

3 soggetti sono riconosciuti come lavoratori con svantaggio certificato (ex n. 381/1991), mentre 2 dipendenti sono in fase riabilitativa/stage. 3 Persone alle prese con disabilità fisiche e/o sensoriali (ex L 381/91) e 2 Persone in misure alternative (ex L 381/91). Questa forza lavoro diversificata sottolinea il loro impegno nel fornire opportunità di lavoro a individui che affrontano diversi tipi di svantaggi e contribuisce alla natura inclusiva della nostra organizzazione.

L'impegno per una **governance democratica e inclusiva è stato dimostrato attraverso il coinvolgimento attivo** delle parti interessate. L'obiettivo è quello di migliorare la rappresentanza nelle posizioni decisionali, in particolare per le donne, i giovani e altri gruppi sottorappresentati. C'è una presenza di donne in posizioni decisionali. L'accento è stato posto sul coinvolgimento attivo dei dipendenti, sulla loro crescita professionale e sul benessere personale. Inoltre, sono state adottate misure per ridurre la presenza di dipendenti sovraqualificati e allineare i titoli di studio ai ruoli lavorativi. Gli sforzi sono stati diretti al mantenimento e alla creazione di opportunità di lavoro, in particolare tra gli individui di età compresa tra 20 e 64 anni. Sono state attuate misure per trasformare i posti di lavoro instabili in stabili, **rafforzando la sicurezza del lavoro.**

L'organizzazione è impegnata a migliorare la vita delle persone svantaggiate, comprese quelle con disabilità o in situazioni vulnerabili. È stato fornito sostegno per **facilitare la vita indipendente e l'autosufficienza economica.**

La priorità è il coinvolgimento con la comunità, con particolare attenzione alla promozione del senso di appartenenza e partecipazione. Sono state intraprese attività mirate alla costruzione della comunità e al coinvolgimento sociale per rafforzare le relazioni e guidare lo sviluppo locale. Sono stati compiuti sforzi per ripristinare i livelli economici pre-pandemia e generare valore economico all'interno della comunità locale. L'obiettivo non è solo ripristinare le precedenti condizioni economiche ma anche contribuire ad un aumento del reddito disponibile e della ricchezza netta pro capite. Sono stati compiuti sforzi per promuovere comportamenti responsabili dal punto di vista ambientale e aumentare la soddisfazione per la situazione ambientale locale. Queste iniziative mirano a migliorare il benessere generale garantendo un ambiente di vita favorevole.

Stato sociale

ASSOCIAZIONE UNIAMOCI (Italy)

uguaglianza di genere, opportunità per i giovani e promozione della diversità, effettiva e piena partecipazione attiva delle persone provenienti da contesti vulnerabili

Uniamoci è un'associazione di promozione sociale che opera a Palermo dal 2008 nel campo dell'inclusione sociale di soggetti giovani/adulti con disabilità.

Svolge le sue attività nei settori dell'integrazione/inclusione, dell'educazione, della protezione e dell'assistenza sociale delle persone con disabilità, nonché dell'animazione e dell'educazione giovanile.

Gli **obiettivi** chiave delle nostre attività includono:

- ▶ Creare opportunità di empowerment per i nostri utenti con disabilità. Cooperazione internazionale nel campo dell'inclusione delle persone con disabilità.
- ▶ Promozione della mobilità europea, della cittadinanza attiva e del volontariato.
- ▶ Consapevolezza sociale per promuovere atteggiamenti inclusivi.

Scopo dell'Associazione Uniamoci è favorire il dialogo, analizzare, comprendere e accettare le diversità in un clima di rispetto reciproco. La diversità è un fatto umano e attraverso l'educazione e la conoscenza, il dialogo e l'interazione a livello multigenerazionale si sviluppano i principi di inclusione e tolleranza, nel rispetto di ciascun individuo. Ciò contribuisce alla creazione di una società pienamente europea.

Il nostro Staff: parità di genere, opportunità per i giovani e promozione della diversità

Lo staff di Uniamoci si caratterizza da sempre per la presenza di soggetti giovani, soprattutto donne. Lo staff educativo è composto da tre operatori di età inferiore ai 30 anni, di cui due donne e uno uomo. La vicepresidente è una donna e ricopre anche il ruolo di project manager dell'associazione. Uniamoci offre da sempre la possibilità agli studenti universitari, italiani e stranieri, di svolgere stage. Dal 2021 al 2023, un volontario olandese ha avuto la possibilità di essere assunto a tempo determinato per un anno. A partire dal 2023 Uniamoci ha assunto per un anno uno stagista spagnolo come animatore sociale.

Ciò dimostra l'interesse dell'associazione per il **multiculturalismo**. Inoltre, non mancano spesso momenti di confronto e confronto con l'intera organizzazione, con assemblee e incontri promossi per discutere di attività e progetti.

Carta delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza sul Lavoro – Carta Italiana delle Diversità

Uniamoci è firmataria della Carta delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza sul Lavoro - Carta Italiana delle Diversità: una dichiarazione d'intenti volontaria sottoscritta da imprese di ogni dimensione. Questa Carta mira a promuovere una cultura aziendale e politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi e capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Adottando questa Carta, intendiamo contribuire alla **lotta contro ogni forma di discriminazione** sul lavoro – genere, età, disabilità, etnia, religione, orientamento sessuale – impegnandoci a valorizzare la diversità all'interno della struttura organizzativa, con particolare attenzione alla parità di genere. Sono circa 900 in Italia le organizzazioni che aderiscono a questa carta, tra imprese, enti del terzo settore e istituzioni pubbliche. Far parte di questa rete ci spinge a compiere sforzi

ancora maggiori per migliorare il nostro cosiddetto D&I, che sta per Diversità e Inclusione. È una strategia di gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa volta a riconoscere e valorizzare le differenze dei singoli dipendenti al fine di massimizzare il potenziale individuale di ciascuno. Questa strategia aziendale si chiama Diversity Management e comprende pratiche di D&I volte a estrarre valore dalla diversità tra i dipendenti. L'ultima misurazione delle nostre prestazioni D&I (inizio 2023) riporta un punteggio complessivo di: 82,7%

Palermo Green Giovani

Palermo Green Giovani è un progetto cofinanziato nell'ambito del Piano di Azione e Coesione – Avviso “Giovani per il Sociale” 2018, emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale. Prevede la partecipazione dei giovani ad attività concrete volte a promuovere un maggiore senso di responsabilità civica, in particolare per quanto riguarda la creazione di un ambiente urbano più sano e pulito.

Questo ambiente vuole servire come mezzo per interiorizzare la **cultura della legalità, dell'inclusione e della partecipazione sociale attiva**. Le risorse professionali destinate alle attività di progetto comprendono complessivamente 20 persone, composte da 11 donne e 9 uomini. Tra queste risorse, 18 sono giovani sotto i 35 anni, di cui 11 donne. Inoltre, ci sono 3 persone che affrontano una qualche forma di svantaggio, tra cui 2 giovani donne con disabilità. Ciò implica che il 90% delle risorse professionali coinvolte nel progetto rientrano nella categoria dei giovani fino a 35 anni. Il progetto sembra avere una forte attenzione alla partecipazione attiva dei giovani, in particolare delle giovani donne, e all'inclusione delle persone svantaggiate, comprese quelle con disabilità.

Young Citizens

Il progetto “Young Citizens” è un'iniziativa della durata di 13 mesi volta a promuovere la legalità tra i giovani attraverso l'impegno civico e la partecipazione attiva alle problematiche sociali. Si concentra sulla cooperazione in attività a sostegno dei gruppi vulnerabili, sulla promozione di attività che avvicinino i giovani alle istituzioni attraverso la peer education e il learning by doing, coinvolgendo giovani educatori e operatori, nonché studenti delle scuole e delle università. Il progetto prevede anche attività volte a coinvolgere attivamente i giovani nella consapevolezza sociale.

Questo progetto rientra nell'Avviso “Giovani per il Sociale” emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Gioventù e il Servizio Civile Nazionale. Il progetto “Giovani Cittadini” ha coinvolto complessivamente **27 giovani come risorse professionali**. È importante notare che tutti questi giovani si trovavano in condizioni svantaggiate, il che significava che dovevano affrontare sfide e difficoltà specifiche nel contesto lavorativo e sociale. Tra questi 27 giovani, c'erano 3 giovani con disabilità fisiche che ricoprivano ruoli chiave come redattore, relatore e responsabile della comunicazione informatica. Inoltre, c'era un giovane con svantaggi psicosociali, responsabile del montaggio video. Inoltre, tutti i giovani coinvolti nelle attività del progetto si trovavano in situazioni lavorative svantaggiate.



CENTRO PER L'INTEGRAZIONE GIOVANILE (Serbia)

personale multiculturale e attività multiculturali, eventi internazionali, nel rispetto dei diritti di tutti

La **visione** e la **missione** dell'organizzazione Center for Youth Integration riflettono l'apprezzamento della diversità sia dei dipendenti che dei gruppi di utenti. La missione dell'organizzazione è contribuire alla creazione di una società inclusiva in consultazione con i bambini e la comunità...

In 20 anni di attività, l'organizzazione ha sviluppato e rivisto attentamente **regolamenti e politiche**, ad es. Regolamento sul lavoro, Regolamento sull'organizzazione interna, sistematizzazione e compiti, Regolamento sul volontariato, Regolamento sulla condotta dei dipendenti in relazione alla protezione dei minori da abusi e abusi, Regolamento sulla condotta dei dipendenti.

Dalla fondazione dell'organizzazione nel 2004, non si è verificato **alcun caso di discriminazione** nei confronti dei beneficiari dipendenti.

Il team del Centro per l'integrazione giovanile è composto da persone di diverse affiliazioni etniche, razziali e religiose, le cui convinzioni culturali, diritti e bisogni sono rispettati e presi in considerazione dalla direzione.

Esiste una **chiara gerarchia** nell'organizzazione definita dal Regolamento sull'organizzazione interna, il sostegno ai dipendenti è inteso indipendentemente dalla posizione in cui lavorano e, oltre alle norme e ai regolamenti formali, le **relazioni collegiali e di mentoring** si basano su una buona squadra e buoni rapporti nei team del programma. Inoltre, considerando che il gruppo di utenti con cui lavorano i dipendenti è riconosciuto come un gruppo sensibile di bambini, in relazione alle capacità dell'organizzazione, i dipendenti sono dotati di una **supervisione regolare da parte di esperti**.

L'organizzazione promuove una cultura di **lode, incoraggiamento a comportamenti di iniziativa positiva e motivazione aggiuntiva**. Viene inoltre incoraggiato lo sviluppo professionale e personale di ciascun membro del collettivo o della squadra del programma.

Il benessere di tutti i dipendenti è una delle priorità dell'organizzazione e si riflette **nell'approccio individuale** ai dipendenti, nonché nei buoni rapporti tra i coordinatori del programma e i team.

Nell'organizzazione, la **partecipazione** dei dipendenti al processo decisionale è incoraggiata, la loro **esperienza e conoscenza sono valorizzate** e ci sono pari opportunità per tutti. Nei locali dell'organizzazione sono **presenti oggetti che riflettono le diverse culture** dei dipendenti e degli utenti. Nell'ambito del programma vengono organizzate diverse attività con l'obiettivo specifico di promuovere la diversità e le diverse culture. La diversità, l'antidiscriminazione, la tolleranza e il multiculturalismo sono promossi attraverso le **pubblicazioni** che l'organizzazione pubblica regolarmente. Ad esempio, materiali nell'organizzazione

che raffigurano culture diverse - una bandiera arcobaleno in ufficio, opere di bambini esposte secondo programmi che raffigurano la cultura rom, abbiamo avuto relativamente recentemente laboratori che raffigurano la cultura dell'Africa e lo stesso in Francia.

Il Centro per l'integrazione giovanile valorizza e rispetta tutti i dipendenti, indipendentemente dal sesso, dall'orientamento sessuale, dall'etnia o dalla disabilità. Il **diritto alla privacy** è molto importante per l'organizzazione e tutte le date e gli eventi importanti nella vita dei dipendenti vengono rispettati, ovviamente se queste date vengono condivise con il resto del team. Tutti i diritti derivanti dal rapporto di lavoro legati a date ed eventi importanti sono rispettati. Le regole dell'organizzazione prescrivono i **diritti dei dipendenti**, che spesso sono più ampi dei diritti prescritti dalla legge. Viene promossa una **cultura del dialogo**, che implica una buona comunicazione tra i dipendenti sotto forma di discussione costruttiva.

All'interno dell'organizzazione è incoraggiata la **cooperazione**, sia nel rapporto tra strutture gestionali e team, sia all'interno degli stessi team di programma, e ogni iniziativa è rispettata e considerata in conformità con le capacità dell'organizzazione. **Ogni dipendente è motivato per lo sviluppo personale e professionale**, i risultati individuali vengono valorizzati e esiste un **rapporto giusto e amichevole tra i dipendenti** dei team. Non si sono verificati casi di mobbing all'interno dell'organizzazione e all'atto dell'inserimento nel rapporto di lavoro i colleghi vengono a conoscenza delle politiche e delle norme dell'organizzazione in materia di antidiscriminazione e regole di comportamento nel collettivo e nei confronti degli utenti. Le procedure sono le stesse per tutti i dipendenti e tutti i dipendenti partecipano alla **revisione delle politiche** e dei regolamenti durante l'audit.

In relazione alla missione e alla visione dell'organizzazione, ma anche al gruppo di utenti stesso, la **diversità è vista positivamente e incoraggiata**. Gli stereotipi non esistono o non vengono espressi nelle relazioni e si contribuisce alla riduzione della discriminazione e all'incoraggiamento della diversità attraverso vari corsi di formazione, seminari e attività simili incoraggiate.

Il management è **empatico** nei confronti dei propri team e ha un **atteggiamento imparziale** nei confronti delle diverse culture. Certo, ci sono situazioni in cui si riflette l'ignoranza di una certa cultura, ma molto raramente considerando l'esperienza dei dipendenti e senza connotazione offensiva. Come accennato, l'**esposizione a nuove culture è incoraggiata**. Organizziamo spesso vari workshop, uno dei nostri colleghi è del Mali, abbiamo volontari dall'Asia e dall'Europa, di tanto in tanto vengono da noi bambini provenienti da diversi paesi o li mandiamo come ospiti, quindi partecipano sempre a tali eventi che rappresentano le culture di paesi, si fanno giochi, si fanno prove, ecc. Prima tenevamo laboratori per bambini sul tema della cultura rom tenuti da quel famoso cantante lirico rom, ora i nostri colleghi beneficiari e cresciuti nell'insediamento tengono spesso laboratori su questo argomento.

NON si sono verificate situazioni in cui le differenze culturali avrebbero avuto

un impatto negativo sul lavoro e sui risultati lavorativi, né sono stati riscontrati comportamenti discriminatori. I dipendenti vengono comunicati nel pieno rispetto della loro personalità e di ogni diversità. Le posizioni dirigenziali e i membri del team sono incoraggiati a **migliorare costantemente le proprie conoscenze e acquisire nuove esperienze**, soprattutto nelle attività multiculturali. Esempi di attività multiculturali attraverso le quali vengono rafforzate le competenze dei dipendenti: riceviamo vari inviti per eventi che ci offrono l'opportunità di interagire con persone di altre culture. Visitiamo spesso organizzazioni partner all'estero, organizziamo conferenze, seminari, ecc. Ad esempio, siamo stati in Spagna, Francia, Svizzera, ecc.

IL MAGO DI OZ (Italia)

corsi di formazione personalizzati, resilienza occupazionale

La cooperativa sociale “Mago di Oz” di Acqui Terme nasce nel dicembre 2001 con il coinvolgimento della cooperativa “CrescereInsieme”, onlus di Acqui Terme, in qualità di tutor e promotrice. È una cooperativa di tipo A che si occupa principalmente di fornire servizi ai minori che affrontano gravi problematiche familiari e sociali e a quelli affetti da psicopatologie. In particolare, nel 2002, la cooperativa ha avviato un programma di “Appartamenti per Gruppi” per minori e giovani in affidamento ai servizi territoriali o in transizione da strutture residenziali. Nel dicembre 2007 è stata fondata la Comunità Terapeutica “La Passeggiata”. A partire da marzo 2013 ha assunto la gestione della Casa di Cura Residenziale (CER) “Il Mago di Oz” e, a dicembre 2013, ha acquisito la struttura di Cascina Gasera.

Il progetto riunisce energie e competenze specifiche con l'obiettivo comune di gestire uno spazio residenziale educativo e terapeutico per un massimo di 10 minori di età compresa tra 11 e 14 anni con problematiche psichiatriche, specificatamente nell'area dei disturbi di personalità o pre-psicosi (gravità della condizione clinica identificata attraverso l'Asse I dell'ICD-10 OMS). Il focus condiviso sull'azione terapeutica e sulla prevenzione/recupero del disagio e dello svantaggio psichiatrico definisce l'orizzonte comune e l'orientamento fondamentale che contraddistingue entrambe le organizzazioni.

La cooperativa enfatizza un **approccio inclusivo nella sua struttura di governance**. Attualmente il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) è composto da sei donne e un uomo. Inoltre, hanno fatto passi da gigante nel nominare individui sotto i 30 anni a ruoli chiave di coordinamento, dimostrando un impegno per l'**inclusione dei giovani**. Questo approccio multi-stakeholder alla governance garantisce che una **vasta gamma di voci sia presa in considerazione** nel processo decisionale.

Uno degli obiettivi chiave della cooperativa è migliorare il **coinvolgimento e il benessere della forza lavoro**. Nel 2022, hanno continuato a fornire **supporto di supervisione** psicodinamica a gruppi di lavoro e individui. Questa iniziativa aiuta ad affrontare potenziali problemi e a migliorare il benessere generale. La cooperativa ha inoltre investito in programmi di formazione specifici adattati alla professione

e alle competenze dei propri dipendenti. La **formazione personalizzata** aiuta i dipendenti a crescere professionalmente, garantendo che siano ben preparati per i loro ruoli. Questo approccio globale è stato determinante nel mantenere una forza lavoro altamente impegnata.

La resilienza occupazionale è una priorità per la cooperativa. Nel 2022 hanno raggiunto un notevole tasso di trasformazione del 44% per i dipendenti in posizioni di lavoro instabili all'inizio dell'anno. Questa trasformazione dimostra il loro impegno nel garantire la sicurezza del lavoro e nel migliorare la qualità dell'occupazione. I loro sforzi si traducono in stabilità a lungo termine per la loro forza lavoro.



KRIZNI CENTER ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE MARELIČNA HIŠA (Slovenia)

utilizzare interessi e attività quotidiane per creare connessioni culturali

Questi centri di crisi sono destinati a bambini e adolescenti dai 6 ai 18 anni che si trovano in una situazione di grave disagio, che rende necessario il loro allontanamento dall'ambiente in cui risiedono. Bambini e adolescenti cercano aiuto nei centri di crisi quando si trovano ad affrontare qualsiasi tipo di disagio che non riescono a risolvere nel loro ambiente domestico, comprese condizioni domestiche insopportabili (abuso psicologico e fisico, abuso sessuale, alcolismo dei genitori, ecc.), ribellione contro i genitori per vari motivi, rifiuto da parte dei genitori, traumi emotivi, crisi adolescenziali, problemi legati alla scuola e altro ancora. La permanenza in questi centri di crisi è volontaria. I centri di crisi per i giovani operano ininterrottamente, 24 ore al giorno. La durata del soggiorno è di massimo tre settimane, con possibili proroghe in casi eccezionali.

Al centro ci sono giovani di diversa provenienza, tradizione, religione e **provenienza diversa**. Per questo motivo l'integrazione e l'accettazione della diversità sono di fondamentale importanza. Il metodo principale per accettarsi a vicenda è attraverso la **conversazione**, per comprendere le reciproche differenze. Vengono utilizzati anche vari metodi per aiutare i giovani a comprendere la diversità. Uno di questi è la **musica**. Per un periodo di tempo, scelgono collettivamente le canzoni che verranno ascoltate da tutti, e ogni persona, a turno, seleziona una canzone. Questo insegna ad accettare i gusti di persone diverse.

Un altro metodo è **cucinare**. Nel centro i ragazzi, insieme ai loro responsabili, preparano insieme cene e pasti del fine settimana. All'inizio della settimana si decide collettivamente il menù che verrà cucinato per tutta la settimana. In questo modo i giovani imparano ad ascoltarsi a vicenda e ad adattarsi agli altri. Si preparano anche piatti di tradizioni diverse per far sentire ogni persona un po' a casa. La cucina viene utilizzata anche come terapia perché riporta alla memoria le proprie case, evocando tanti ricordi.

Convivere con gli altri e accettare le differenze di ciascuno è un elemento significativo per imparare a tollerarsi a vicenda. Per molti è anche la prima volta

che sperimentano regole e limiti imposti, quindi è necessario insegnare loro i fondamenti della convivenza, come l'igiene personale, i lavori domestici e le regole della casa.

Essere un dipendente del centro è un lavoro molto impegnativo con responsabilità importanti. I giovani provengono da contesti diversi e hanno diversi problemi, alcuni dei quali piuttosto impegnativi. Per questo ai dipendenti viene fornito un servizio di **'supervisione'** mensile, affiancato da uno psicologo. Durante la supervisione, il dipendente può discutere i propri problemi legati al lavoro o preoccupazioni personali e lavorare insieme per trovare soluzioni.

BETA - COOPERATIVA SOCIALE (IT)

lavoro/appartenenza, coniugando aspetti sociali e professionali, qualifiche e formazione di dirigenti e coordinatori

Beta è una Società Cooperativa Sociale ispirata ai principi della solidarietà sociale, da sempre dedita all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. 'Working Well Together' e **trasformare gli svantaggi in risorse** sono i principi fondanti della loro missione. Questo significa rispettare le persone, prestando attenzione alla comunità, valorizzando le competenze individuali, garantendo formazione continua ai propri dipendenti, gestione partecipativa e operazioni trasparenti.

Sono riusciti a diventare una realtà flessibile, competente, dinamica, efficiente e attenta al territorio operante in diversi settori, quali manutenzione del verde, gestione dei servizi ecologici, traslochi, finiture d'interni, pulizie, servizi cimiteriali, ristorazione, ristorazione, montaggio, sicurezza parchi, call center, servizi scolastici, logistica.

'Lavorare bene insieme' per loro significa:

- ▶ Trasmettere alla comunità un modo di pensare e di agire che nasce dal dialogo interno e dalla condivisione. Valori e principi etici sono alla base degli obiettivi e delle scelte imprenditoriali della nostra cooperativa.
- ▶ Sviluppare processi più adeguati di dignità sociale attraverso la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini, anche in collaborazione con altri soggetti interessati.
- ▶ Aggiungere valore e scopo all'occupazione per promuovere la crescita sociale.
- ▶ Operare per garantire i diritti fondamentali e la dignità delle persone, per promuovere l'autonomia, la crescita, l'integrazione sociale e per migliorare la qualità della vita.
- ▶ Creare reti sociali composte da istituzioni e individui per realizzare l'ideale di qualità condivisa nei contenuti e nelle modalità operative: progettare e gestire servizi, attivare processi territoriali, acquisire consapevolezza e competenze legate al lavoro.
- ▶ Produrre competenze e sviluppo sociale coniugando aspetti sociali e professionali, offrendo alle persone svantaggiate e disabili opportunità di miglioramento e di integrazione socio-professionale, garantendo al contempo un elevato livello di qualità del servizio sia alle aziende pubbliche che a quelle

private.

►Valorizzare le caratteristiche di ciascun individuo in modo da consentire a ciascuno di esprimere il proprio potenziale e svolgere le mansioni che più gli si addicono.

►La gestione di Beta

Da un punto di vista strutturale, la democrazia dell'azione e la capacità di coinvolgere e includere – parole chiave per un'impresa sociale – possono essere ricercate e praticate a livello di governance dell'impresa.

Beta si è dotata di un **regolamento interno** che definisce tutte le regole per l'ammissione come socio della cooperativa. Tutti i nuovi assunti diventano soci della cooperativa e il capitale sociale è lo stesso, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal fatto che si sia svantaggiati o meno. Il fatto che tutti i lavoratori siano anche soci è espressione della centralità del lavoratore. Ogni lavoratore ha la possibilità di partecipare attivamente alla vita della cooperativa, agendo come socio anche nei momenti decisionali, tipicamente durante l'assemblea annuale.

L'inserimento lavorativo delle persone con vulnerabilità e disabilità è per noi un obiettivo costante e ci impegniamo per l'integrazione delle persone nelle nostre attività e nei servizi che forniamo. “Nel 2022 abbiamo 18 percorsi occupazionali per soggetti con vulnerabilità sociale e sono 41 i soggetti con svantaggio sociale (20 con patologie psichiatriche, 8 con dipendenze e 10 con disabilità fisica). Inoltre sono state assunte 9 persone di età inferiore ai 30 anni”.

Diversificazione del lavoro e della formazione: la mission di Cooperativa Beta è attivare percorsi finalizzati all'integrazione socio-lavorativa di soggetti con vulnerabilità e/o svantaggio sociale. Grazie alla varietà dei servizi offerti, la cooperativa è in grado di accogliere soggetti con esigenze molto diverse.

L'integrazione dei soggetti con vulnerabilità e svantaggio avviene attraverso **progetti individuali** costantemente monitorati per garantire a ciascuno le migliori condizioni di lavoro.

Particolare attenzione è riservata alle attività formative svolte nel corso dell'anno a favore dei soci lavoratori, rientrando sia nella formazione obbligatoria (come da Accordo Stato-Regioni) sia nella formazione integrativa specifica per ciascuna attività e settore. Particolare attenzione è posta alla formazione e all'aggiornamento degli Area Manager e dei coordinatori dei diversi settori produttivi. Ciò rappresenta un investimento in risorse umane effettuato durante l'anno fiscale ed è vantaggioso per la cooperativa, in vista degli esercizi futuri. Le azioni formative riguardano principalmente l'aggiornamento su tematiche specifiche e sono condotte attraverso corsi, seminari e workshop occasionali.

Analisi del clima organizzativo presso la Cooperativa Sociale Beta: I risultati ottenuti dalla somministrazione dell'indagine tra i soci lavoratori della Cooperativa Sociale Beta, riportati nel Bilancio Sociale 2022, riflettono un ambiente di lavoro positivo e un buon clima organizzativo. Ecco alcuni dei risultati principali:

► **Motivazione dei soci lavoratori:** l'88% dei soci lavoratori intervistati si ritiene motivato a svolgere bene il proprio lavoro. Questi dati suggeriscono che la maggioranza dei soci della cooperativa è impegnata e motivata nel proprio ruolo.

► **Sostegno dei superiori:** il 91% dei soci lavoratori dichiara di poter contare sull'aiuto dei propri superiori nei momenti di difficoltà. Ciò indica un buon rapporto tra leader e lavoratori, con una cultura di sostegno e apertura alla risoluzione dei problemi.

Questi risultati suggeriscono che Beta Social Cooperative ha creato un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentono motivati, supportati e ascoltati dai loro superiori. Un clima organizzativo positivo può contribuire al benessere dei dipendenti e alla produttività complessiva all'interno dell'organizzazione. Tuttavia, è importante **continuare a monitorare** il clima organizzativo e adoperarsi per il miglioramento continuo per garantire un ambiente di lavoro sano e produttivo per tutti i soci lavoratori.

Etica aziendale: la **Trasparenza aziendale** si attua attraverso i sistemi di gestione, le procedure e il rapporto con i lavoratori. La gestione democratica e partecipativa è assicurata dalle modalità stesse di partecipazione di tutti i soci alla vita della cooperativa. Curano la dimensione, la territorialità e la specializzazione della cooperativa, collaborando con le nostre reti territoriali di riferimento. I valori a cui aderiscono sono elencati nel Codice Etico promosso da Federsolidarietà, suo organo di rappresentanza in Confcooperative.

Per sostenere i valori a cui si ispira Beta, un obiettivo importante è la **qualificazione** delle risorse umane attive, soprattutto nella gestione e nel coordinamento dei servizi. I soggetti che ricoprono ruoli con tali responsabilità devono possedere un'adeguata formazione, nonché riconosciute competenze specifiche e trasversali. Preziosi, a questo proposito, sono i dati relativi alle risorse umane di Beta in possesso di un adeguato background formativo.

BETADUE (Italia)

forte monitoraggio dell'attuazione delle politiche, trattamento equo di tutti

Betadue, fondata nel 1998, è una cooperativa sociale di tipo B dedicata all'integrazione e all'inclusione della forza lavoro. Realizza questa missione gestendo diversi servizi quali manutenzione del verde, pulizia, servizi di igiene urbana, ristorazione collettiva, logistica e servizi di front/back office per aziende sia pubbliche che private. Nell'anno 2022 Betadue ha contribuito in modo significativo a dare opportunità di lavoro a 549 persone, di cui 141 persone svantaggiate (con invalidità civile riconosciuta almeno al 46%), realizzando un ragguardevole fatturato di oltre 18 milioni di euro. Le loro operazioni si estendevano alle province di Arezzo e Firenze, così come ad altre regioni della Toscana e dell'Umbria.

Obiettivo primario di Betadue resta la creazione di opportunità di lavoro alle migliori condizioni possibili per soggetti con limitate opportunità contrattuali. Per raggiungere questo obiettivo, la cooperativa ha avviato vari percorsi di sviluppo nel 2022, con l'obiettivo di migliorare la propria attrattiva, struttura organizzativa e sostenibilità, pur continuando a concentrarsi sull'integrazione della forza lavoro.

Lo scopo della **politica** di Betadue su **diversità, equità e inclusione** è creare un ambiente di lavoro consapevole e aperto alla diversità, dove le relazioni siano guidate dal rispetto della dignità umana e dove l'unicità di ciascun individuo sia genuinamente valorizzata. La presente politica si applica a tutti i soci, agli organi sociali, ai dipendenti e a chiunque collabori con Betadue a qualsiasi titolo. La cooperativa si impegna a diffondere e comunicare la Politica di Diversità, Equità e Inclusione attraverso adeguati canali di conoscenza, formazione e sensibilizzazione.

In linea con il proprio Codice Etico, Betadue si ispira al principio di **imparzialità** e non tollera alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta basata su età, sesso, orientamento affettivo, stato di salute, disabilità, neurodiversità, origine etnica, colore della pelle, nazionalità, convinzioni politiche, fede religiosa, cultura, appartenenza sindacale, stato civile o qualsiasi altra caratteristica personale. Non è tollerato alcun atto di bullismo, molestia psicologica o fisica, molestia sessuale, discriminazione, intimidazione, minaccia, insulto o vittimizzazione contro qualsiasi collaboratore o stakeholder. Chiunque diventi vittima di tali atti o ne sia direttamente testimone è obbligato a segnalarli al proprio superiore, alla direzione delle risorse umane o all'organismo di controllo, che prenderanno le opportune azioni sulla base della segnalazione.

Struttura e Composizione dei Soci: Betadue è una cooperativa sociale di tipo B con una solida struttura organizzativa. Al suo interno sono presenti 343 iscritti, di cui 141 sono **lavoratori appartenenti a categorie svantaggiate**, mentre 202 sono lavoratori non appartenenti a tali categorie. La cooperativa conta anche 17 soci volontari e 2 soci sostenitori. Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Betadue è composto da 18 membri, equamente divisi tra uomini e donne, con un'età media di 46 anni. La composizione del CdA segue criteri definiti da un regolamento elettorale che assicura un'equa rappresentanza di genere e di rappresentanza dei diversi ambiti lavorativi all'interno della cooperativa. Inoltre, il CdA viene regolarmente rinnovato, con almeno il 20% dei nuovi membri ad ogni elezione.

Politica di Pari Opportunità: l'impegno di Betadue è quello di promuovere un ambiente di lavoro in cui le pari opportunità e l'equità siano favorite in tutti i ruoli e in tutte le fasi del rapporto di lavoro, compreso il reclutamento e la selezione, l'assunzione, la formazione, lo sviluppo e la cessazione del rapporto di lavoro. La politica di selezione del personale è improntata al riconoscimento del merito nel rispetto delle pari opportunità. Ciò si traduce in una valutazione trasparente delle aspirazioni, del potenziale, delle competenze e delle capacità dei candidati.

Le **politiche di remunerazione** di Betadue sono improntate a principi di equità e mirano a valorizzare le capacità, conoscenze, competenze, professionalità e attitudini di ciascun componente. La strategia di gestione e sviluppo delle risorse umane è focalizzata sulla valorizzazione delle specificità individuali, garantendo

pari opportunità di crescita professionale per tutti, anche attraverso avanzamenti di carriera, sviluppi orizzontali e percorsi formativi.

Betadue è fermamente **impegnata** nel contrastare ogni forma di discriminazione e nel promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo. La cooperativa adotta misure concrete per garantire che ciascun socio sia trattato in modo equo e rispettoso. Betadue ha inoltre istituito un **Collegio dei Proviviri** e un **Organismo di Vigilanza** per garantire il rispetto di tali principi ed il corretto funzionamento dell'organizzazione.

DNEVNI CENTER ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE KOPER – PETKA (Slovenia)

integrazione dei giovani dal sistema di assistenza sociale nella comunità

Il Centro diurno per bambini e adolescenti di Capodistria - PetKA è un programma di prevenzione e assistenza sociale del Centro per il lavoro sociale Južna Primorska, Unità di Capodistria. Il suo contenuto comprende attività preventive ed educative, nonché assistenza psicosociale per bambini e adolescenti del Comune di Capodistria e del Comune di Ancarano. È rivolto a bambini e adolescenti di età compresa tra 6 e 18 anni che ricercano una maggiore qualità del trascorrere del tempo libero, a coloro che affrontano sfide di inclusione sociale, difficoltà nella crescita, sono privati di una vita familiare adeguata, sperimentano comportamenti e problemi emotivi e necessitano di assistenza e sostegno per affrontare i loro problemi.

Oltre al sostegno psicosociale, il centro diurno offre e fornisce assistenza educativa e aiuto nei compiti scolastici a bambini e adolescenti. Attraverso attività ricreative guidate e organizzate, colloqui individuali e altro aiuto da parte del personale e dei volontari, i bambini e gli adolescenti svolgono i compiti durante l'anno scolastico, acquisiscono abitudini di studio, superano i deficit di apprendimento, trascorrono attivamente il tempo libero, si cimentano in diversi ruoli, imparano abilità sociali, scoprire i propri desideri e interessi, identificare i propri punti di forza, approfondire l'autoconsapevolezza e le relazioni interpersonali, espandere le proprie reti sociali, fissare obiettivi futuri e acquisire esperienze di vita positive. Durante i periodi di vacanza offre a bambini e adolescenti momenti di svago gratuiti, di qualità, organizzati e attivi in compagnia dei loro coetanei.

Sempre più famiglie faticano ad arrivare a fine mese, e questo vale anche in Slovenia. Pertanto, la loro associazione ha deciso di organizzare il sostegno alle famiglie e agli individui finanziariamente svantaggiati sotto forma di pacchi alimentari. Attraverso il progetto "ŠERFUD JE KUL" mirano a fornire ulteriore supporto alle famiglie e agli individui più vulnerabili riducendo al contempo la stigmatizzazione. Nonostante la recessione globale, hanno la fortuna di vivere in un ambiente sociale relativamente favorevole che dispone di scorte alimentari in eccedenza, destinate a scopi umanitari. Il progetto ha ottenuto un ampio sostegno da parte di varie aziende ed è diventato un'iniziativa regolare. Ogni settimana,

i prodotti in eccedenza e quelli prossimi alla scadenza vengono ridistribuiti per scopi benefici, riducendo le spese delle famiglie più povere.

Il centro organizza varie attività sportive. La sezione immersioni della Società SPM organizza immersioni per giovani svantaggiati. Questa forma di immersione autonoma è diventata un metodo di supporto per lavorare con i giovani che vengono serviti nell'ambito dei centri di assistenza sociale.

Lo scopo della formazione del personale professionale e dei volontari dei Programmi di prevenzione per i giovani in Slovenia è quello di aumentare il livello professionale dell'attuazione del programma nel modo più economicamente vantaggioso e in conformità con la necessità espressa di conoscenze specifiche richieste nel lavorare con bambini e adolescenti provenienti da contesti svantaggiati che affrontano sfide nella loro educazione.

La base fondamentale del PROGETTO PER L'INCLUSIONE SOCIALE E L'INTEGRAZIONE DEI BAMBINI E DEI GIOVANI CON PROBLEMI COMPORTAMENTALI PERCEPITI è creare le condizioni con un metodo specifico per ottenere cambiamenti sia nell'ambiente che nell'individuo. Questi cambiamenti consentiranno miglioramenti in termini di opportunità, status sociale, accesso alle risorse e, a loro volta, garantiranno una maggiore inclusione sociale. Lo scopo dell'utilizzo di metodi di lavoro atipici è quello di creare condizioni specifiche in cui l'intervento professionale dia risultati migliori. Questo perché coinvolge utenti che non sono preparati, non desiderano o non sentono il bisogno di impegnarsi in altre forme di assistenza psicosociale. Potrebbero anche valutare che tale intervento sarebbe utile per ottenere il cambiamento specifico desiderato più efficace e più rapido.

Un altro progetto è il progetto FUSBALIGA, una lega di centri quotidiani e giovanili di calcio balilla. Parallelamente al FUSBALIGA si svolgeranno ulteriori attività sociali, tra cui tiro al bersaglio, slacklining, floorball, giocoleria, ecc. All'evento finale saranno disponibili anche tutte le attività sociali effettivamente implementate durante il campionato. Gli obiettivi che miriamo a raggiungere Gli obiettivi raggiunti dal progetto sono: creare reti e collegare centri giovanili, ridurre il numero di ore che i giovani trascorrono sui loro telefoni e aumentare l'interazione sociale tra loro, attivando quei giovani che trascorrono improduttivi il loro tempo per strada e non sono coinvolti in alcuna attività organizzata, rafforzando il senso di correttezza, promuovendo uno stile di vita sano e migliorando il benessere. In linea con questi obiettivi, attribuiscono alla competitività un ruolo secondario. Tuttavia, fa parte dello sport e ci porta alla finale e al vincitore finale.

STANOVANJSKA SKUPINA VAL (Slovenia)

approccio individualizzato nel supportare i problemi di salute mentale

Stanovanjska skupina VAL è un programma che fornisce servizi agli utenti, adulti con problemi di salute mentale a lungo termine, disturbi dello sviluppo mentale, disturbi e problemi combinati, residenti nel Comune di Capodistria. Il programma

è realizzato in una casa residenziale a Capodistria, che offre alloggio e residenza a dieci utenti. L'obiettivo principale del programma VAL è fornire agli individui con problemi di salute mentale a lungo termine e a quelli con disturbi dello sviluppo mentale l'opportunità di reintegrarsi in un ambiente locale, socialmente familiare e di sostenere una vita indipendente al di fuori delle istituzioni tradizionali. Pertanto, l'obiettivo principale del programma è l'inclusione della comunità, con l'accento sulla possibilità di consentire una vita attiva, di alta qualità e quanto più indipendente possibile, o sulla transizione verso altri gruppi abitativi con meno sostegno, o addirittura verso una vita indipendente.

Il programma includeva attività regolari settimanali o mensili e attività a livello di gruppo, come riunioni settimanali di gruppo di tutti gli utenti, riunioni mensili per rivedere l'andamento del mese e pianificare quello successivo, pianificazione settimanale dei pasti di gruppo, spesa e pulizia, compiti quotidiani, mantenimento della pulizia dello spazio personale, pulizia generale delle aree comuni, feste di compleanno, laboratorio di parrucchiere, laboratori creativi tematici, riunioni dei residenti nel Consiglio dei residenti, passeggiate di gruppo in città, giochi da tavolo, gite di gruppo di mezza giornata e riunioni di gruppo con lo psichiatra.

Un accento significativo è stato posto sulla realizzazione del progetto "Beautiful Day for You", in cui sono stati compiuti 20 atti di gentilezza per celebrare il 20° anniversario di attività del programma. Attraverso le attività del progetto, hanno interagito con vari servizi e individui che vivono nella loro comunità, formando nuove connessioni o rafforzando collaborazioni esistenti. Per promuovere e destigmatizzare il programma e i suoi utenti, hanno anche creato una pagina Facebook affinché le persone potessero seguire il programma e le sue attività.

Il programma ha inoltre organizzato diverse attività per coinvolgere gli utenti nella comunità e incoraggiare il tempo libero attivo e di qualità. Hanno partecipato a vari eventi locali, tra cui "Altroke Sladka Istra", la sfilata del carnevale istriano, le giornate dell'agricoltura nell'Istria slovena ed eventi in altre città costiere. Hanno anche fatto brevi viaggi in luoghi come Portorose, Divača (visita ad un gruppo residenziale nel Carso) e Štanjel.

Partecipando a eventi locali e visitando nuovi luoghi, i residenti hanno acquisito preziose esperienze, nuove conoscenze e sono entrati in contatto con le persone, contribuendo in modo significativo a destigmatizzare la salute mentale nella società.

I membri di lunga data della Società Sožitje hanno partecipato a vari eventi, come escursioni, spettacoli e viaggi organizzati dalla Società. Inoltre, anche un residente che rimane membro della Società Šent ha partecipato a singoli eventi e celebrazioni. Il programma SS Val sostiene questo tipo di attività e mira a continuare a collaborare con altri servizi della comunità che si concentrano sulla salute mentale.

A livello individuale, come di consueto, negli ultimi mesi hanno raggiunto e reso operativi gli obiettivi a breve e lungo termine definiti nei piani individuali. Hanno fornito assistenza e sostegno in varie aree, tra cui la difesa dei diritti e dei benefici

previsti dalla legislazione, la gestione del pagamento delle fatture, la gestione dell'assicurazione sanitaria, la gestione delle finanze personali, l'adesione ai regimi terapeutici, il mantenimento della salute psicofisica, il mantenimento dei contatti con la famiglia e altre persone importanti e l'inclusione nella comunità.

Il programma ha mantenuto un approccio individualizzato, personalizzando le attività e gli approcci in base alle esigenze, alle preferenze e agli obiettivi di ciascun individuo.

Nel 2023 il programma ha proseguito gli incontri mensili con il medico psichiatrico. Il personale della SS Val, in collaborazione con i colleghi del DDTC Barčica e con operatori esterni (psichiatra, personale professionale dell'Unità di Capodistria e altri), ha offerto un'assistenza completa ai residenti, riuscendo con successo a fronteggiare e risolvere eventuali peggioramenti delle condizioni psicofisiche.