le azioni della direzione Commerciale.

3. Supportare il cambiamento: Design di processo
La dinamicità e l'innovazione poggiano non soltanto sui contenuti ma anche sulla prototipazione e sperimentazione di processi capaci di adattarsi da un lato ai mutamenti della cooperativa e dei suoi sistemi, dall'altro ai mutamenti che attraversano i contesti."

Il Gruppo Innovazione

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 stabili figure con sensibilità, formazione ed esperienze differenti, in modo da favorire una piena aderenza alle molteplici anime che lo popolano. 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. In stretta collaborazione con l'ufficio progetti e trasversalmente alla presidenza, allo sviluppo dei servizi e alla direzione commerciale l'innovazione ha lavorato lungo tre principali dimensioni:

1. Anticipare il cambiamento: Valutazione di Impatto

La valutazione di impatto ha rappresentato un processo centrale e trasversale a tutti i settori di intervento. Il processo si è sviluppato al fine



5.3.1 PROGETTI DI VISIONE

1. Valutazione di impatto

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

Definizione di una visione di cambiamento collettiva e trasversale a partire dalla quale costruire un processo di valutazione di impatto sociale

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Valutazione di Impatto: Anticipare il cambiamento

Tipologia attività svolta

Valutazione d'impatto

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Dopo diverse sperimentazioni e due anni di studio, nel 2024 è iniziato il percorso di Valutazione di Impatto come processo collettivo e partecipato. Attraverso workshop trasversali a tutte le aree di intervento abbiamo co-costruito e messo in trasparenza una visione collettiva a lungo raggio e gli obiettivi di cambiamento che permettono ai diversi settori di partecipare a tale visione, identificando indicatori e strumenti di rilevazione. Il lavoro sulla valutazione di impatto, oltre a favorire la disseminazione della cultura del dato, si costituisce come strumento utile a restituire senso all'azione delle persone e dei servizi. Il processo è stato disegnato per facilitare, per le persone di Open, la partecipazione al cambiamento, la leggibilità del disegno collettivo e un'innovazione aperta ai territori. La messa in trasparenza degli obiettivi a lungo termine supporta inoltre la relazione tra aree di intervento e l'Ufficio gare e progetti attraverso la definizione di progetti ombrello trasversali ed incrementali. L'apertura del processo ad altri stakeholder ci ha permesso di avviare un lavoro volto alla creazione di ecosistemi di impatto. Il percorso è stato sviluppato a partire dalla teoria del cambiamento. Già iniziato nel 2024 nel 2025 il percorso di rilevazione entrerà nel vivo. Già in questa fase sono emerse le grandi potenzialità di questo lavoro collettivo nel favorire intersezionalità, sinergia e scambio di pratiche, visioni, apprendimenti.

Reti o partner coinvolti

Tutti i settori di Open Group e Area Commerciale, Leda, Academy Oplà



2. Design di progetto

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

Coo.de AI – Cooperative Digital Education AI

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Educazione digitale ed innovazione. Corso di alta formazione sull'innovazione digitale per figure professionali operanti nell'ambito educativo, sociale e culturale. Partecipazione alla pubblicazione Erickson "Coo.de: Cooperative Digital Education" a cura di Ferrari e Ingrosso

Tipologia attività svolta

- Design corso di alta formazione Coo.De
- Pubblicazione di "Coo.de: Cooperative Digital Education" Erikson

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

La partecipazione al corso Coo.de degli scorsi anni, incentrata sulle opportunità del digitale inteso come ambiente, strumento e canale in grado di qualificare ulteriormente la propria professionalità è stata affiancata ad una progettualità collaborativa. Nello specifico Open Group ha contribuito al design del nuovo corso di alta formazione Coo.De sull'innovazione digitale in ambito educativo, culturale e sociale che si aprirà al territorio nazionale, il cui filo rosso sarà l'Intelligenza Artificiale. Il team di progetto ha costruito un ambiente di apprendimento collaborativo e totalmente on line, in cui si alternano le più attuali teorie e metodologie in ambito digitale con spazi di sperimentazione, test e incontri con esperte e colleghe. Inoltre, come obiettivo posto per il 2024, Open Group ha partecipato alla stesura del primo volume di Coo.de che è stato pubblicato con Erikson, attraverso la scrittura di due capitoli da parte di quattro autrici di Open Group.

Reti o partner coinvolti

Open Group (Team digitale, Infanzia, Giovani) Open Formazione, Almavico, Università di Bologna, Pico, CoopFond, Bit Purple, Atelier digitale - la palestra digitale, Repubblica digitale, All Digital



3. Design di processo

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

Supervisione monoprofessionale Venezia

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Modelli per aumentare le capacità di impatto, ricerca e formazione

Tipologia attività svolta

Co-design di processi di supervisione

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

La supervisione rappresenta un dispositivo eccellente per favorire il benessere dei gruppi di lavoro, sviluppare qualità e supportare l'innovazione. L'introduzione dei LEP ha rappresentato un'ondata di cambiamento favorendo processi di supervisione diffusi e capillari all'interno delle PA. L'esigenza di mantenere le caratteristiche centrali dei processi di supervisione e favorire al contempo la convergenza verso una visione comune e capace di generare impatto ha portato alla realizzazione di un dispositivo specifico. Il team ha dunque disegnato un percorso per la strutturazione di un progetto condiviso trasversale alle differenti figure di supervisione che permettesse una struttura abbastanza definita da poter generare strumenti di monitoraggio ed esito comuni e abbastanza flessibile da poter ospitare le differenti professionalità tanto delle/dei supervisore/i quanto delle persone coinvolte.

Reti o partner coinvolti

Figure di supervisione afferenti a diversi settori di Open Group, RU e servizi sociali del comune di Venezia


Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

Progetti Ombrello: esempio "Osservatorio giovani"

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Modelli per aumentare le capacità di impatto, ricerca e formazione

Tipologia attività svolta

Co-design

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Queste attività sono inserite all'interno dei "Progetti Ombrello" che hanno l'obiettivo di superare la frammentarietà dei progetti dei settori di Open Group, favorendo una messa in trasparenza di un obiettivo a medio lungo termine capace di contenere e collegare tra loro progetti di breve durata. Tale azione inoltre favorisce la sinergia e trasversalità tra i settori e la capacità di generare impatto. Poggiato su protagonismo e partecipazione attiva, l'osservatorio giovani ha l'obiettivo di aumentare il benessere delle popolazioni giovanili favorendo processi di definizione dal basso delle nuove forme di benessere.

Reti o partner coinvolti

Settore Giovani, Servizi minori e famiglie, Minori e Genitorialità, Migranti adulti, Ufficio Progetti, Arco Recovery, CNCA e il partner specifici di ogni settore afferenti a Servizi sociali, scuole, realtà territoriali del terzo settore


Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

Ecosistemi ricerca e università

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Innovazione sociale

Tipologia attività svolta

Collaborazione e realizzazione di un sistema stabile di rapporti con le Università

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

Partecipiamo all'interno di due corsi di alta formazione dell'Università di Bologna, tra cui "Insolite Strade: percorso sulla prossimità" e "Coode: Cooperative Digital Education". Inoltre, operiamo nel corso di Teorie e Metodi di Progettazione e Valutazione dei Processi Educativi presso l'Università di Rimini e anche nell'accoglienza di tirocini. Partecipiamo anche al comitato scientifico dell'Università di Ferrara (Magistrale in Formazione e comunicazione digitale). Infine, siamo coinvolti anche in alcune importanti altre esperienze interne come il dottorato industriale. Per il 2025 puntiamo alla creazione di un ecosistema con le università.

Reti o partner coinvolti

Ufficio progetti, Area educazione e cultura, Area Accoglienza ed Integrazione, Settore digitale

Denominazione attività di ricerca o progettualità innovative

Co-design di processi dinamici capaci di abbracciare il cambiamento. A titolo di esempio i percorsi che hanno coinvolto i settori infanzia e mediazione.

Ambito attività di ricerca o progettualità innovativa

Design organizzativo, ricerca e formazione

Tipologia attività svolta

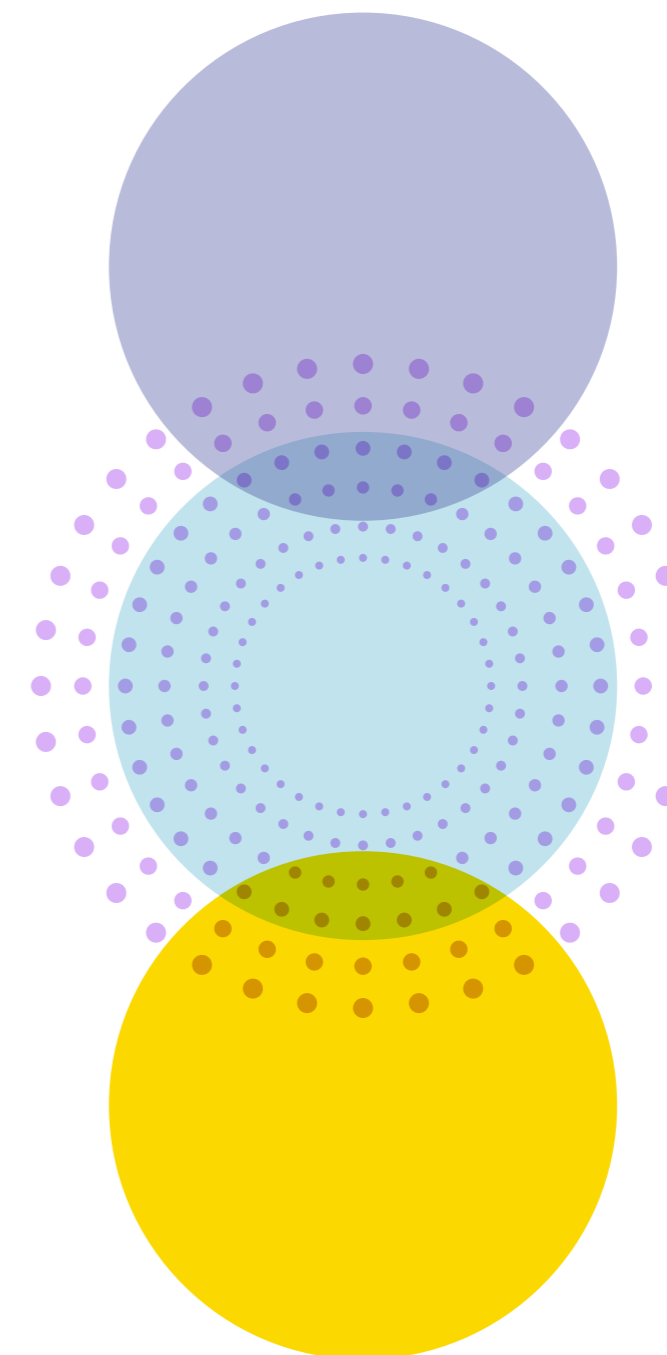
Prototipazione e sperimentazione

Descrizione obiettivi, attività, stati di avanzamento e risultati

La dinamicità e l'innovazione poggiano non soltanto sui contenuti ma anche sulla prototipazione e sperimentazione di processi capaci di adattarsi da un lato ai mutamenti della cooperativa e dei suoi sistemi, dall'altro ai mutamenti che attraversano i contesti. Per quanto riguarda il settore dell'infanzia, il gruppo Innovazione ha analizzato i bisogni multilivello e supervisionato i gruppi di lavoro nella definizione di azioni per il benessere delle persone e dei servizi. Il percorso ha rappresentato uno spazio per l'emersione delle aree di bisogno, e per l'elaborazione di possibili risposte attraverso la valorizzazione delle competenze e della creatività dei gruppi di lavoro. Il percorso ha portato all'individuazione e realizzazione di alcuni dispositivi di supporto al benessere. Mentre, per il settore Mediazione di comunità c'è stato un intervento di analisi dei bisogni e co-design di dispositivi atti a limitare la solitudine del ruolo percepita dalle figure di mediazione e accrescere la chiarezza rispetto agli obiettivi progettuali.

Reti o partner coinvolti

Infanzia e Housing Sociale



5.4 LA CITTÀ DELLE DONNE

Con lo scopo di consolidare l'impegno sul tema della parità di genere ed accendere riflessioni tra la cittadinanza, Open Group assieme all'associazione SpostaMenti e la Fondazione Barberini, hanno organizzato la seconda edizione della rassegna "La città delle donne".

Cinque giorni ricchi di incontri, workshop, performance teatrali, artistiche e musicali e proiezioni per progettare una città più inclusiva e accogliente. Il programma ha posto l'accento su temi come la mobilità, la sicurezza e l'emancipazione femminile, la partecipazione delle donne nelle decisioni pubbliche e la gestione degli spazi urbani. Quest'ultimi, infatti, riflettono gerarchie e meccanismi di esclusione che rispecchiano le priorità della società e dei suoi gruppi dominanti.

L'iniziativa è stata dedicata a Christine de Pizan, che fu scrittrice, poetessa e filosofa ed è considerata una delle prime femministe della storia, contribuendo ad una visione positiva delle donne e della loro capacità di influire sulla società. Il festival, che ha preso nome da una delle sue più famose opere: "La città delle donne", è stato inaugurato proprio con la lettura di un suo estratto.

La rassegna ha coinvolto esperte ed esperti in materia di genere, sostenibilità e diritti civili, con l'obiettivo di rafforzare l'inclusione e la rappresentanza femminile nelle città, considerandone anche il lato più umano attraverso il racconto di storie, carriere, percorsi personali di professioniste che non si sono mai perse d'animo né di vista, in un percorso alla conquista di una piena legittimazione e rappresentanza.

Consapevoli che il percorso verso l'emancipazione femminile non debba essere discriminatorio, ma collaborativo, una particolare attenzione è stata data al ruolo degli uomini nella "città delle donne", invitando associazioni di sensibilizzazione che si occupano di sfidare i modelli tradizionali di mascolinità, promuovendo un maschile che riconosca e rispetti le diversità e che supporti l'uguaglianza di genere.

Inoltre, il festival è stato un momento fondamentale per tessere reti sul territorio grazie al coinvolgimento attivo di numerose organizzazioni e realtà locali del settore pubblico e privato, che ha favorito la creazione di un patrimonio comune attraverso un reciproco scambio di conoscenze e idee.

Così come per la scorsa edizione, tutta la comunicazione dell'evento è stata curata dall'agenzia Be Open.

5.5 INEDITA: LA FESTA DEI DIECI ANNI DI OPEN GROUP

DIECI ANNI DI IMPEGNO E VALORI CONDIVISI: INEDITA, CRONACHE DAL FUTURO

"Il 25 maggio 2024 abbiamo organizzato "Inedita: Cronache dal Futuro", la nostra festa per celebrare i dieci anni di vita di Open Group. Dieci anni rappresentano non solo un traguardo temporale, ma la testimonianza concreta di un progetto condiviso che è diventato realtà grazie all'impegno di ognuno di noi.



[Guarda il video dei 10 anni](#)

UN PONTE TRA PASSATO E FUTURO

In questi dieci anni, abbiamo costruito una realtà imprenditoriale che ha sempre posto al centro i valori della cooperazione e del bene comune. Questo nostro percorso è stato raccontato anche attraverso un video trasmesso in apertura dell'evento.

Per il nostro anniversario, abbiamo voluto creare un evento speciale che non fosse solo una celebrazione del passato, ma soprattutto un'occasione per guardare avanti, interrogandoci su come costruire insieme il futuro che desideriamo.

Ci siamo chieste e chiesti: "Si può avere memoria di quello che non è ancora successo? Si può avere uno scenario chiaro di quello che deve ancora accadere?" Queste domande racchiudono l'essenza della nostra giornata "Inedita" - una festa in due atti che ha affrontato le questioni che ci stanno più a cuore attraverso due chiavi di lettura: il passato e il futuro, le nostre radici i nostri orizzonti di senso.





I VALORI CHE GUIDANO IL NOSTRO CAMMINO

Inedita ci ha consentito di ri-condividere i nostri valori fondamentali:

- **Inclusività e parità di genere:** con i workshop “Dati sui generis” e “Della stessa moneta”, abbiamo lavorato sull’importanza di un approccio intersezionale che valorizzi ogni persona e combatta i bias che limitano le potenzialità, specialmente delle donne. L’empowerment femminile non è solo un obiettivo etico, ma una necessità per una società più giusta ed equilibrata.
- **Sostenibilità:** Il workshop “Sostenibilità: Come riconoscere un brand davvero green” ha testimoniato il nostro impegno concreto verso un modello di sviluppo che rispetti l’ambiente e le persone. Vogliamo essere protagonisti di un cambiamento reale, non di un semplice “greenwashing”.
- **Innovazione e cultura:** L’incontro “Contact: Il rapporto tra innovazione digitale e patrimoni culturali” riflette la nostra convinzione che la tecnologia, se usata consapevolmente, possa essere uno strumento potente per valorizzare il nostro patrimonio culturale e renderlo accessibile a tutti.
- **Valorizzazione dei talenti:** Con il workshop “Se ti dico talento?”, abbiamo riaffermato l’importanza di riconoscere e coltivare le capacità di ciascuno, creando un ambiente di lavoro che permetta a tutti di esprimere il proprio potenziale.

5.6 INIZIATIVE E PROGETTI REALIZZATI SUL TERRITORIO E CON LA COLLETTIVITÀ

Nel corso del 2024 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.

- **Comunicazione inclusiva:** Il workshop “All inclusive” ha dimostrato quanto sia fondamentale per noi utilizzare un linguaggio che non escluda nessuno e che sappia dare la giusta rappresentanza a tutte le persone.
- **Responsabilità sociale d’impresa:** Il talk “ESG per fare impresa: l’impresa del nostro tempo?” ha sottolineato il nostro impegno a integrare nelle strategie aziendali i principi ambientali, sociali e di governance, facendo dell’etica un pilastro del nostro modello di business.

UN DIALOGO TRA GENERAZIONI

La nostra giornata “Inedita” è stata concepita come un ponte tra generazioni, un’occasione per ascoltare le aspirazioni dei giovani e metterle in dialogo con l’esperienza di chi li ha preceduti. Come evidenziato nello speech “(Non) è un futuro per giovani”, ci siamo volute interrogare su un mondo del lavoro che sappia rispondere alle esigenze delle nuove generazioni, che chiedono inclusività, sostenibilità e un diverso concetto di carriera e successo.

UNO SGUARDO OLTRE I CONFINI

Lo spettacolo conclusivo “Il secolo è mobile” a cura di Gabriele Del Grande ci ha invitato a riflettere su uno dei temi più complessi del nostro tempo: le migrazioni. Abbiamo voluto includere questo momento perché crediamo che Open Group debba saper guardare oltre i propri confini operativi e porre sempre al centro i valori dell’accoglienza e dell’uguaglianza.”.

Anna Rita Cuppini
Direttrice Generale



Guarda le iniziative e progetti realizzati sul territorio e con la collettività



5.7 LE AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

Nel corso del 2024 Open Group ha confermato e rinnovato l’impegno per la parità di genere e la volontà di andare oltre le parole per contrastare attivamente i fenomeni della violenza e del gender gap sia all’interno dei servizi che al di fuori.

- **Un percorso per comprendere e prevenire la violenza maschile:** con l’affiancamento dell’associazione Senza Violenza è stato intrapreso un percorso di sensibilizzazione e formazione rivolto alle persone di Open Group che operano nel settore dell’accoglienza con l’obiettivo di decostruire i comportamenti violenti e promuovere relazioni più sane. Durante il percorso sono stati affrontati temi cruciali come il riconoscimento delle dinamiche di potere nelle relazioni e l’importanza della responsabilità individuale nel contrastare la violenza di genere. Questo progetto, avviato nel contesto della Learning Academy Oplà, si basa su un approccio innovativo che punta al cambiamento culturale, creando spazi sicuri per il dialogo e la riflessione;
- **Educazione finanziaria ed empowerment:** con la campagna Quanto ne sai di soldi?, ideata insieme ad Aminata Gabriella Fall (Pecuniami) è stato approfondito uno dei temi centrali per la parità di genere e per la libertà di ognunə: l’educazione finanziaria. La campagna ha utilizzato contenuti digitali interattivi, come quiz e infografiche, per rendere accessibili concetti spesso complessi legati alla gestione del denaro. Sono state anche organizzate sessioni formative pratiche, durante le quali abbiamo esplorato strategie di risparmio, investimento e pianificazione economica, fornendo strumenti concreti per l’autonomia finanziaria delle donne. Infine, sono stati selezionati tips e consigli utili sull’argomento, raccolti in un piccolo manuale digitale che prende il nome dalla campagna;

- **L’ingresso nel Network Libellula:** a ottobre Open Group è entrata nel Network Libellula, la rete creata dall’omonima associazione che si occupa, insieme alle aziende che ne fanno parte, di costruire una cultura del lavoro fondata sulla parità e sul rispetto. L’adesione a questo Network permette di partecipare a una rete di organizzazioni che condividono le migliori pratiche per la prevenzione della violenza e la promozione di ambienti di lavoro sicuri e inclusivi. Questo passo rafforza l’impegno verso una cultura aziendale fondata sul rispetto, l’uguaglianza e la valorizzazione delle diversità. Durante l’evento Libellula Effect, a novembre 2024, Quanto ne sai di soldi? è stato premiato come migliore progetto di empowerment (primo posto a pari merito con TIM).
- **Un laboratorio pratico contro la violenza di genere:** a novembre di quest’anno è stato organizzato un laboratorio dedicato alle persone di Open Group per approfondire il tema della violenza di genere. Attraverso simulazioni pratiche e momenti di confronto curati dalla formatrice esperta in tematiche di genere, Letizia Lambertini, si è ragionato sul riconoscimento di situazioni pericolose e/o di abuso a partire dalla propria esperienza. Il laboratorio è stato un momento fondamentale per stimolare il dialogo interno e promuovere una cultura aziendale più inclusiva e consapevole;

Nel 2024 Open Group e Be Open hanno rinnovato la certificazione sul sistema di gestione della parità di genere Unipdr 125:2022.



Scarica e scopri il manuale “Quanto ne sai di soldi?”

6. Pianeta



6.1 L'IMPEGNO STRATEGICO PER L'AMBIENTE

L'impegno di Open Group per un futuro sostenibile va oltre l'ambito sociale: abbraccia una visione integrata in cui l'attenzione per l'ambiente è parte fondamentale di ogni scelta e azione. La sostenibilità, infatti, non può essere affrontata a compartimenti stagni, ma richiede un approccio olistico che riconosca l'interdipendenza tra benessere sociale e tutela ambientale. 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. Per noi essere una cooperativa sociale significa non solo lavorare per l'inclusione e il supporto delle persone, ma anche contribuire attivamente alla salute del pianeta, consapevoli che il contesto ecologico influisce direttamente sulla qualità della vita e sulle opportunità delle comunità che serviamo. Per questo, Open Group integra la responsabilità ambientale nelle sue pratiche quotidiane, riducendo il proprio impatto e promuovendo modelli sostenibili di sviluppo.

Il nostro lavoro si sostanzia attraverso quattro direttrici principali:

- **Energia pulita e riduzione dei consumi:** scegliamo di prediligere energia pulita e di effettuare scelte verso l'efficientamento energetico che ci permettono di ridurre consumi e di immettere in atmosfera anidride carbonica.
- **Mobilità sostenibile:** abbiamo un piano spostamenti casa-lavoro, per orientare le persone di Open Group verso una mobilità più sostenibile. Diamo un supporto economico alle nostre persone per l'acquisto di abbonamenti dei mezzi pubblici.
- **Biodiversità:** contribuiamo a tutelare la biodiversità del nostro territorio grazie al nostro alveare urbano e didattico, con cui coinvolgiamo famiglie e bambine e monitoriamo lo stato di salute dell'ambiente circostante.
- **Sensibilizzazione al consumo consapevole:** favoriamo l'economia circolare organizzando momenti di scambio di oggetti, abiti e libri. Abbiamo anche un gruppo di acquisto di frutta e verdura bio e a chilometro zero, consegnate nella nostra sede centrale con la bici, e quindi a emissioni zero.

Con questo capitolo, raccontiamo il nostro impegno per l'ambiente, le azioni intraprese e i progetti che traducono in pratica la nostra visione: un mondo più giusto, inclusivo e rispettoso degli equilibri naturali.

6.2 LE PERFORMANCE ESG NEL RATING SYNESGY

Nel 2024 Open Group ha ottenuto un punteggio B nel rating ESG Synesgy di CRIF, un riconoscimento del nostro impegno concreto in ambito ambientale, sociale e di governance.

Il rating ESG permette di valutare le performance di un'organizzazione attraverso un questionario approfondito, che analizza diversi aspetti della sostenibilità. Tra questi rientrano la gestione delle risorse energetiche e idriche, le emissioni di CO₂, le politiche di in-

clusione e diversità, la tutela dei diritti di lavoratrici e lavoratori, le iniziative di coinvolgimento delle comunità e l'adozione di pratiche di governance trasparenti e responsabili.

Il punteggio ottenuto rappresenta una conferma del percorso intrapreso da Open Group per integrare la sostenibilità in tutte le sue attività, riflette i progressi compiuti e incoraggia a perseguire un approccio migliorativo verso i punti di debolezza.

6.3 ENERGIA E CONSUMO RESPONSABILE

Nel 2024 l'impegno di Open Group sul tema dell'energia è proseguito con azioni concrete e mirate. Consapevoli dell'impatto che le diverse attività possono avere sull'ambiente e sulle comunità, si è continuato a misurare e monitorare con attenzione i consumi energetici, consolidando un approccio proattivo alla gestione delle risorse.

Inoltre, per rafforzare ulteriormente questa consapevolezza, è stata organizzata una formazione specifica rivolta a coordinatrici e coordinatori dei servizi sui temi della sosteni-

bilità, con l'obiettivo di promuovere comportamenti virtuosi e pratiche di risparmio energetico in tutta l'organizzazione.

Anche nel 2024 sono stati poi indetti e premiati i contest Open Future, consolidando l'impegno di continuare a riflettere e impegnarsi in prima linea sui temi dell'economia circolare, dello spreco energetico e dell'abbattimento degli stereotipi.

Nel 2024, infine, è stato avviato l'impianto fotovoltaico della Rupe maschile, con un totale di elettricità autoconsumata a fine anno di 113,5 MWh.

Consumi 2024

645.872 KW
182.557,72 €
energia elettrica

182.394 SMC
146.387,89 €
gas naturale

86.324 LT
77.766,33 €
gpl

Consumi per trasporto

Settore	Consumi	Spesa (€)
Gas naturale	925,35 kg	1.375,34 €
Gpl	3.035,55 lt	1.761,63 €
Benzina	22.466,69 lt	33.621,20 €
Gasolio	54.023,64 lt	77.059,40 €

ELETTRICITÀ AUTOCONSUMATA: 227 MWH

6.4 IL PROGETTO GIUGGIOLE

Nel suo primo anno di sperimentazione il progetto Giuggiole ha ottenuto un discreto successo in termini di adesioni. Grazie alla partecipazione attiva delle persone di Open Group, sono stati ordinati circa 800 kg di verdure a km 0, biologiche e provenienti da produttori locali, nell'ottica di sensibilizzare le persone verso un'alimentazione più sana e uno stile di vita più sostenibile.

Fin dall'inizio, la cooperativa ha individuato un'azienda agricola coerente con i propri valori, che coltivasse nel rispetto dell'ambiente, della natura e delle persone. Oltre alla qualità dei prodotti, l'iniziativa ha avuto un impatto positivo anche dal punto di vista ambientale: la consegna avviene esclusivamente in bicicletta, eliminando completamente le emissioni di gas serra.

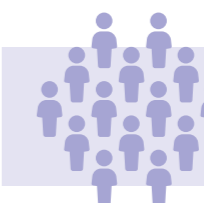
6.5 L'IMPEGNO PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE

Il 2024 è stato l'anno della consacrazione dell'impegno nella promozione della mobilità sostenibile. Oltre alla presentazione volontaria del secondo Piano Sposamenti Casa-Lavoro sono stati rinnovati gli accordi con la Città Metropolitana di Bologna e Tper, indispensabili per permettere di incrementare l'impegno anche sulle misure di incentivo al trasporto pubblico locale. Nei primi mesi dell'anno Open Group ha lanciato inoltre una campagna di comunicazione social per sensibilizzare il personale, ma anche gli stakeholder, sui benefici di una mobilità più sostenibile, sia in termini ambientali che di qualità della vita.

La comunicazione di questo tema ha sempre sottolineato come scegliere forme di mobilità alternativa all'auto privata porta numerosi vantaggi, sia a livello individuale che collettivo. Ridurre il numero di veicoli in circolazione significa inoltre contribuire alla diminuzione delle emissioni inquinanti e migliorare la qualità dell'aria, con effetti positivi sull'ambiente e sulla salute. L'uso del trasporto pubblico consente infine un risparmio significativo rispetto ai costi legati a carburante, manutenzione e parcheggio ed evita lo stress del traffico quotidiano. Un modello di mobilità più sostenibile

rende anche le città più vivibili, con spazi urbani più sicuri e accessibili. Tutte le iniziative sviluppate durante l'anno hanno dato risultati concreti: il numero di lavoratrici e lavoratori che hanno scelto di sottoscrivere un abbonamento al trasporto pubblico per recarsi al lavoro è passato da 57 nel 2023 a 92 nel 2024, registrando un incremento del 61%.

L'agevolazione per gli abbonamenti si inserisce all'interno di un più ampio piano di politiche aziendali volte a migliorare la flessibilità lavorativa e il work-life balance, confermando l'impegno di Open Group nella creazione di un ambiente di lavoro sempre più attento al benessere delle persone e alla sostenibilità.



92 abbonamenti
al trasporto pubblico



+61%
rispetto al 2023

6.6 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 attraverso la cura di alcuni alveari aziendali nelle proprie sedi. Nel corso dell'ultimo anno, il partner BeeBo, azienda apistica bolognese che segue il progetto, ha gestito e monitorato tre apiari presso le sedi Casa Gianni (San Lazzaro di Savena), Labora (Maieutica, San Giovanni in Persiceto) e a Montebello, Sasso Marconi.

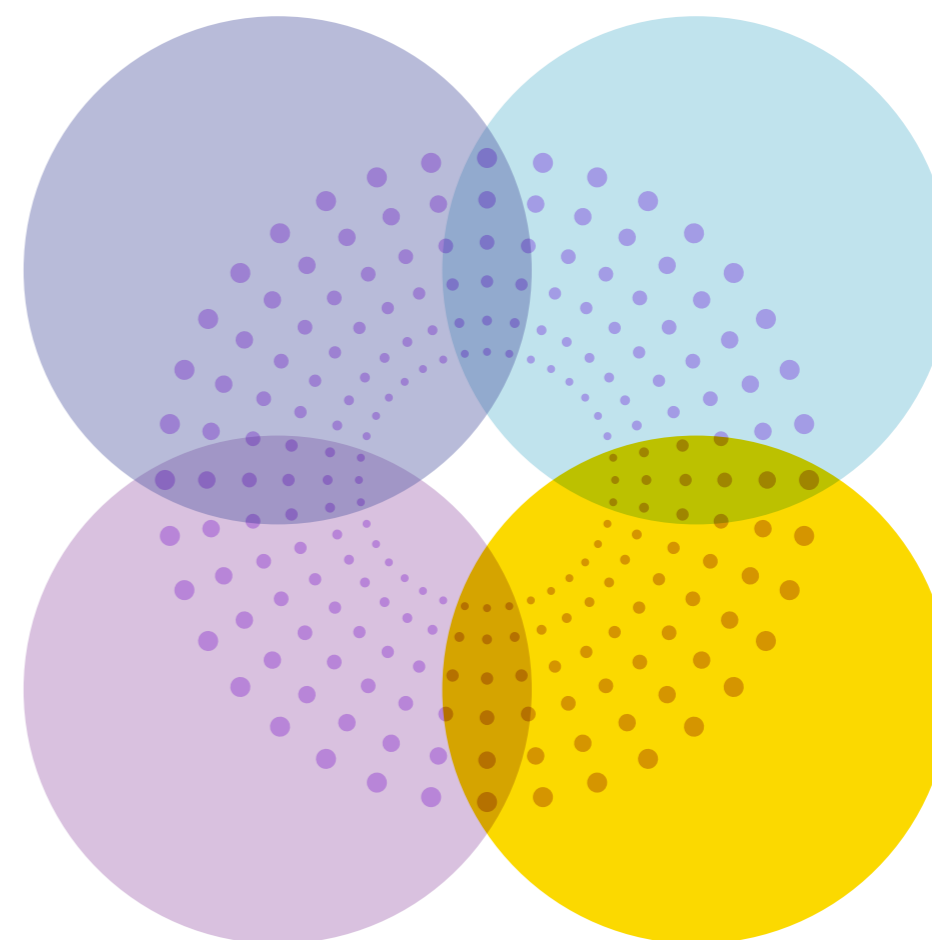
Il report di fine anno ha dimostrato che le colonie insediate nelle tre postazioni hanno mostrato un ottimo adattamento all'ambiente, mantenendo un comportamento attivo e una crescita regolare della popolazione, con una media tra i 50.000 e i 90.000 individui per arnia. Ogni sito ospita tre arnie, per un totale di circa 450.000 api impollinatrici nei momenti di massimo sviluppo.

Le api hanno manifestato un buono stato sanitario, senza rilevanti criticità, grazie a un costante monitoraggio e a tecniche di apicoltura biologica. Anche la produzione di miele è risultata adeguata, a testimonianza della qualità ambientale dei territori circostanti.

- **Biomonitoraggio ambientale:** dall'anno scorso nelle tre postazioni viene indagato lo stato di salute del suolo e dell'aria in prossimità degli alveari, grazie alle api, ottime sentinelle ambientali. Nello specifico, le analisi sul polline prelevato dalle api indicano un basso livello di contaminazione da pesticidi ed è stato rilevato un solo principio attivo (Fluopyram), in netta controtendenza rispetto alla media nazionale, dove nei campioni si riscontrano in media cinque principi attivi per sito. Questo dato fornisce una fotografia incoraggiante della salubrità dell'ambiente locale e della bassa pressione chimica sulle coltivazioni vicine.

- **Contributo alla biodiversità:** come noto, le api svolgono un ruolo cruciale nell'impollinazione di centinaia di specie vegetali. La presenza degli apiari ha quindi un impatto diretto sul rafforzamento della biodiversità floristica e sulla riproduzione naturale delle piante nei 3-5 km di raggio attorno a ogni postazione. Si stima che, grazie all'attività di impollinazione delle circa 450.000 api presenti, ogni apiario supporti la fioritura e la fruttificazione di decine di migliaia di piante, contribuendo al riequilibrio ecologico del territorio.
- **Impatto sociale e didattico:** il progetto ha avuto anche una forte valenza educativa e sociale. Attraverso laboratori, incontri e momenti di osservazione diretta, le strutture di Open Group e BeeBo hanno coinvolto attivamente diverse fasce della popolazione promuovendo la conoscenza del mondo delle api e della loro funzione ecologica, la consapevolezza ambientale e l'importanza della biodiversità e un modello di sostenibilità accessibile, partecipativo e replicabile.

L'iniziativa si conferma un modello virtuoso di progettualità sostenibile, con benefici misurabili sul piano ecologico, educativo e sociale. Gli apiari installati rappresentano un presidio attivo di biodiversità, uno strumento efficace di biomonitoraggio e un'opportunità di coinvolgimento comunitario, pienamente in linea con gli obiettivi di responsabilità ambientale di Open Group.



7. Obiettivi di miglioramento



7.1 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA RENDICONTAZIONE SOCIALE

Nel 2024 abbiamo raggiunto gli obiettivi di miglioramento sulla rendicontazione non finanziaria che ci eravamo prefissate, in particolare rispetto al coinvolgimento degli stakeholder e del processo che ha portato alla costruzione della matrice di materialità di impatto. Il processo ha permesso di ampliare lo sguardo strategico di Open Group sulle tematiche di sostenibilità, identificandone gli impatti.

Nel corso del 2025, continueremo ad impegnarci per perfezionare tutte le fasi dell'elaborazione della reportistica, dalla pianificazione delle iniziative di sostenibilità, alla raccolta dei dati e risultati fino alla sua comunicazione. Continueremo a tenere al centro dell'attenzione l'evoluzione normativa e ci impegneremo a far evolvere i nostri processi in linea con le richieste, seppur in maniera volontaria.

Infine, continueremo il percorso di diffusione e comunicazione delle tematiche della sostenibilità sia internamente che esternamente con l'obiettivo di continuare a promuovere la cultura della sostenibilità, coerentemente con i nostri valori e il nostro agire.

7.2 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO STRATEGICI

Nel corso del 2025 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 impegniamo a integrare pratiche responsabili e sostenibili in tutti i nostri processi decisionali e operativi. Questi obiettivi saranno adottati a tutti i livelli dell'organizzazione, 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 2025 e vanno intesi a titolo non esaustivo rispetto al lavoro che ci impegniamo a portare avanti nel corso dell'anno.

1. ANALISI DETTAGLIATA E MIGLIORATIVA TURN OVER

Il lavoro culturale, educativo e sociale è storicamente e strutturalmente un lavoro poco retribuito, poco valorizzato ed in alcuni ambiti anche instabile. Rappresenta quindi un lavoro meno attrattivo rispetto al passato e sempre meno scelto dai giovani. Questo trend si evince anche dai cali delle iscrizioni alle facoltà universitarie di settore: nel 2023/2024 calo dell'8,7% delle iscrizioni alle facoltà educative.

Nel 2024 per la prima volta non abbiamo avuto nessun progetto di servizio civile volontario, anche questo dato è un elemento critico da attenzionare e conferma l'andamento di minor attrattività delle professioni educative e sociali, in quanto l'esperienza del servizio civile storicamente è sempre stato un canale di ingresso a queste professioni.

Molte sono le azioni di employer retention progettate in questi anni al fine di trattenere i nostri talenti ed attrarne altri in tempi di forti cambiamenti e incertezze.

Tra le azioni impostate nel 2024 che verranno strutturate nel 2025, troviamo:

- Raccogliere il punto di vista delle persone che lavorano in Open Group per costruire azioni migliorative tenendo conto anche dei loro suggerimenti: dopo la survey Parliamone 2024, stiamo impostando Parliamone 2025;
- A partire dai primi mesi del 2025 si inizierà, attraverso exit interview, a chiedere alle persone che si sono dimesse quali sono le motivazioni di questa scelta, questo ci consentirà di fare ulteriori scelte mirate rispetto al contrasto del turnover;
- Nel 2025 verrà strutturato uno Sportello del dipendente, dove sarà possibile trovare un supporto rispetto a problematiche lavorative, momenti di affaticamento, gestione di casi complessi, situazioni molestie, di alta conflittualità e di aggressione;
- Attraverso un bando ministeriale aggiudicato, verranno sperimentate azioni di cura e di accompagnamento per le lavoratrici madri al rientro dalla maternità con figli minori di 1000 giorni.

2. PROGETTO ONLUS: INNOVAZIONE AL SERVIZIO DELLE ADOLESCENZE FRAGILI

Open Group si distingue per la sua natura ibrida: cooperativa, impresa sociale, holding e organizzazione non profit. Forte di questa identità multidimensionale, l'organizzazione sta sviluppando un ambizioso progetto articolato su tre direttrici strategiche.

In primo luogo, Open Group intende sistematizzare tutti i servizi dedicati ai disturbi psicologici nell'adolescenza, creando un approccio integrato e coordinato. Parallelamente, si propone di progettare nuove tipologie di comunità residenziali e semi-residenziali caratterizzate da maggiore permeabilità e interazione con i servizi esistenti.

L'obiettivo finale è posizionarsi come attore di riferimento a livello nazionale in questo settore, offrendo soluzioni innovative a una problematica complessa e diffusa. Tale espansione prevede anche l'attrazione di finanziamenti e donazioni dal settore privato per sostenere iniziative ad alto impatto sociale.

Questo progetto rappresenta l'evoluzione naturale della missione di Open Group: combinare sostenibilità economica e valore sociale per rispondere alle sfide emergenti che colpiscono le giovani generazioni.



3. SECONDA FASE LEDA

Leda è la piattaforma digitale sviluppata da Open Group per raccogliere, gestire e analizzare i dati relativi ai servizi offerti e alle persone accolte. Nata per supportare la trasformazione digitale nei servizi alla persona, Leda si propone come strumento chiave per una gestione più trasparente, efficiente e centrata sui dati.

Con Leda 1.0 è stato compiuto il primo passo importante: la realizzazione di una piattaforma centralizzata per il data entry e il monitoraggio dei servizi. In questa fase sono stati digitalizzati i processi di registrazione, geolocalizzazione e classificazione dei servizi, nonché le interazioni con gli utenti. La cooperativa dispone ora di una base dati solida e accessibile, utile per la programmazione e il controllo delle attività.

Con Leda 2.0, il progetto entra in una nuova fase evolutiva. L'obiettivo è automatizzare i flussi, personalizzare le funzioni e potenziare la capacità analitica della piattaforma. Tra gli sviluppi previsti, sarà possibile costruire anagrafiche settoriali sempre più aderenti alle specificità operative e attivare flussi automatici tra uffici e back office. Verranno potenziate anche le funzionalità relative alla presa in carico degli utenti, sia a livello individuale che per nucleo, e sarà introdotto un

sistema di tracciamento puntuale degli accessi e degli incontri. Sarà inoltre facilitata l'importazione dei dati di presenza attraverso file Excel o CSV e verrà attivata una funzione di ricerca interna per individuare rapidamente servizi o persone.

Un'area centrale di sviluppo sarà l'integrazione strutturale con il sistema VIS – Valutazione di Impatto Sociale. Leda diventerà la base tecnica e informativa su cui costruire l'intero sistema di raccolta, elaborazione e lettura dei dati d'impatto. Ogni settore di Open Group potrà misurare i cambiamenti generati – individuali, relazionali e collettivi – attraverso indicatori condivisi e tracciabili.

Leda sarà così in grado non solo di restituire una fotografia precisa dei servizi erogati, ma anche di documentare il valore sociale prodotto, offrendo strumenti per rendicontare verso l'esterno e per riflettere internamente su efficacia, efficienza e sostenibilità degli interventi.

Con Leda 2.0, Open Group rafforza la propria capacità di lettura del contesto e di pianificazione strategica, valorizzando il dato come leva per un impatto sociale consapevole e misurabile.

4. DIVERSITÀ E INCLUSIONE

La Diversity & Inclusion è un approccio organizzativo che mira a creare un ambiente in cui tutte le persone, indipendentemente dalle loro caratteristiche individuali, possano sentirsi accolte, rispettate, valorizzate e in grado di contribuire pienamente.

Consideriamo la D&I un valore fondante che arricchisce l'organizzazione, migliora il clima lavorativo, aumenta la creatività e l'innovazione. Per questo, da sempre Open Group si impegna a:

- 1) Riconoscere e rispettare le differenze tra le persone (come genere, età, etnia, cultura, religione, orientamento sessuale, disabilità, background socioeconomico);
- 2) Creare politiche, pratiche e ambienti che integrino attivamente queste diversità;
- 3) Valorizzare i diversi talenti, prospettive ed esperienze come risorse per l'organizzazione;
- 4) Eliminare barriere e discriminazioni che impediscono la piena partecipazione;
- 5) Promuovere equità di opportunità e trattamento.

Nel corso del 2025, la cooperativa ha l'obiettivo di sviluppare un programma articolato di interventi specifici per ciascun settore. Creeremo un "Diversity Committee" composto da rappresentanti di tutti i settori per monitorare il clima organizzativo, raccogliere proposte e valutare l'impatto delle iniziative. Aumenteremo la formazione continua sulla comunicazione inclusiva e implementeremo le nostre campagne di comunicazione con le tematiche qui sopra riportate.



5. IL PERCORSO CON ASSOCIAZIONI CHE LAVORANO SUL MASCHILE: OSSERVATORIO MASCHILE

Nell'ambito della rassegna "La città delle donne", nel 2024, abbiamo lavorato e co-progettato insieme all'Osservatorio Maschile, un'associazione che si occupa di genere dal punto di vista maschile sviluppando progetti e formazioni insieme a realtà culturali, università, istituzioni e aziende. Volendo ancora di più valorizzare le nostre politiche di genere nel 2025 organizzeremo insieme un percorso formativo finalizzato a questi temi e co-progetteremo una serie di eventi dentro e fuori regione.

6. FUORI ORARIO FUORI PORTA

Fuori Orario, giunta alla sua quarta edizione, è la festa per le persone di Open Group. Un evento che nasce dal desiderio di avere un momento di condivisione, di festa e di socialità per le lavoratrici e i lavoratori della cooperativa e del gruppo Open. Un'occasione per stare tutte e tutti insieme fuori dall'orario di lavoro, per conoscersi e condividere esperienze, traguardi e prospettive dell'anno.

E per rispondere in modo sempre più efficace alla richiesta di incontro e socialità delle persone della nostra cooperativa, nel 2025 Fuori Orario diventerà itinerante e se ne va Fuori Porta. Quattro appuntamenti fuori città e fuori regione per raggiungere tutte quelle colleghe e quei colleghi che lavorano e vivono lontano da Bologna. I prossimi eventi si terranno a Bologna, Modena, nel territorio dell'alto ferrarese e a Portogruaro. Quattro nuove occasioni per stare insieme, conoscersi e divertirsi in una giornata Fuori Orario.

NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Sostenibilità di Open Group è redatto, come le sue precedenti 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.

Nel 2023 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 arrivava dopo otto edizioni di bilancio sociale e che completava un percorso di miglioramento iniziato già l’anno prima. Quest’anno il percorso viene ulteriormente integrato con la prima indagine sulla materialità di impatto di Open Group.

Anche quest’anno le linee guida precedentemente citate vengono quindi integrate con la versione aggiornata e definitiva (2021) dei nuovi GRI Universal Standard, applicati in modalità “with reference”. In appendice viene riportata 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.

Ancora una volta questo percorso dimostra come 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 2024, 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.

GRI CONTENT INDEX

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 Periodo di rendicontazione: 1 gennaio - 31 dicembre 2024 Frequenza di rendicontazione: annuale Referenti: Teresa Panzarella e Sara Teglia
	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	1.10
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	1.10
	2-11 Presidente del più alto organo di governo	1.10
	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
	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
GRI 2 Informative Generali versione 2021	2-15 Conflitti di interesse	1.12
	2-16 Comunicazione di preoccupazioni critiche	1.10
	2-17 Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	1.10.1
	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	2.2.2
	2-20 Processo per determinare la remunerazione	2.2.2
	2-21 Rapporto annuale di compensazione totale	2.2.3 Informazione incompleta
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	6.1
	2-23 Impegno in termini di policy	1.12, Codice Etico
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	1.12, Codice Etico
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	1.12, Codice Etico
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	1.10
	2-27 Conformità con le leggi e i regolamenti	1.12
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Capitolo 1, Capitolo 5
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder	1.12
	2-30 Contratti collettivi	2.2.2



GRI STANDARD	INDICATORE	N. PARAGRAFO
GRI 3 Temi materiali versione 2021	3-1 Processo per determinare gli argomenti materiali	1.9, 2.5
	3-2 Elenco degli argomenti materiali	1.9
	3-3 Gestione degli argomenti materiali	1.9
GRI 201: Economic Performance 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	1.12, Codice Etico
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	1.12, Codice Etico
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	1.12, 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	2.2.4
	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	1.12, 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	1.12
	403-2 identificazione dei pericoli, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	1.12
	403-3 Servizi per la salute professionale	1.12
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	1.12
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	2.3.3
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	1.12
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	1.12
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	1.12
	403-9 Infortuni sul lavoro	2.2.6
GRI 404 Formazione e istruzione versione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	2.3
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	2.3, 5.7
GRI 405 Diversità e pari opportunità versione 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	1.10.1, 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	1.12, Codice Etico
Lavoro minorile versione 2016	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	1.12, Codice Etico
Lavoro forzato o obbligatorio	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	1.12, 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
Comunità locali versione 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	5.5, 5.6
	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	5.6
GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori versione 2016	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	1.16

APPENDICE

[torna all'indice](#)

(2.1.4 FOCUS SOCƏ PERSONE FISICHE) *clicca qui*

SOCƏ 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	3	33,33%
	Femmine	3	33,33%
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	3	100%
	Femmine	0	0%
Età	Fino a 40 anni	6	67%
	Dai 41 ai 60 anni	2	22%
	Oltre i 60 anni	1	11%
Nazionalità	Italiana	7	78%
	Europea non italiana	0	22%
	Extraeuropea	2	33%
Istruzione	Laurea	3	33%
	Scuola media superiore	3	33%
	Scuola media inferiore	2	23%
	Scuola elementare	1	11%
	Nessun titolo	0	0%

(2.2.1 DATI SUL PERSONALE) *clicca qui*

OCCUPATƏ SOCƏ E NON SOCƏ			
Occupatə socə	Maschi	134	569
	Femmine	435	
Occupatə non socə	Maschi	95	425
	Femmine	330	
Età occupatə socə	Fino a 40 anni	326	57,30%
	Dai 41 ai 60 anni	215	37,80%
	Oltre i 60 anni	28	4,90%
Età occupatə non socə	Fino a 40 anni	300	70,60%
	Dai 41 ai 60 anni	114	26,80%
	Oltre i 60 anni	11	2,60%
Istruzione occupatə socə	Laurea	340	59,80%
	Scuola media superiore	210	36,90%
	Scuola media inferiore	15	2,60%
	Scuola elementare	4	0,70%
	Nessun titolo	0	0,00%
Istruzione occupatə non socə	Laurea	251	59,10%
	Scuola media superiore	143	33,60%
	Scuola media inferiore	29	6,80%
	Scuola elementare	2	0,50%
	Nessun titolo	0	0,00%
Nazionalità occupatə socə	Italiana	548	96,30%
	Europea non italiana	6	1,10%
	Extraeuropea	15	2,60%
Nazionalità occupatə non socə	Italiana	406	95,50%
	Europea non italiana	6	1,40%
	Extraeuropea	13	3,10%

(2.2.1 DATI SUL PERSONALE) *clicca qui*

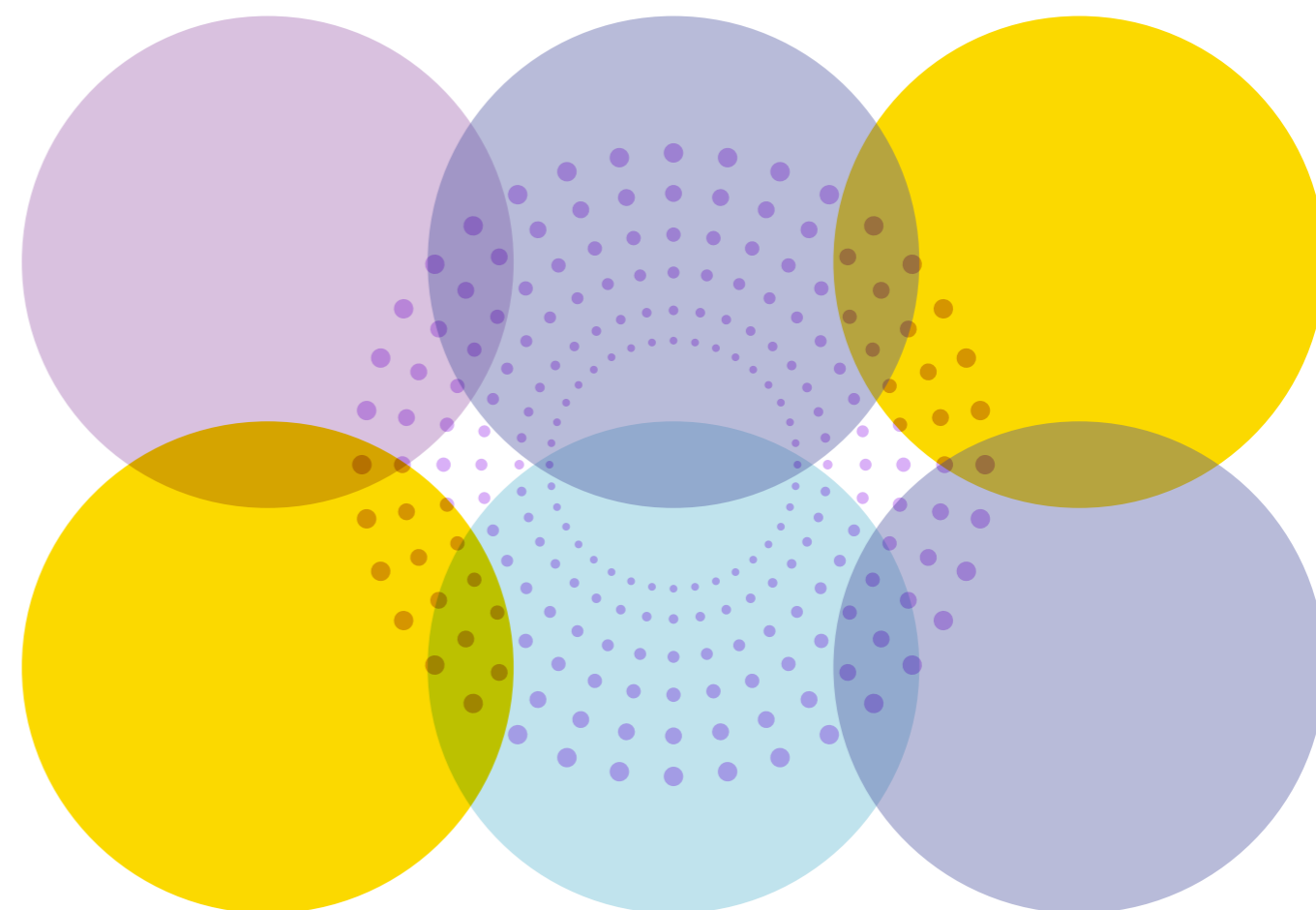
OCCUPATI SVANTAGGIATƏ SOCƏ E NON SOCƏ			
Occupatə svantaggiatə socə	Maschi	6	9
	Femmine	3	
Occupatə svantaggiatə non socə	Maschi	4	5
	Femmine	1	
Età	Fino a 40 anni	11	78,5%
	Dai 41 ai 60 anni	2	14,3%
	Oltre i 60 anni	1	7,2%
Istruzione	Laurea	3	21,4%
	Scuola media superiore	6	42,9%
	Scuola media inferiore	4	28,6%
	Scuola elementare	1	7,1%
	Nessun titolo	0	0%
Nazionalità	Italiana	11	78,6%
	Europea non italiana	0	0%
	Extraeuropea	3	21,4%
Persone detenute e persone ex detenute	Tirocinio	0	0
	Contratto	0	
	Altro	0	
Persone con disabilità fisiche	Tirocinio	0	0
	Contratto	0	
	Altro	0	
Persone con disabilità psichiche e sensoriali	Tirocinio	0	10
	Contratto	10	
	Altro	0	
Minorenni (fino a 18 anni)	Tirocinio	0	0
	Contratto	0	
	Altro	0	
Paziente psichiatricə	Tirocinio	0	0
	Contratto	0	
	Altro	0	
Persone con problemi di dipendenza da sostanze/alcolisti (dipendenze patologiche)	Tirocinio	0	4
	Contratto	4	
	Altro	0	

(2.2.2 TIPOLOGIA DI CONTRATTO) *clicca qui*

LIVELLI DI INQUADRAMENTO			
Inquadramento	Ruolo	Numero	Totale
A1 (ex 1° livello)	Addetto pulizie/cucina/ausiliari Maschi	4	12
	Addetta pulizie/cucina/ausiliarie Femmine	8	
A2 (ex 2° livello)	Operaio generici Maschi	2	7
	Addetti ad assolvere mansioni di pulizia	5	
B1 (ex 3° livello)	OSS non formato	19	66
	Autista con patente B/C Maschi	12	
	Maschi Autista con patente B/C Femmine	8	
	Addetta all'infanzia con funzioni non educative Femmine	26	
	Addetto alla segreteria Maschi	0	
C1 (ex 4° livello)	Addetta alla segreteria Femmine	1	16
	Impiegato d'ordine Maschi	1	
	Impiegata d'ordine Femmine	2	
	Operaio specializzato Maschi	2	
C2 (ex 4° livello)	Personale sanitario (AdB/ OTA/ OSA/ ADEST) Maschi	9	19
	Personale sanitario (AdB/ OTA/ OSA/ ADEST) Femmine	2	
	OSS Maschi	1	
C3 (ex 5° livello)	OSS Femmine	18	5
	Responsabile Attività Assistenziali Maschi	0	
	Responsabile Attività Assistenziali Femmine	4	
D1 (ex 5° livello)	Capo Operaio Maschi	1	324
	Educatore Maschi	58	
	Educatrice Femmine	216	
	Archivista/bibliotecario Maschi	9	
D2 (ex 6° livello)	Archivista/bibliotecaria Femmine	41	250
	Impegato di concetto Maschi	17	
	Impegata di concetto Femmine	3	
	Educatore professionale Maschi	37	
D3 (ex 7° livello)	Educatrice professionale Femmine	193	63
	Educatore professionale/coordinatore Maschi	13	
	Educatrice professionale/coordinatrice Femmine	50	
E1 (ex 7° livello)	Coordinatore/capo ufficio Maschi	0	0
	Coordinatrice/capa ufficio Femmine	0	
E2 (ex 8° livello)	Coordinatore di unità operative/servizi complessi Maschi	5	12
	Coordinatrice di unità operative/servizi complessi Femmine	6	
	Psicologa/sociologa/pedagogista Femmine	1	
F1 (ex 9° livello)	Responsabile di area aziendale Maschi	1	8
	Responsabile di area aziendale Femmine	7	
F1 (ex 9° livello)	Direzione/responsabile Maschi	1	2
	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	201	27	228
	Servizi di riduzione del danno	914	215	1129
	Servizi di informazione e prevenzione	69	27	96
	Servizio territoriale di trattamento di dipendenze patologiche	25	4	29
Disabilità	Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie residenziali	7	4	11
	Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	28	12	40
	Laboratori protetti	24	23	47
	Centri socio-occupazionali	11	15	26
	Servizi di animazione sociale per ospiti con disabilità acquisita	5	3	8
Migranti Adulti	Strutture e alloggi per persone migranti	634	201	835
	Sportelli di sostegno	139	118	257
	Progetti di L2	56	104	160
Disagio Adulto	Strutture Residenziali	185	24	209
	Integrazione Rom e Sinti	193	197	390
	Inserimento lavorativo	34	7	41
	Stazione di posta	27	24	51
Housing Sociale	Servizi di pronta accoglienza e transizione abitativa - strutture e alloggi	428	499	927
	Servizi di mediazione sociale	366	393	759
Minori e Genitorialità	Accoglienza minorenni e neomaggiorenni	136	4	140
	Comunità e strutture mamma-bambino	45	122	167
Servizi minori e famiglie	Servizi alle famiglie	8.943	8.613	17.556
	Tutela minori	858	850	1.708
Giovani	Interventi socio-educativi territoriali	7.454	7.404	14.858
Infanzia	Trasporto scolastico	122	140	262
	Nidi di infanzia	446	417	863
	Servizi educativi pre e post scolastici	226	203	429
	Centri estivi	156	125	281
Patrimoni	Biblioteche	411.456	411.457	822.913
	Musei	15.331	15.332	30.663
Digitale	Formazione e cittadinanza digitale adulti	223	484	707
	Laboratori digitali per ragazze	557	557	1.114
Progetti trasversali	Lavorienta	51	15	66
	Second Life	4.320	10.080	14.400
Totale		453.671	457.699	911.370



(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	3
	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	3
	Progetti di L2	Bologna, Piacenza	1
Disagio Adulto	Strutture Residenziali	Bologna, Ferrara	5
	Integrazione Rom e Sinti	Bologna, Modena	4
	Inserimento lavorativo	Bologna	1
	Stazione di posta	Bologna	2
Housing Sociale	Servizi di pronta accoglienza e transizione abitativa - strutture e alloggi	Bologna	5
	Servizi di mediazione sociale	Bologna, Modena	7
Minori e Genitorialità	Accoglienza minorenni e neomaggiorenni	Bologna, Ferrara	9
	Comunità e strutture mamma-bambino	Bologna	6



Servizi minori e famiglie	Servizi alle famiglie	Bologna, Ferrara, Piacenza, Pesaro e Urbino, Reggio Emilia, Ascoli Piceno	19	41
	Tutela minori	Bologna, Ferrara, Pesaro e Urbino, Modena, Forlì-Cesena, Lecce	22	
Giovani	Interventi socio-educativi territoriali	Bologna, Ferrara, Udine, Venezia, Treviso, Pordenone, Trieste, Rovigo, Verona	35	35
Infanzia	Trasporto scolastico	Bologna, Ferrara	3	29
	Nidi di infanzia	Bologna, Ferrara, Verona	14	
	Servizi educativi pre e post scolastici	Bologna, Ferrara	8	
	Centri estivi	Bologna, Ferrara	4	
Patrimoni	Gestione patrimoni (Biblioteche)	Bologna, Faenza, Forlì-Cesena, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini, Torino	10	21
	Catalogazione	Modena, Savignano sul Rubicone, Porretta Terme, Imola	11	
Digitale	Formazione e cittadinanza digitale adulti	Bologna, Modena, Faenza, Forlì-Cesena, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini, Bologna	1	2
	Laboratori digitali per ragazze	Bologna, Modena, Faenza, Forlì-Cesena, Ravenna, Reggio Emilia, Rimini, Bologna	1	
Progetti trasversali	Lavorienta	Bologna	1	2
	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 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	3.411.440 €
	Servizi di riduzione del danno	270.394 €
	Servizi di informazione e prevenzione	96.950 €
	Servizio territoriale di trattamento di dipendenze patologiche	44.037 €
	TOTALE	3.822.821 €
Disabilità	Centri socio-riabilitativi e strutture socio-sanitarie residenziali	377.242 €
	Centri diurni socio-sanitari e socio-riabilitativi	1.178.526 €
	Laboratori protetti	983.667 €
	Centri socio-occupazionali	273.831 €
	Servizi di animazione sociale per ospiti con disabilità acquisita	67.675 €
TOTALE	2.880.941 €	
Migranti Adulti	Strutture e alloggi per persone migranti	4.254.485 €
	Sportelli di sostegno	329.493 €
	TOTALE	4.583.978 €
Disagio Adulto	Strutture Residenziali	434.088 €
	Integrazione Rom e Sinti	285.563 €
	Inserimento lavorativo	155.620 €
TOTALE	875.271 €	
Housing Sociale	Servizi di pronta accoglienza e transizione abitativa - strutture e alloggi	824.527 €
	Servizi di mediazione sociale	92.818 €
TOTALE	917.345 €	
Minori e Genitorialità	Accoglienza minorenni e neomaggiorenni	2.824.113 €
	Comunità e strutture mamma-bambino	2.205.812 €
TOTALE	5.029.925 €	
Servizi minori e famiglie	Servizi alle famiglie	2.296.019 €
	Tutela Minori	2.172.440 €
TOTALE	4.468.459 €	

Giovani	Interv, socio-educ. territoriali	2.289.858 €
	TOTALE	2.289.858 €
Infanzia	Trasporto scolastico	90.850 €
	Nidi di infanzia	2.709.843 €
	Servizi educativi pre e post scolastico	212.190 €
	Centri Estivi	99.338 €
TOTALE	3.112.221 €	
Patrimoni	Biblioteche	3.349.355 €
	TOTALE	3.349.355 €
Digitale	Digitale	72.631 €
	TOTALE	72.631 €
Progetti trasversali	Lavorienta	2.955 €
	Second Life	63.772 €
	TOTALE	66.727 €
TOTALE FATTURATO		31.469.532 €

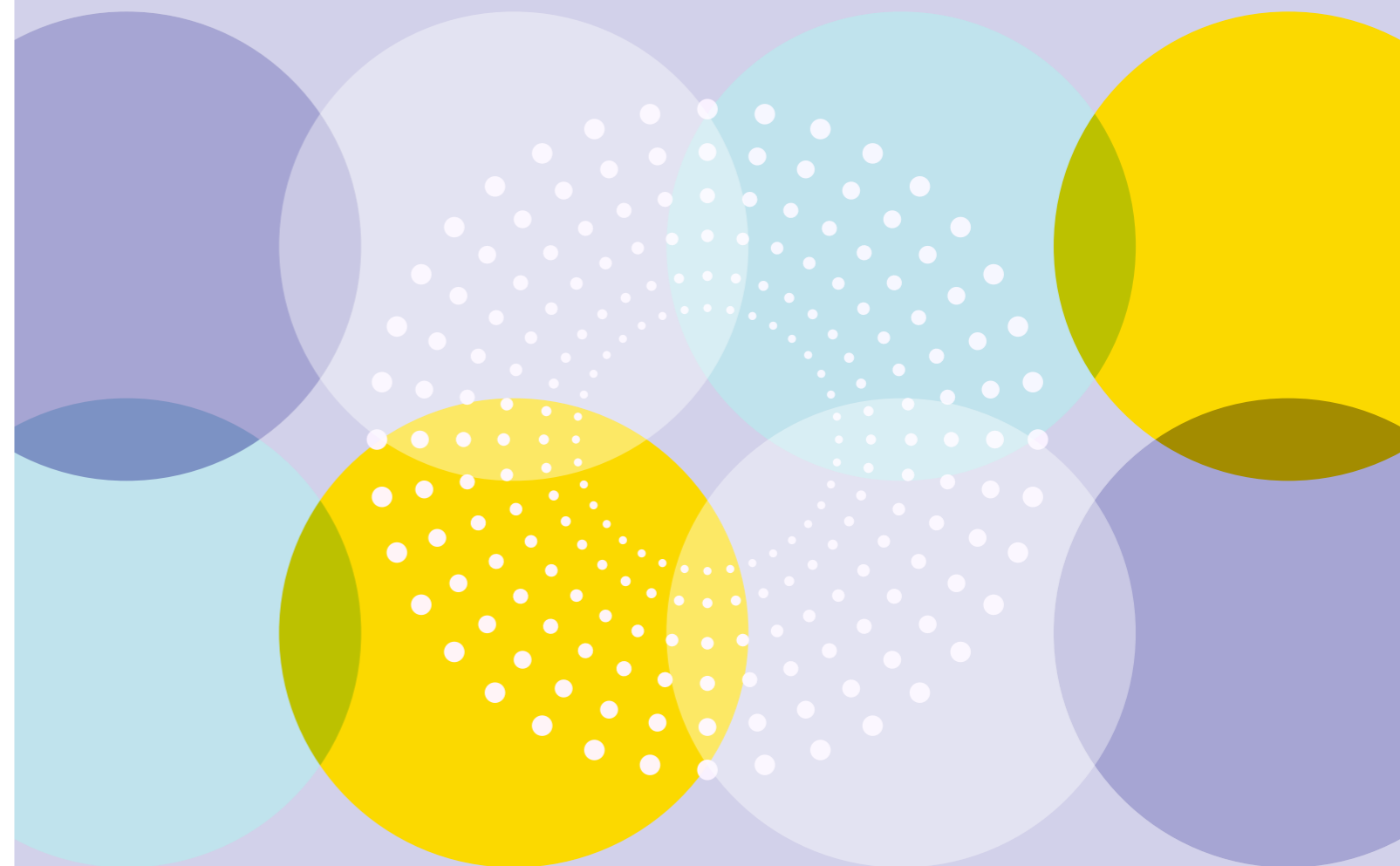
(4.5.1 FATTURATO PER SETTORE COOPERATIVE TIPOLOGIA A E B) *clicca qui*

FATTURATO PER SETTORE E SERVIZIO DETTAGLIATO	
Tipologia B	
Patrimoni privati	1.072.395 €
Area industriale artigianale a mercato	45.046 €
Servizi di portierato	16.618 €
TOTALE	1.134.059 €
ALTRI SERVIZI	
TOTALE	75.116 €
TOTALE FATTURATO	
32.678.707 €	

(4.5 FATTURATO PER SERVIZIO – EX ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE EX ART. 2 DEL D.LGS. 112/2017)

[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	12.481.907,00 €
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	3.822.821,00 €
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	3.021.371,00 €
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	63.772,00 €
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	4.421.750,00 €
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	147.747,00 €
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	2.289.858,00 €
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	494.070,00 €
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	1.351.433,00 €
r) Accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti	4.583.978,00 €



OPENGROUP.EU