



bilancio sociale duemila ventitre



INTRODUZIONE	4
Riferimenti normativi e obiettivi del Bilancio Sociale	4
Principi di redazione	4
Nota metodologica.....	5
IDENTITÀ DELLA COOPERATIVA	8
Società Dolce - origini	9
Valori	9
Missione	9
Attività da Statuto	10
Sedi e contatti	10
Aree di Produzione.....	11
Settori e tipologia dei servizi	11
Governance Societaria.....	11
Governance aziendale.....	13
Codice Etico	13
Responsabilità amministrativa ex D.LGS. n. 231/2001	14
Rating di Legalità.....	15
Regolamento per la gestione dei rapporti con le Parti Correlate	15
Capitale Sociale	15
Soci.....	15
Partecipazioni societarie	17
I servizi in numeri (dati al 31.12.2023).....	19
Attività di gara	22
Stakeholder.....	24
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO.....	27
Conto Economico riclassificato	27
Determinazione del valore aggiunto	28
Riparto del valore aggiunto	28
Valore della Produzione.....	29
Costo del personale.....	30
RELAZIONE SOCIALE E AMBIENTALE	34
Composizione del personale	34
Politica delle assunzioni.....	35
Parità di genere	40
I sistemi di remunerazione e incentivazione e il Welfare Aziendale.....	46
Attività formative.....	49
Salute e sicurezza.....	50
La dimensione ambientale	52
SEZIONE INTEGRATIVA.....	57
I Laboratori di progettualità	57
Attività di Marketing e Comunicazione.....	67
Customer satisfaction fruitori dei servizi e familiari	74
Customer satisfaction committenza pubblica e parti interessate	77
Questionario di soddisfazione del personale dipendente	77
Interviste	78

Ci sono parole che racchiudono nei loro pochi caratteri un universo. Richiamano con immediatezza un concetto nella loro etimologia. Alla loro radice vi è un pensiero e sono parole-chiave perché aprono la porta della nostra visione delle relazioni.

In Società Dolce amiamo esprimerci, comunicare il nostro essere al servizio della persona con un ampio ventaglio di queste parole sempre diverse, come diverse sono le esigenze di chi sceglie di affidarsi a noi o di affidarci un proprio caro.

Bambini, ragazzi e fragili, ospiti e fruitori dei nostri servizi: ciascuno di loro è portatore di uno specifico bisogno che va colto con attenzione, ascoltato con gentilezza, soddisfatto con professionalità. Perché prenderci cura degli altri, chiunque essi siano, e farlo insieme, tutti i giorni, è ciò che ci rende ancora oggi, dopo oltre 35 anni, la cooperativa che ha fatto di un sogno la sua missione: creare una Società Dolce.

Nelle illustrazioni dell'artista Daniele Tozzi le parole si fondono e si trasformano in immagini e 'persone', per arricchire e animare il nostro messaggio e trovare insieme nuovi significati.

ILLUSTRAZIONI DI DANIELE TOZZI



INTRODUZIONE

Riferimenti normativi e obiettivi del Bilancio Sociale

Il Decreto legislativo emanato il 4 luglio 2019 stabilisce che, a partire dalla redazione del Bilancio Sociale relativo all'esercizio 2020, siano adottate le linee guida da esso definite, così come previsto ai sensi dell'art. 14 comma 1 decreto legislativo n. 117/2017 e, con riferimento alle imprese sociali, ai sensi dell'art. 9 comma 2 decreto legislativo n. 112/2017. La finalità delle linee guida è quella di stabilire i contenuti e le modalità di redazione del Bilancio Sociale, per consentire agli enti interessati di adempiere all'obbligo normativo, ma anche per mettere a disposizione degli associati, dei lavoratori e dei terzi, elementi informativi sull'operato degli enti e dei loro amministratori, nonché sui risultati conseguiti nel tempo.

Il Bilancio Sociale è infatti uno strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali ed economici delle attività svolte da un'organizzazione.

Attraverso il Bilancio Sociale Società Dolce vuole condividere e far comprendere come opera, offrendo a tutti gli interlocutori un quadro complessivo delle performance e degli obiettivi di miglioramento che la Cooperativa si impegna a perseguire, della qualità dell'attività svolta e della declinazione del suo sistema di valori nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali e nei loro effetti e risultati. Il Bilancio Sociale accoglie alcune informazioni e dati riguardanti il sistema di gestione della responsabilità sociale e le politiche adottate per il rispetto dei requisiti dello Standard SA8000:2014; un impegno importante, che garantisce il rispetto dei requisiti dello Standard di riferimento e delle convenzioni internazionali in materia di tutela di diritti umani e dei lavoratori.

Principi di redazione

Il Bilancio Sociale deve presentare le informazioni in modo tale che ciascun lettore del documento le possa giudicare adeguatamente secondo il proprio punto di vista, sia per agevolare un maggiore confronto, sia per mantenere una corretta e trasparente relazione con ogni interlocutore legittimamente interessato all'attività dell'azienda. E' essenziale però che tali peculiarità osservino, nel manifestarsi, criteri espliciti, condivisi e ricorrenti. Le linee guida stabiliscono che la redazione del Bilancio Sociale deve attenersi ai principi di:

- Rilevanza
- Completezza
- Trasparenza
- Neutralità
- Competenza di periodo
- Comparabilità
- Chiarezza
- Veridicità e verificabilità

- Attendibilità
- Autonomia delle terze parti

I principi di redazione del Bilancio Sociale fanno riferimento alla sfera dell'etica, alla dottrina giuridica e alla prassi della professione contabile. In particolare ai principi e ai valori condivisi di etica pubblica ed economica e, per quanto attiene al campo del diritto, alla Costituzione e alla legislazione vigente, nazionale e comunitaria, e ai principi fondamentali dei diritti dell'uomo (Carta dei Diritti dell'ONU). Infine, per quanto riguarda gli aspetti più professionali o procedurali, ai principi contabili nazionali e internazionali.

La qualità del processo di redazione del Bilancio Sociale 2023 e delle informazioni in esso contenute è garantita dal rispetto dei principi definiti dallo Standard Principi di Redazione del Bilancio Sociale - GBS 2013, che è assunto come Standard di riferimento.

Nota metodologica

Conformemente a quanto indicato nelle linee guida definite dal d.lgs. del 4 luglio 2019, la struttura del Bilancio Sociale si esplicita con:

Introduzione, che è premessa metodologica per fornire una chiave di lettura del lavoro svolto.

Identità della Cooperativa, in cui si delinea il profilo societario e aziendale e si fornisce un quadro dell'organizzazione della Cooperativa.

Produzione e distribuzione del valore aggiunto, rendicontazione dei dati economici più rilevanti.

Relazione sociale e ambientale, sezione dedicata in modo specifico alla rendicontazione dei dati e degli avvenimenti sociali. Attraverso l'utilizzo di rappresentazioni grafiche si dà conto dell'organizzazione del lavoro e dell'occupazione, del mutualismo e della partecipazione societaria e della dimensione ambientale.

Sezione integrativa, relativa alla gestione dei servizi e dei clienti (committenti e fruitori dei servizi), alle interviste agli stakeholder e ad ulteriori informazioni rilevanti.

Il Bilancio Sociale è consultabile e scaricabile dal sito della Cooperativa www.grupposocietadolce.it alla sezione "Numeri" (<https://www.grupposocietadolce.it/numeri/#bilanci>).

Le informazioni contenute in questo documento sono tutte riferite a Società Dolce Società Cooperativa e riguardano l'anno di gestione chiuso al 31 dicembre 2023 ed eventuali fatti di rilievo per il Bilancio Sociale avvenuti successivamente.

I dati riferiti all'anno del bilancio sono esposti, laddove la rappresentazione è significativa, a confronto con almeno i due esercizi precedenti.

Soci

n. 1.115

soci attivi

pari al **30%** sul totale occupati



2,1 milioni di euro di
capitale sociale sottoscritto
di cui il **99,6%** versato

Capitale sociale

Rating di legalità

3 STELLETTE

dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato



IDENTITÀ DELLA COOPERATIVA

Identità

Denominazione: **COOPERATIVA SOCIALE SOCIETÀ DOLCE SOCIETÀ COOPERATIVA**

Forma giuridica: **SOCIETÀ COOPERATIVA**

Data Atto di costituzione: **26/02/1988**

Società Dolce è una società cooperativa e nello specifico una cooperativa sociale di tipo A (ai sensi della legge 381/1991).

Capisaldi del sistema cooperativo sono i principi di mutualità, solidarietà, democrazia.

Le società cooperative sono società dedite alla produzione di beni o servizi, per le quali lo scopo comune non è il profitto, ma quello mutualistico, che consiste, a seconda del tipo di cooperativa, nell'assicurare ai soci il lavoro o beni di consumo o servizi, a condizioni migliori di quelle che otterrebbero dal libero mercato.

Le cooperative sono caratterizzate dal voto capitario dei soci, ovvero dal fatto che ogni socio ha diritto a un voto in Assemblea, indipendentemente dal valore versato della propria quota di capitale sociale. Caratteristica propria della cooperativa è anche il principio di parità tra i soci (democrazia economica), che implica, tra l'altro, oltre al voto capitario, la necessità di un giudizio motivato sui motivi di ammissione o sul diniego di ammissione nei confronti di nuovi soci (art. 2528, quarto comma).

Ulteriori caratteristiche fondamentali sono il principio cosiddetto della porta aperta e il capitale variabile della società cooperativa. Il Codice Civile riconosce la variabilità del capitale come un elemento peculiare delle società cooperative.

Società Dolce - origini

Società Dolce è stata fondata il 26 febbraio 1988 a Bologna da un gruppo di giovani studenti universitari che condividevano medesimi valori, tra cui quello di impegnarsi per contribuire a creare una società più dolce, dove tutti, anche chi fatica a “tenere il passo”, possano trovare servizi che favoriscano una condizione di vita migliore e, allo stesso tempo, offrire buone opportunità di lavoro a chi desidera operare nel sociale.

Pietro Segata, socio fondatore della Cooperativa, ricorda che il nome Società Dolce nacque da un colloquio che ebbe con Franco Piro, parlamentare di Bologna che ha proposto la Legge n. 13 del 1989 per il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche. Giocarono sull'idea di una *Società Dolce*, una società in cui tutti noi avremmo auspicato di vivere, in quanto modello di Comunità dove non ci sono differenze, dove non ci sono contrasti, dove c'è eguaglianza, equità e solidarietà.

Questi sono ancora i valori che persegue Società Dolce.

Questo è il motivo per cui non ha mai cambiato il suo nome, nonostante varie sollecitazioni.

Società Dolce, oggi, ha una posizione di leadership fra le imprese nazionali nel settore dei servizi alla persona: è un'impresa fortemente consolidata e vanta un know-how tecnico e una capacità progettuale, organizzativa e finanziaria che consentono di fornire risposte adeguate a nuovi ed emergenti bisogni socio-assistenziali, educativi e sanitari.

Valori

Società Dolce è una Cooperativa Sociale iscritta alla C.C.I.A.A. di Bologna come Società Cooperativa, con lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità, attraverso attività finalizzate alla qualificazione umana, morale, culturale e professionale, al recupero e alla valorizzazione delle risorse e delle potenzialità delle persone che necessitano di aiuto.

Società Dolce si ispira ai principi di libertà e solidarietà e, in tale ottica, si propone di potenziare il movimento cooperativo e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei propri soci. Garantisce sempre un'alta professionalità, competenza, formazione e specializzazione del personale, affinché siano sempre assicurati il benessere dei fruitori dei servizi, la loro dignità e i loro diritti. Società Dolce assicura la qualità dei servizi offerti attraverso l'impiego di risorse economiche e umane in attività di progettazione, ricerca, sviluppo e formazione del personale orientate verso l'innovazione continua. I processi di miglioramento qualitativo nelle pratiche di progettazione e di erogazione dei servizi sono da sempre un valore primario della Cooperativa.

I valori su cui si basa Società Dolce sono la centralità della persona, con i suoi diritti, bisogni e sentimenti, la promozione dello sviluppo locale, la competenza, l'innovazione e la flessibilità, la gestione democratica e partecipata, il rispetto dell'ambiente e la trasparenza.

Missione

- **Mutualità:** Costituisce scopo prioritario di Società Dolce favorire le migliori condizioni economiche, professionali e sociali ai propri soci; garantire loro pari opportunità; favorire la loro partecipazione alle scelte.
- **Centralità del Cliente:** La soddisfazione dei fruitori e dei committenti è al centro dell'attività di Società Dolce, che è orientata all'efficacia, all'efficienza e alla produzione di valore nei servizi erogati.

- **Responsabilità Sociale:** Società Dolce vuole essere soggetto attivo e responsabile nei territori in cui lavora per contribuire alla promozione di un *benessere comunitario* in grado di coniugare sviluppo e solidarietà.

Attività da Statuto

In relazione ai propri scopi la Cooperativa può gestire stabilmente o temporaneamente, in proprio o per conto terzi, le seguenti attività (art. 2 dello Statuto):

- Gestire servizi sociali, sanitari, assistenziali, educativi e del tempo libero.
- Sviluppare tutte quelle attività e servizi funzionali ai settori dell'infanzia, dell'adolescenza, della senilità, dei disabili e dell'emarginazione in genere.
- Realizzare tutte quelle iniziative volte alla promozione individuale e sociale dei giovani, degli anziani e di ogni soggetto svantaggiato in genere.
- Promuovere e gestire servizi in grado di agevolare il rapporto tra cittadino e istituzioni.
- Rimuovere quegli ostacoli di natura economica, sociale, culturale che impediscono la reale uguaglianza fra tutte le persone, attraverso la pubblicazione e la divulgazione di studi, ricerche e notizie.
- Promuovere e realizzare prodotti editoriali di carattere politico, sociale, culturale.
- Promuovere e realizzare servizi volti al mantenimento dell'occupazione.
- Promuovere e realizzare formazione e aggiornamento per i propri soci e per i terzi accessori e funzionali al raggiungimento dei propri scopi.
- Promuovere l'autofinanziamento della Cooperativa stimolando lo spirito di previdenza e risparmio dei soci e raccogliendo prestiti, conferimenti e altri apporti esclusivamente ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale.
- Costituire fondi, formati con i conferimenti dei soci sovventori, per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale ai sensi dell'art. 4 della Legge 31 gennaio 1992, n. 59 (recante "Nuove norme in materia di società cooperative").

Sedi e contatti*

Sede	Telefono	Fax	Mail
Sede Legale e Amministrativa			
Via Cristina da Pizzano n. 5 - 40133 Bologna	051 6441211	051 6441212	info@societadolce.it societadolce@pec.it
Sedi di Bologna			
Via Cristina da Pizzano n. 6 - 40133 Bologna	051 6441211	051 6441212	info@societadolce.it
Via Cristina da Pizzano n. 7/A - 40133 Bologna	051 6441211	051 6441212	info@societadolce.it
Via Cristina da Pizzano n. 9/A - 40133 Bologna	051 6441211	051 6441212	info@societadolce.it
Via della Filanda n. 20 - 40133 Bologna	051 6441211	051 6441212	info@societadolce.it
Via Lorenzetti n. 4/3 - 40133 Bologna	051 6441211	051 6441212	info@societadolce.it
Via Lorenzetti n. 4/2A - 40133 Bologna	051 6441211	051 6441212	info@societadolce.it

Sede	Telefono	Fax	Mail
Sede di Brescia			
Via Bazzoli n. 25 - 25134 Brescia	030 2300944	030 2300944	
Sede di Cesena			
Piazza L. Sciascia n. 218 - 47023 Cesena	0547 610210	0547 21673	cesena@societadolce.it
Sede di Cremona			
Via Antiche Fornaci n.51 - 26100 Cremona	0372 23103	0372 565483	infoareanordovest@societadolce.it
Sede di Mantova			
Piazza Giotto n.2 - 46030 San Giorgio di Mantova	0376 324529	0376 362833	cdd.tamtam@societadolce.it
Sede di Parma			
Piazzale Allende n.1 - 43121 Parma	0521 494298	0521468142	segreteria.parma@societadolce.it

*Dati aggiornati al 27 maggio 2024

Territori

Regioni in cui opera la Cooperativa

Emilia Romagna

Lombardia

Veneto

Aree di Produzione

Aree di Produzione	
Area Educativa Sede	Area Nord-Ovest
Area Socio-Sanitaria Sede	Area Centro

Settori e tipologia dei servizi

Settori e tipologia dei servizi	
Infanzia	Minori
Anziani	Disabilità
Fragilità	Servizi Sanitari

Governance Societaria

Organi di governo e controllo	
Assemblea dei Soci	

Organi di governo e controllo	
Consiglio di Amministrazione	
Collegio Sindacale	

Consiglio di Amministrazione	
Presidente	Pietro Segata
Vice Presidente	Carla Ferrero
Consiglieri	Doriana Ballotti
	Antonio Franceschini
	Paolo Gardenghi
	Maurizio Montanarini
	Camilla Monteventi
	Simone Secchi
	Paolo Vaccaro

Il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023. La nomina dei Consiglieri avverrà secondo quanto stabilito dal Regolamento Elettorale che prevede, in conformità con quanto disposto dalle norme statutarie, che il CdA debba essere composto da almeno un terzo di Consiglieri indipendenti, almeno un terzo di Consiglieri del genere meno rappresentato e non più di un terzo di Consiglieri che abbiano ruoli esecutivi in Cooperativa in forza di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, quali i Dirigenti o i Quadri direttivi. Fermo restando quanto previsto dallo Statuto sociale in relazione alla facoltà da parte dei Soci Finanziatori di nominare un amministratore da considerarsi tra i Consiglieri indipendenti.

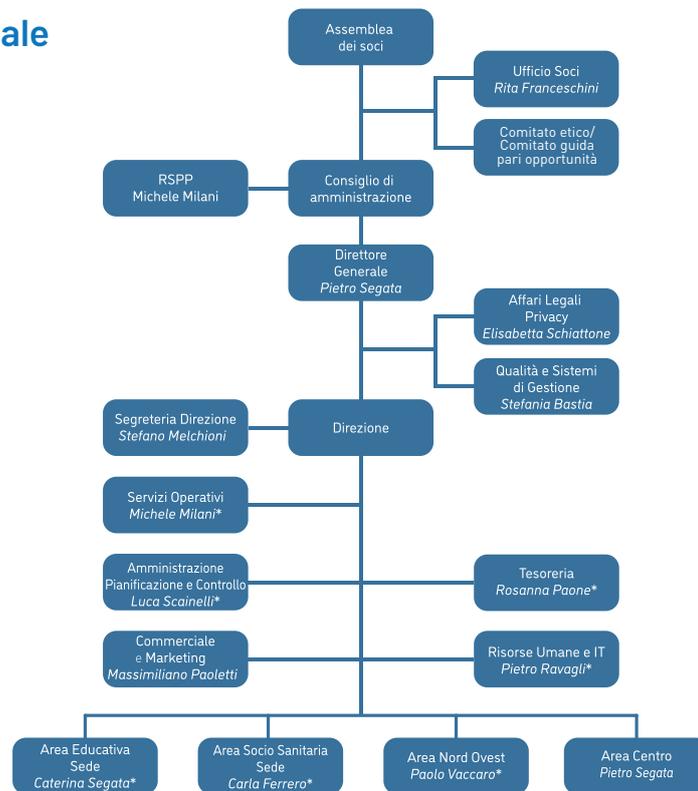
Collegio Sindacale	
Presidente	Roberto Picone
Sindaci effettivi	Roberto Maria Pasquali
	Gianni Scola
Sindaci Supplenti	Fabrizio Labanti
	Maria Pia Persiani

Il Collegio Sindacale rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023.

Società di revisione

L'incarico della revisione legale è stato affidato ad Essezeta Controlgest Srl, la quale rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31/12/2023.

Governance aziendale



Organigramma al 2/2/2024

*Membri della **Direzione**, così denominata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 luglio 2021, coordinata dal Direttore Generale e dai seguenti componenti: Pietro Ravagli, Carla Ferrero, Massimiliano Paoletti, Luca Scainelli, Caterina Segata, Paolo Vaccaro, Michele Milani, Rosanna Paone, Stefano Melchioni. La Direzione è stata istituita per dare attuazione al Piano Industriale e alle sue revisioni.

Codice Etico

Il Codice Etico, approvato dall'Assemblea dei Soci il 28 maggio 2013, nasce per integrare e rafforzare il sistema etico-valoriale di Società Dolce, contiene principi e norme di comportamento che arricchiscono i processi decisionali aziendali e orientano i comportamenti dei dirigenti, quadri, soci, dipendenti e dei diversi gruppi di stakeholder.

Il Codice Etico di Società Dolce si applica a tutti i lavoratori, collaboratori e ai fornitori caratteristici che contribuiscono alla catena di produzione di valore della Cooperativa.

Non si sostituisce a leggi o a norme contrattuali, ma ha la funzione di mettere in luce gli impegni etici e morali da adottare quotidianamente nell'espletamento della propria professione e da perseguire attraverso azioni concrete e verificabili.

Le funzioni del Comitato Etico riguardano la verifica costante in merito all'applicazione del Codice Etico e alla valutazione di manifeste incongruità attraverso la raccolta e valutazione di ricorsi e segnalazioni riferite all'applicazione del Codice stesso, con eventuale apertura di procedura di infrazione.

È strettamente correlato al Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 c.d. "MOG".

Al momento di approvazione del presente Bilancio Sociale il Codice Etico è in corso di modifica e la sua revisione è tra i punti all'OdG dell'Assemblea Ordinaria dei Soci.

L'organo deputato all'applicazione del Codice Etico è il Comitato Etico i cui nuovi componenti sono stati eletti dall'Assemblea dei Soci del 7 luglio 2022, e che attualmente risulta quindi così composto:

Comitato Etico		
Elisabetta Schiattone	Presidente	Responsabile Affari Legali e Privacy
Michele Mastropieri	Vice presidente	Vicepresidente Comitato Etico e Coordinatore Responsabile Area Socio Sanitaria sede
Annarita Musacchio	Membro effettivo	Segretaria Comitato Etico e Coordinatrice gestione progetti finanziati Area Educativa sede
Simona Bergonzi	Membro effettivo	Coordinatore SAD Area Nord Ovest
Nicolas Bonetti	Membro effettivo	Operatore CDD Tam Tam Area Nord Ovest
Adriana Corbelli	Membro effettivo	Impiegata Area Centro
Stefano Ferrari	Membro effettivo	Operatore Area Socio Sanitaria sede presso CANT Parma

Con determinazione del 20 novembre 2023, il Consiglio di Amministrazione ha avviato il percorso di Certificazione per la Parità di Genere, in conformità con la norma UNI PdR 125:2022.

La Certificazione per la Parità di Genere, quale ulteriore strumento che estenderà universalmente a tutto il corpo degli occupati, dipendenti o lavoratori autonomi, la garanzia di un trattamento equo che tuteli la diversità e le pari opportunità, è stata ottenuta dalla Cooperativa in data 6 febbraio 2024. Per l'efficace adozione e la continua ed adeguata applicazione della politica per la Parità di Genere, il Consiglio di Amministrazione ha designato il Comitato Etico quale Comitato Guida a norma della UNI PdR 125:2022, con invitati permanenti, qualora si tratti della tematica in parola, il Responsabile Risorse Umane Pietro Ravagli e la Responsabile Qualità e Sistemi di Gestione Stefania Bastia.

È possibile contattare il Comitato Etico attraverso:

indirizzo e-mail: comitato.etico@societadolce.it

Società Dolce tel. Centralino: 051 6441211.

Il Comitato Etico ha un mandato triennale, resterà in carica fino a luglio 2025.

Responsabilità amministrativa ex D.LGS. n. 231/2001

Il 28 Gennaio 2013 il Consiglio di Amministrazione ha approvato e adottato il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (M.O.G.).

In forza del disposto del comma 3 dell'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001, il modello è redatto e attuato anche sulla base delle Linee Guida predisposte dalle associazioni rappresentative degli enti e, in particolare, da Confindustria (31.03.2008).

Organismo di vigilanza

L'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo è stato monocratico per circa un anno e la sua Presidenza è stata affidata all'Avv. Alessandro Gattavecchia; nel corso dell'anno 2022, il 30 maggio, il Consiglio di Amministrazione di Società Dolce ha deliberato di ripristinarlo come organo collegiale. Con decorrenza dal mese di giugno 2022 l'Organismo di Vigilanza è pertanto composto dal Presidente, Avv. Alessandro Gattavecchia, da un membro esterno con comprovata esperienza in materia di D.lgs. 231/2001 e di ODV, Dott. Luca

Federico, e dal membro interno Responsabile Affari Legali e Privacy Elisabetta Schiattone.

È possibile contattare l'organismo di vigilanza all'indirizzo e-mail: organismodivigilanza@societadolce.it

Rating di Legalità

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato in data 21 giugno 2023 ha nuovamente rinnovato a Società Dolce il **Rating di Legalità con il punteggio massimo di tre stellette**.

Il Rating di Legalità, istituito ai sensi del D.L. 24 gennaio 2012 n. 1, convertito dalla L. 24 marzo 2012, n. 27 (c.d. decreto "Cresci Italia"), è uno strumento volto alla promozione della legalità e dei principi etici in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un giudizio sul rispetto della legalità da parte dell'impresa e, più in generale, sul grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business. È un sistema di premialità per le società che rispettano la legge e/o si allineano ai più elevati standard etico-sociali e/o di governance, adeguando la propria organizzazione in tale direzione.

Il rating ha una durata di due anni ed è attualmente in fase di rinnovo.

Regolamento per la gestione dei rapporti con le Parti Correlate

Il 19 luglio 2018 l'Assemblea dei Soci ha approvato il Regolamento per la gestione dei rapporti con le parti correlate, tramite il quale la Cooperativa ha ritenuto opportuno adottare alcuni criteri e regole volti ad assicurare la massima trasparenza e correttezza sostanziale e procedurale delle Operazioni con le Parti Correlate e, più in generale, un consolidato livello di trasparenza in merito alle situazioni che possano configurare dei potenziali conflitti di interesse in capo ai membri dell'organizzazione della Cooperativa.

L'organo deputato all'applicazione del Regolamento per la gestione delle parti correlate è il Comitato Parti Correlate che viene nominato dal Consiglio di Amministrazione; è presieduto da Paolo Gardenghi ed è composto da altri due Consiglieri indipendenti. Il Comitato svolge le proprie attività in collaborazione con il Responsabile delle Risorse Umane, il Responsabile degli Approvvigionamenti e la Responsabile Affari Legali.

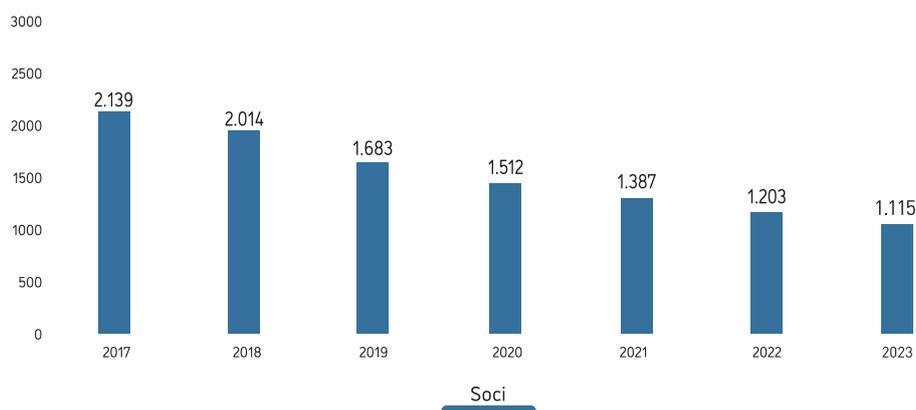
Capitale Sociale

Al 31 dicembre 2023 il Capitale Sociale sottoscritto è pari ad Euro 2.103.500.

La quota versata è pari ad Euro 2.097.862.

Soci

Al 31/12/2023 i soci ordinari attivi risultano essere n. 1.115.



Società Dolce ha riservato la facoltà di associarsi ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che lo richiedono individualmente (il Consiglio di Amministrazione, in data 22 aprile 2013, ha assunto la determinazione di rendere facoltativa anche l'adesione alla Cooperativa delle risorse umane provenienti da altri gestori, in forza di acquisizioni e affitti d'azienda o in forza dell'art. 37 del CCNL di riferimento). Nel 2017 la Cooperativa ha equiparato il contratto di apprendistato al contratto a tempo determinato, sollevando dalla scelta di associamento la lavoratrice o il lavoratore. Da gennaio 2018 l'associamento è completamente lasciato alla *libera scelta* della persona, incentivato per i più giovani di età fino ai 36 anni che non dovranno sottoscrivere e versare il sovrapprezzo.

Compagine societaria della Cooperativa

Compagine societaria	
soci attivi al 31.12.2023	1.115
di cui soci in formazione	29
di cui soci operatori	1.086
di cui soci lavoratori	1.073
% soci su totale occupati	30%
nuovi soci	8
di cui soci ordinari	7
di cui soci sovventori	1
capitale nuovi soci	130.500 €
capitale sottoscritto	2.103.500 €
capitale versato complessivo	2.095.865 €
% capitale versato su capitale sottoscritto	99,6%
associamenti a Socio in formazione	7
trasformazioni di soci da formazione a cooperazione	46
totale dissociamenti	96
di cui dissociamenti di soci operatori	89
di cui dissociamenti di soci in formazione	7

Nel corso del 2023 la Cooperativa, pur rimanendo a mutualità prevalente di diritto in quanto cooperativa sociale, non rispetta la condizione di prevalenza (come dai criteri stabiliti dall'art. 2513 del Codice Civile) in quanto al 31/12/2023 i costi per il personale verso i soci risultano essere il 36,7% rispetto al totale dei costi per il personale (voce B.9 del Conto Economico). Tuttavia La Cooperativa persegue il proprio e più ampio scopo "di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali" per i propri Soci (art. 2 dello Statuto).

Soci finanziatori

In data 11 febbraio 2022 l'Assemblea Straordinaria dei Soci della Cooperativa ha deliberato l'approva-

zione del nuovo Statuto e ha deliberato l'approvazione dell'operazione d'aumento del capitale dedicato ai Soci Finanziatori fino all'importo massimo di Euro 400.000 mediante emissione, alla pari, di 800 azioni nominative di socio finanziatore del valore nominale di Euro 500 cadauna.

L'Assemblea Straordinaria ha inoltre deliberato l'approvazione del Regolamento d'emissione delle azioni di socio finanziatore e il relativo schema di certificato azionario.

In data 15 marzo 2022 i fondi mutualistici Coopfond S.p.A. e General Fond S.p.A. sono entrati nel capitale della Cooperativa versando ciascuno Euro 200.000 a titolo di soci finanziatori per un totale di Euro 400.000.

Sono stati inoltre sottoscritti dei patti parasociali, che riservano ai due fondi mutualistici la facoltà di nominare un proprio amministratore ed un sindaco, alla scadenza dell'attuale organo amministrativo.

Soci sovventori

L'Assemblea Straordinaria dei Soci, tenutasi in data 25 marzo 2019, ha introdotto la figura del Socio Sovventore delegando il Consiglio di Amministrazione ad istituire un Fondo, con un tetto massimo di Euro 1,5 milioni. Ai soci sovventori si applicano, in quanto compatibili, le norme sui Soci Finanziatori. Possono essere Soci Sovventori della Cooperativa, a norma dell'art. 4 L. n. 59 del 1992, sia le persone fisiche che quelle giuridiche e i soggetti diversi. Le azioni di sovvenzionamento possono essere offerte anche a persone diverse dai soci cooperatori.

I conferimenti dei sovventori costituiscono una sezione separata del capitale sociale che costituisce il fondo per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o il potenziamento aziendale, come previsto all'art. 11 lett. c) dello Statuto della Cooperativa.

I conferimenti stessi possono avere a oggetto denaro, beni in natura o crediti e sono rappresentati da azioni nominative trasferibili. Il valore di ciascuna azione è di Euro 50,00.

Alla data odierna i soci sovventori risultano essere 3: nel corso del 2023 il nuovo socio sovventore L'Operosa scarl ha sottoscritto n. 240 azioni per un valore complessivo di € 120.000.

Prestiti obbligazionari

Il 3 novembre 2020 l'Assemblea Straordinaria dei Soci, integrando lo Statuto della Cooperativa, le ha dato facoltà di emissione di prestiti obbligazionari.

La Cooperativa, al fine di sostenere la crescita prevista dal Piano Industriale 2021-2028 e il relativo capitale circolante, nell'ottica di una diversificazione delle fonti di finanziamento, ha deciso di emettere nell'esercizio 2021 il suo primo "Minibond Long Term" di massimi Euro 5.000.000. Le obbligazioni totali sottoscritte, pari ad Euro 4.400.000, sono state quotate sul Segmento ExtraMOT PRO3 del Mercato ExtraMOT di Borsa Italiana S.p.A. Il Minibond è stato offerto esclusivamente a Investitori Professionali nell'ambito di un collocamento riservato, come previsto dal Testo Unico della Finanza e dal Regolamento Consob.

Partecipazioni societarie

Le Partecipazioni costituiscono il 14% del totale delle Immobilizzazioni.

Nei seguenti prospetti sono indicate le partecipazioni detenute in imprese controllate e collegate attraverso le quali si erogano prestazioni, nonché le ulteriori indicazioni richieste dall'art. 2427 del Codice Civile.

Controllate

Denominazione	Città	Codice fiscale	Capitale in euro	Utile (Perdita) ultimo esercizio	Patrimonio netto	Quota posseduta	Quota posseduta in %	Valore a bilancio o corrispondente credito
VILLA PAOLA SRL	BOLOGNA (BO)	04203930377	100.000	[43.872]	768.566	66.667	66,670	544.354
Totale								544.354

Collegate

Denominazione	Città	CF	Capitale in euro	Utile (Perdita) ultimo esercizio in euro	Patrimonio netto in euro	Quota posseduta in euro	Quota posseduta in %	Valore a bilancio o corrispondente credito
KARABAK TRE CONSORZIO DI COOPERATIVE COOPERATIVA SOCIALE	BOLOGNA (BO)	02693231207	321.500	44.954	310.807	279.500	86,940	397.493
KARABAK QUATTRO CONSORZIO DI COOPERATIVE COOPERATIVA SOCIALE	BOLOGNA (BO)	02770141204	476.500	10.138	626.219	349.500	73,350	349.846
KARABAK SETTE CONSORZIO DI COOPERATIVE COOPERATIVA SOCIALE	BOLOGNA (BO)	02820241202	481.500	828	603.953	419.500	87,120	419.915
KARABAK NOVE CONSORZIO DI COOPERATIVE COOPERATIVA SOCIALE	BOLOGNA (BO)	02985871207	225.500	63.388	169.086	209.500	92,900	209.706
VIGNOLAZEROSEI CONSORZIO DI COOPERATIVE COOPERATIVA SOCIALE	BOLOGNA (BO)	02787231204	450.000	2.899	461.516	392.500	87,220	392.500
CONSORZIO ALDEBARAN SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE	BOLOGNA (BO)	02606891204	120.000	2.387	183.686	30.000	25,000	30.000
MORCIANOZEROSEI CONSORZIO DI COOPERATIVE COOPERATIVA SOCIALE	CESENA (FC)	03806190405	385.000	26.525	377.693	205.000	53,250	205.380
CONSORZIO INDACO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE	BOLOGNA (BO)	03043241201	62.500	517	78.281	20.000	32,000	20.000
BUSTO CARE CONSORZIO DI COOPERATIVE COOPERATIVA SOCIALE	BUSTO ARSIZIO (VA)	03608150128	2.582.500	[1.171.615]	[265.942]	1.166.500	45,170	2.389.541
WELFARE EFFICIENCY SOCIETA' DOLCE EMILIA ROMAGNA SRL	BOLOGNA (BO)	03831661206	4.996	[32.571]	608.752	1.955	39,130	193.215
WELFARE EFFICIENCY SOCIETA' DOLCE LOMBARDIA SRL	BOLOGNA (BO)	03907331205	4.434	[51.393]	548.485	990	22,330	990
Totale								4.608.586

L'investimento in partecipazioni societarie è un obiettivo strategico per Società Dolce per crescere in termini di servizi e per consolidare la propria presenza nei territori.

Ristorni deliberati da società partecipate

	Ristorno 2023
Karabak Quattro Consorzio di Cooperative - Coop. Sociale ha distribuito ai propri soci, proporzionalmente allo scambio mutualistico, il seguente ristorno:	140.000
Karabak Sette Consorzio di Cooperative - Coop. Sociale ha distribuito ai propri soci, proporzionalmente allo scambio mutualistico, il seguente ristorno:	240.000
Vignolazerosei Consorzio di Cooperative - Coop. Sociale ha distribuito ai propri soci, proporzionalmente allo scambio mutualistico, il seguente ristorno:	60.000

I servizi in numeri (dati al 31.12.2023)

Tipologia di attività

Infanzia 0-6	
59	Nidi d'infanzia
6	Scuole dell'infanzia
8	S.I./S.E.T. (Centri Bambini e Genitori, Centri famiglie, Centri Giochi, Spazio Bambino, Ludoteche)
Minori (6-18)	
32	Servizi di integrazione scolastica
8	Servizi Socio Educativi Territoriali
1	Comunità Educativa Minori
1	Comunità di Accoglienza per Minori
4	Assistenza Educativa Domiciliare
1	Centro Polifunzionale per Famiglie
Anziani	
16	Strutture residenziali (R.S.A., C.R.A., Comunità alloggio, Casa di riposo, Centri Polifunzionali Terza età)
6	Centri Diurni
1	Alloggi protetti
22	Servizi domiciliari (S.A.D., A.D.I.)
Disabilità	
29	Centri Diurni Disabili
9	Residenze Disabili
Psichiatria	
1	Centro Educativo per persone con disabilità mentale (BdS)
1	Laboratorio di comunità

Fragilità	
6	Sai-Servizio di Accoglienza per richiedenti e titolari di protezione internazionale Adulti e Minori
1	Servizio di mediazione culturale in Carcere
1	Aree Sosta Sinti
5	Centri di Accoglienza per adulti senza dimora
2	Pronto Intervento Sociale (Pris)
1	Pronta Accoglienza per nuclei familiari con minori in condizioni di disagio
1	Comunità di seconda accoglienza per minori stranieri non accompagnati
1	Laboratorio di comunità per il contrasto alla grave emarginazione adulta
1	Strutture di Accoglienza di bassa soglia per Adulti Fragili
27	Alloggi per persone in situazione di disagio sociale e /o disabilità
85	Alloggi di Transazione Abitativa
Servizi Sanitari	
2	Hospice
1	Reparto Ospedaliero di Cure subacute
1	Centro Ambulatoriale Riabilitativo
1	Progetto Prestazioni Assistenziali, Infermieristiche e Riabilitative a domicilio private (Progetto Assistiamo)
5	Assistenza Domiciliare Integrata e Cure Palliative Domiciliari

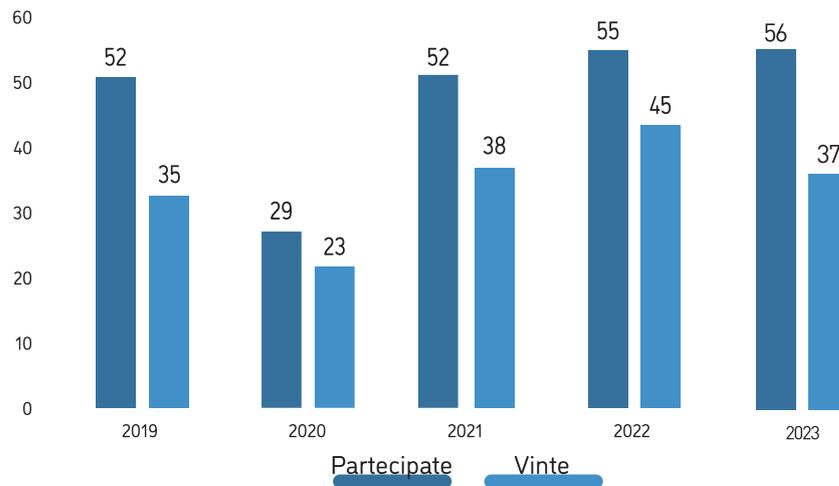
Attività e numero di utenti

	n. utenti
Nidi e servizi per l'infanzia (0-6)	
Nidi d'infanzia	2.328
Servizi integrativi 0-6 (Spazio bambini, centro bambini e famiglie, piccoli gruppi educativi)	410
Servizi sperimentali	
Interventi e servizi educativi e assistenziali e per l'inserimento lavorativo	
Interventi socio-educativi territoriali (inclusi centri, soggiorni estivi ecc.)	1.927
Interventi socio-educativi domiciliari	347
Ludoteche	15
Inserimento lavorativo	
Interventi per favorire la permanenza al domicilio	
Assistenza domiciliare (comprende l'assistenza domiciliare con finalità socio assistenziale e socio educativa)	2.436
Servizi residenziali	
Disabili: Centri Socio Riabilitativi e strutture socio sanitarie	127
Anziani: Strutture socio assistenziali e socio sanitarie	1.564
Minori: Comunità e strutture per minori, per gestanti e per madri con bambino (include anche le Case famiglia)	104

	n. utenti
Salute mentale: strutture socio-sanitarie, centri di riabilitazione e cura	
Dipendenze patologiche: strutture socio-sanitarie, centri di riabilitazione e cura	
Adulti in difficoltà: Strutture a bassa soglia o di accoglienza abitativa	1.523
Adulti in difficoltà: Strutture di accoglienza per donne vittime di violenza	
Servizi semi residenziali	
Disabili: Centri Diurni socio sanitari e socio riabilitativi	512
Disabili: Centri Diurni ricreativi, laboratori protetti e centri occupazionali	41
Anziani: Centri Diurni socio sanitari	140
Minori: Comunità educative semiresidenziali	
Minori: Centri Diurni, centri polivalenti, centri interculturali	30
Salute mentale: Centri Diurni socio sanitari e di riabilitazione e cura	183
Dipendenze patologiche: Strutture socio-sanitarie e centri di riabilitazione e cura	
Adulti in difficoltà: Centri semiresidenziali	141
Segretariato sociale, informazioni e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi	
Segretariato sociale e servizi di prossimità	14.143
Immigrati: Centri servizi stranieri	
Sportelli tematici specifici (informa giovani, informa handicap, informa famiglie, centro donna, percorso nascita ecc.)	
Servizi di mediazione (centro affidi, mediazione familiare, mediazione culturale, ecc.)	513
Servizi Sanitari	
Servizi sanitari a domicilio	7.501
Soccorso e trasporto sanitario	
Servizi ambulatoriali	1.098
Servizi ospedalieri	572
Medicina del lavoro	
Istruzione e servizi scolastici	
Scuole dell'infanzia	304
Istruzione per gli adulti	
Servizi di sostegno scolastico minori con disabilità	1.707
Servizi integrativi scolastici (pre e post orario, doposcuola, assistenza alla refezione e al trasporto)	12.224
Altri Servizi	
Mensa Sociale	42
Trasporto Sociale	374
Pronto Intervento Sociale	2.916
Interventi, servizi rivolti a soggetti in condizioni di fragilità (detenuti, senza fissa dimora, minoranze ecc.)	30
Migranti e richiedenti asilo (adulti e minori)	2.516

*Dati al 31/12/2023

Attività di gara



Il 2023 è stato caratterizzato dall'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti, il D. Lgs. 36/2023, che dopo quasi 7 anni ha sostituito il precedente Codice; il passaggio è stato per certi versi graduale, il nuovo Codice si è infatti applicato a tutti i procedimenti indetti a partire dal 1° aprile 2023 ma ha acquisito efficacia dal 1° luglio 2023.

Questo cambiamento ha reso necessario un aggiornamento di tutto l'iter di preparazione, della documentazione e delle dichiarazioni da rendere in fase di partecipazione alle procedure ad evidenza pubblica, al fine di renderle conformi alle previsioni del nuovo Codice.

Nel corso dell'anno 2023 Società Dolce ha partecipato a un totale di 127 procedure suddivise tra:

- Gare d'appalto
- Project Financing
- Accreditamenti
- Finanziamenti
- Bandi Europei
- Preventivi
- Iscrizione ad Albi Fornitori
- Affidamenti diretti
- Progetto Conciliazione Vita-Lavoro

Le tipologie di procedure sopra elencate vengono gestite da Società Dolce anche per i Consorzi di cui la cooperativa fa parte e per i quali ha in essere i contratti di service.

Con riferimento alle sole gare d'appalto, Società Dolce ha partecipato a un totale di 56 procedure, di cui 29 per conferma di contratti già in essere e 27 per l'acquisizione di nuovi servizi. Il totale delle gare vinte è risultato pari a 37 (di cui 27 su 29 per conferme di servizi), per una percentuale di successo pari al 66%. Il fatturato derivante dall'aggiudicazione di gare d'appalto è risultato pari a € 44.731.338,49.

Tra le Aree Territoriali dell'Emilia Romagna, l'Area Infanzia e Servizi Educativi ha confermato la gestione dei servizi integrativi scolastici e del servizio di sostegno educativo-assistenziale per l'inclusione di bambini, alunni e studenti disabili residenti nel Comune di San Giovanni in Persiceto e i servizi educativi e di integrazione scolastica del Comune di Crevalcore.

Nel territorio di Bologna si sottolinea la conferma del servizio di scuola d'infanzia nella scuola privata paritaria "Paciugo".

Nella Provincia di Ferrara Società Dolce ha confermato la gestione del nido comunale "Il Tiglio" del Comune di Terre del Reno (FE) e, nella Provincia di Parma, la gestione dei servizi educativi scolastici ed extra-scolastici del Comune di Fidenza (PR) in RTI con la Cooperativa AuroraDomus di Parma.

Nell'Area Nord-Ovest, la Cooperativa ha confermato, nel Comune di Busto Arsizio (VA), la gestione dei Centri Diurni Disabili "Ada Negri" e "Belotti Pensa", nonché i servizi di Pre e Post-scuola; nel Comune di Lallio (BG) è stato confermato l'affidamento del Centro Sociale per la Terza Età "Suor Danielangela Sorti".

È stata inoltre approvata una proposta di Project Financing per la realizzazione di lavori di manutenzione straordinaria, ottimizzazione energetica, riqualificazione funzionale e ampliamento dell'offerta dell'Asilo Nido "Gli Aquiloni" di Paratico (BS).

L'Area Centro ha visto l'acquisizione dei servizi per la prima infanzia in località Bagnarola di Cesenatico (FC) e la conferma del servizio di assistenza domiciliare nel Distretto Cesena-Valle Savio.

Per quanto riguarda le procedure di tipologia diversa rispetto alle gare d'appalto, particolare attenzione ha richiesto la partecipazione ai bandi afferenti il "Progetto Conciliazione Vita-Lavoro" promosso dalla Regione Emilia Romagna e finanziato con le risorse del Fondo Sociale Europeo, a sostegno delle famiglie che hanno la necessità di utilizzare servizi estivi per bambini e ragazzi dai 3 a 13 anni di età iscritti alle scuole dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado, nel periodo di sospensione estiva delle attività scolastiche/educative. Società Dolce, in qualità di gestore di tale tipologia di servizi, sia pubblici che privati, ha pertanto partecipato a un totale di 19 procedure, fornendo la propria adesione ai Bandi indetti dai Comuni o dalle Centrali Uniche di Committenza.

Per quanto riguarda il tema dell'Accreditamento, Società Dolce è accreditata per numerosi servizi socio-assistenziali e socio-sanitari, residenziali, semi-residenziali e territoriali, in tutte le Regioni in cui opera. Il mantenimento dei requisiti di accreditamento garantisce il possesso di alti standard di qualità nella gestione dei servizi e implica un continuo aggiornamento ai fini del rispetto delle normative regionali sul tema. Tra i servizi accreditati nell'anno 2023, Società Dolce ha ottenuto l'Accreditamento Sociale in qualità di ente erogatore del sistema domiciliarietà nell'Ambito Territoriale Cremonese e l'Accreditamento Sociale per la gestione dei servizi domiciliari nel Comune di Brescia.

Come anticipato in precedenza, Società Dolce gestisce inoltre il "service" per le gare dei Consorzi di cui fa parte insieme ad altre rilevanti realtà cooperative del bolognese; nello specifico, nel 2023 sono state presentate complessivamente 21 procedure, di diverse tipologie, in qualità di Consorzio.

In particolare per il Consorzio L'Arcolaio, che gestisce servizi socio-assistenziali ed educativi per soggetti in condizione di disagio, Dolce nel 2023 ha gestito un totale di 17 procedure. Per l'ASP Città di Bologna il suddetto Consorzio si è aggiudicato la gestione dei Servizi di Accoglienza Integrata (SAI) in favore di richiedenti e titolari di protezione internazionale e complementare e di minori stranieri non accompagnati; per la Prefettura di Bologna il Consorzio L'Arcolaio ha ottenuto l'affidamento dei servizi di accoglienza in centri collettivi con capienza massima di 50 posti.

Il Consorzio Aldebaran, che gestisce servizi di assistenza rivolti alla popolazione anziana nella Città Metropolitana di Bologna, ha confermato la gestione del servizio di animazione presso il Centro Giusti di Pianoro (BO).

Stakeholder

Nella mappa dei portatori di interesse di Società Dolce sono riportate le categorie di interlocutori, direttamente o indirettamente coinvolti, che hanno un interesse nell'attività svolta dalla Cooperativa.

INTERNI	Stakeholder primari (direttamente coinvolti)	Stakeholder secondari (indirettamente coinvolti)
	Determinano le scelte	Orientano le scelte e ne sono influenzati
	<ul style="list-style-type: none"> • Consiglio di Amministrazione • Assemblea dei Soci • Direzione • Collegio sindacale 	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori • Collaboratori • Tirocinanti e stagisti • Volontari in Servizio Civile
ESTERNI	Collaborano o interagiscono in modo continuativo	Potrebbero interagire o interagiscono in modo anche non intenzionale
	<ul style="list-style-type: none"> • Committenti pubblici e privati • Fruitori dei servizi • Associazioni Datoriali • Organizzazioni sindacali • Fornitori • Cooperative e imprese partner • Finanziatori • Obbligazionisti 	<ul style="list-style-type: none"> • Altre associazioni del Terzo Settore • Media • Enti di formazione • Università • Fondazioni • Altri

- Stakeholder Interni: portatori di interesse presenti direttamente nell'organizzazione cooperativa.
- Stakeholder Esterni: portatori di interesse esterni all'organizzazione cooperativa.
- Stakeholder Primari: tutti coloro che vengono direttamente influenzati dalle decisioni della Cooperativa o che possono direttamente influenzarle.
- Stakeholder Secondari: tutti coloro che indirettamente vengono influenzati o possono influenzare le decisioni della Cooperativa.

Valore della produzione

oltre 118 milioni di euro

+6,6% rispetto al 2022

+2,3 milioni di euro EBIT



Valore della produzione

Costo per lavoro subordinato

65% del Valore della produzione



PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Il 2023 si conclude con un risultato negativo, dopo le imposte, di Euro -233.917, mentre il valore della produzione di Euro 118.295.107 ha registrato un incremento del +6,6% rispetto all'esercizio precedente.

Conto Economico riclassificato

La riclassificazione del conto economico porta in sé la capacità di fornire una diversa lettura degli elementi costitutivi del bilancio civilistico, esplorandone i significati di valenza sociale, senza contraddire la logica dei principi contabili che ne sono alla base.

	31.12.23	% su Valore produzione	31.12.22	% su Valore produzione	31.12.21	% su Valore produzione
Valore della produzione	118.295.107	100%	110.922.724	100%	104.373.153.	100%
- Consumi di materie	3.202.518	2,7%	3.245.032	2,9%	3.190.675	3,1%
- Spese Generali	33.431.529	28,3%	28.847.771	26%	25.839.857	24,8%
VALORE AGGIUNTO	81.661.060	69,0%	78.829.921	71,1%	75.342.621	72,2%
- Altri Ricavi	1.505.788	1,3%	1.214.362	1,1%	865.429	0,8%
- Costi del personale	76.947.145	65,0%	76.068.947	68,6%	70.920.911	67,9%
- Accantonamenti	17.228	0,0%	49.554		100.228	0,1%
MARGINE OPERATIVO LORDO	3.190.899	2,7%	1.497.058	1,3%	3.456.053	3,3%
- Ammortamenti e svalutazioni	557.548	0,5%	35.086		55.992	0,1%
RISULTATO OPERATIVO CARATTERISTICO (Margine operativo netto)	2.633.351	2,2%	1.461.972	1,3%	3.400.061	3,3%
+ Altri ricavi	1.505.788	1,3%	1.214.362	1,1%	865.429	0,8%
- Oneri diversi	2.025.368	1,7%	1.603.923	1,4%	1.712.767	1,6%
REDDITO ANTE GESTIONE FINANZIARIA	2.113.771	1,8%	1.072.411	1%	2.552.723	2,4%
+ Proventi finanziari	210.362	0,2%	144.340	0,1%	182.090	0,2%
+ Utili e perdite su cambi		0,0%				
RISULTATO OPERATIVO (Margine corrente ante oneri finanziari)	2.324.133	2,0%	1.216.751	1,1%	2.734.813	2,6%
+ Oneri finanziari	-2.469.521	-2,1%	-1.754.694	-1,6%	-1.312.123	-1,3%
REDDITO ANTE GESTIONE STRAORDINARIA (Margine corrente)	-145.388	-0,1%	-537.943	-0,5%	1.422.690	1,4%
+ Rettifiche valore di attività finanziarie	18.887	0,0%			-137.234	-0,1%
+ Proventi e oneri straordinari		0,0%				
REDDITO ANTE IMPOSTE	-126.501	-0,1%	-537.943	-0,5%	1.285.456	1,2%
- Imposte	107.416	0,1%	-85.698	-0,1%	448.530	0,4%
REDDITO NETTO	-233.917	-0,2%	-452.245	-0,4%	836.926	0,8%

Il Margine Operativo Lordo è diminuito rispetto all'esercizio precedente prevalentemente per l'incidenza dei costi del personale sul valore della produzione e delle spese generali sul valore della produzione.

3. Produzione e distribuzione del valore aggiunto

Determinazione del valore aggiunto

	31.12.23	31.12.22	31.12.21
A) Valore della produzione	118.295.107	110.922.724	104.373.153
1. Ricavi delle vendite e delle prestazioni	116.789.319	109.708.362	103.507.724
2. Altri ricavi e proventi	1.505.788	1.214.362	865.429
B) Costi intermedi della produzione	38.676.643	33.746.280	30.843.527
3. Consumo di materie	3.202.518	3.245.032	3.190.675
4. Costi per servizi	28.477.928	24.717.208	21.527.303
5. Costi per godimento beni di terzi	4.953.601	4.130.563	4.312.554
6. Accantonamenti per rischi	17.228	49.554	100.228
7. Oneri diversi di gestione	2.025.368	1.603.923	1.712.767
Valore aggiunto caratteristico lordo	79.618.464	77.176.444	73.529.626
C) Componenti accessori e straordinari	229.249	144.340	44.856
8. Saldo gestione accessoria	210.362	144.340	182.090
9. Saldo componenti straordinari	18.887		-137.234
Valore aggiunto globale lordo	79.847.713	77.320.784	73.574.482
Ammortamenti	557.548	35.086	55.992
Valore aggiunto globale netto	79.290.165	77.285.698	73.518.490

Il valore aggiunto netto prodotto nell'esercizio 2023 è aumentato del 3% rispetto all'esercizio 2022 prevalentemente per effetto dell'incremento del valore della produzione.

Riparto del valore aggiunto

	31.12.23	31.12.22	31.12.21
A) Remunerazione del personale	76.947.145	76.068.947	70.920.911
Personale soci	28.236.985	29.499.793	32.776.740
Personale dipendenti non soci	48.710.160	46.569.154	38.144.171
B) Remunerazione della Pubblica Amministrazione	107.416	-85.698	448.530
Imposte	107.416	-85.698	448.530
C) Remunerazione del capitale di credito	2.469.521	1.754.694	1.312.123
Oneri finanziari	2.469.521	1.754.694	1.312.123
D) Remunerazione del capitale di rischio			
Utili distribuiti			
E) Remunerazione dell'azienda	-233.917	-452.245	836.926
+/-Riserve	-233.917	-452.245	836.926
Valore aggiunto globale netto	79.290.165	77.285.698	73.518.490

3. Produzione e distribuzione del valore aggiunto

La remunerazione del personale è la voce più importante e quantitativamente più significativa del riparto del valore aggiunto. I lavoratori della Cooperativa rappresentano la classe di stakeholder alla quale viene destinata la maggior parte della ricchezza prodotta; nel corso del 2023 è diminuito l'apporto di lavoro da parte dei dipendenti soci, prevalentemente per effetto della diminuzione del numero di soci lavoratori.

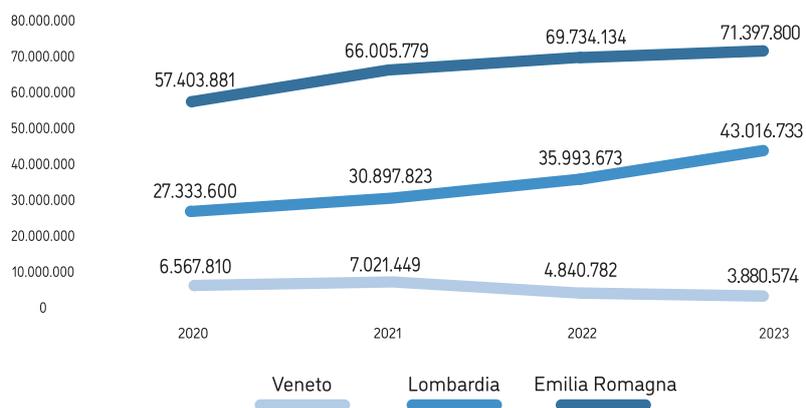
N.B.

Il valore aggiunto è dato dalla differenza tra i ricavi (principalmente la vendita dei propri servizi) ed i cosiddetti costi intermedi della produzione, cioè quelli determinati da elementi diversi dal lavoro, in quanto la remunerazione del lavoro non viene considerata un costo, ma una delle voci di *ridistribuzione del valore aggiunto*. Nello specifico il risultato della differenza tra Ricavi e Costi della Produzione è detto valore aggiunto ed è il margine che dovrebbe coprire: il costo del lavoro, la remunerazione del capitale investito (ammortamento), la remunerazione del capitale di terzi e del capitale di rischio e le imposte.

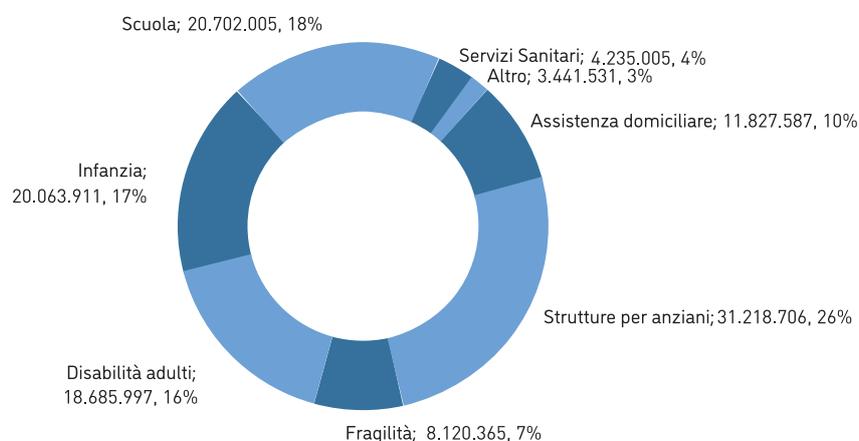
Valore della Produzione

Nel 2023 il valore della produzione è aumentato del 7%, passando da € 110.922.724 ad € 118.295.107.

Valore della produzione per territorio



Valore della produzione per settore

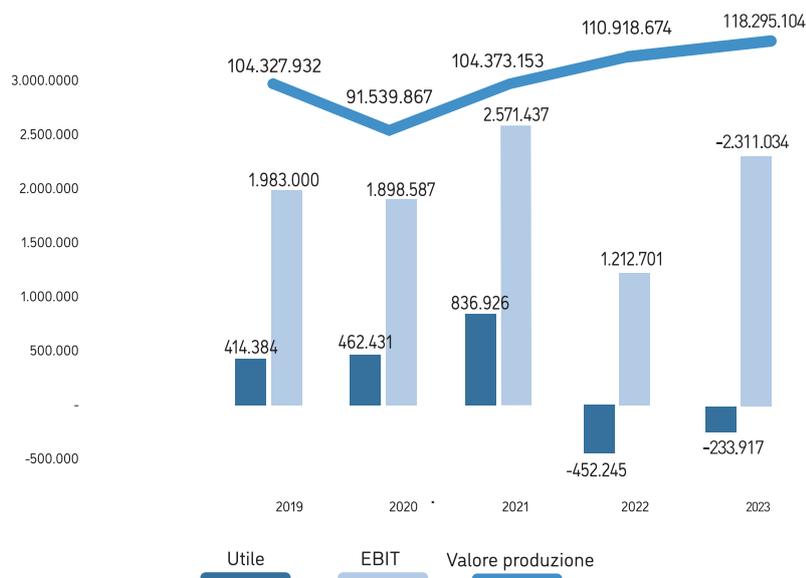


I settori che hanno valore di produzione maggiore riguardano i servizi, in ordine, per gli anziani, la scuola, l'handicap adulti e l'infanzia ed insieme coprono circa il 77% del valore totale della produzione.

3. Produzione e distribuzione del valore aggiunto

Utile, EBIT, valore della produzione

Il 2023 si è concluso per la Cooperativa con una perdita, dopo le imposte, di Euro -233.917 ed un valore della produzione di Euro 118.295.107 (+6,6% rispetto all'anno precedente), così come adeguatamente illustrato nella Relazione sulla Gestione relativa al bilancio chiuso al 31/12/2023.

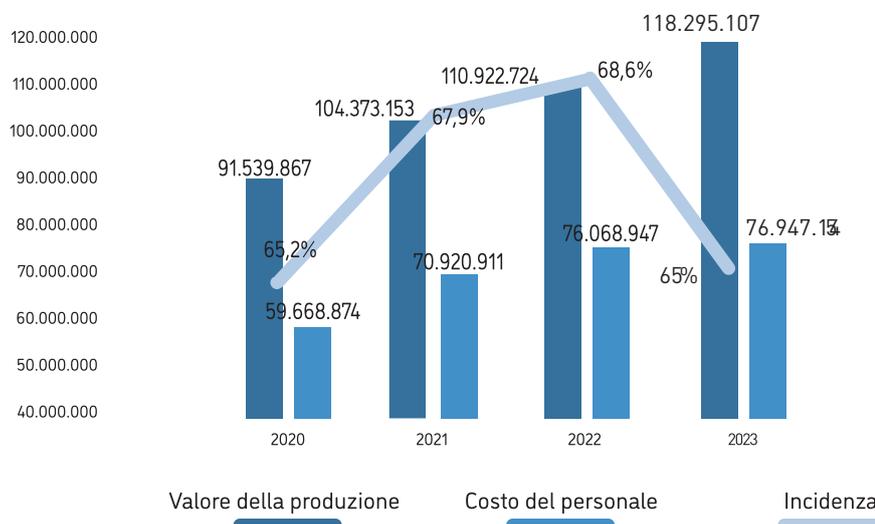


N.B.
EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) è il risultato operativo prima della deduzione delle tasse e degli interessi.

Costo del personale

Il costo per lavoro subordinato corrisponde al 65% del valore della produzione, in diminuzione rispetto all'esercizio precedente prevalentemente per effetto degli sgravi fiscali e contributivi ricevuti dalla Società nel corso del 2023.

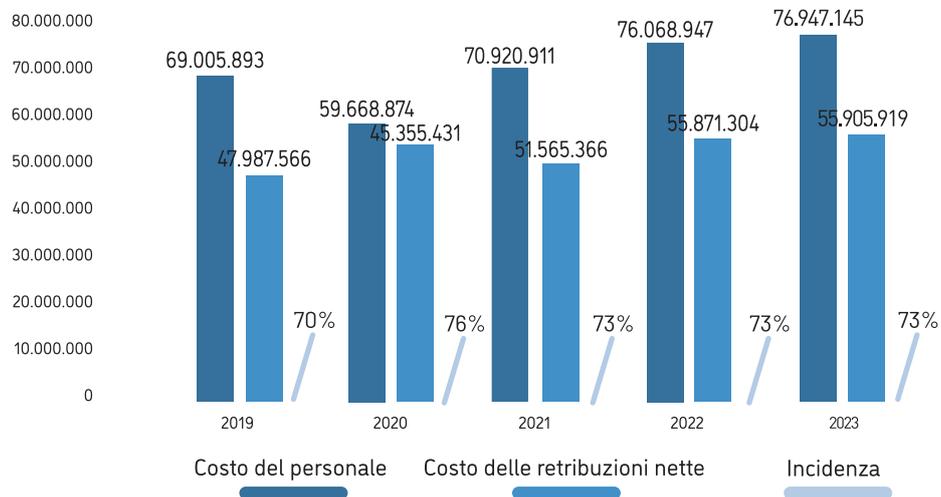
Incidenza del costo del lavoro sul valore della produzione



3. Produzione e distribuzione del valore aggiunto

Incidenza del costo delle retribuzioni nette sul costo del personale

Il costo delle retribuzioni nette sul costo totale del personale è pari al **73%**.



Occupati

n. 3.710

di cui con contratto a tempo indeterminato l'89%

n. 574 lavoratori stranieri

pari al 15,5% degli occupati



Occupati

1,39% Gender pay gap
(differenziale retributivo tra uomini e donne)



RELAZIONE SOCIALE E AMBIENTALE

La relazione sociale e ambientale è la sezione del Bilancio Sociale nella quale vengono esaminati i diversi aspetti dello scambio sociale tra l'impresa e i suoi interlocutori interni ed esterni, evidenziando la coerenza delle scelte sia con i valori etici dichiarati, sia con le legittime aspettative degli stakeholder.

Oltre ai risultati economici, desunti dal bilancio d'esercizio e riportati sinteticamente nella seconda parte "Produzione e distribuzione del valore aggiunto", Società Dolce ha rendicontato dati ed avvenimenti, anche attraverso l'utilizzo di rappresentazioni grafiche, quali l'organizzazione del lavoro e dell'occupazione, il mutualismo e la partecipazione societaria, la gestione dei servizi e dei clienti.

La dimensione sociale

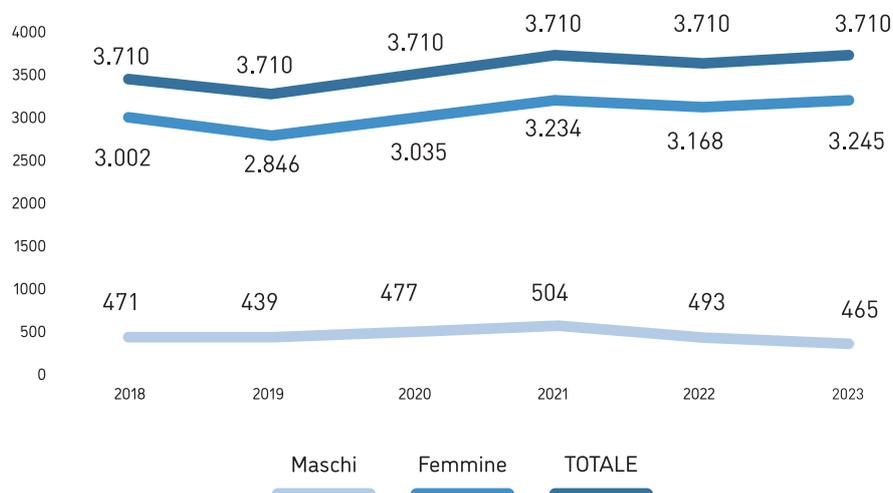
In maniera sintetica si evidenziano:

- La composizione del personale
- La politica delle assunzioni
- Parità di genere
- I sistemi di remunerazione e di incentivazione e welfare aziendale
- L'attività di formazione
- Le condizioni di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro.

Composizione del personale

Occupati

Il numero degli occupati è aumentato rispetto allo scorso esercizio, arrivando a 3.710 unità al 31 dicembre 2023 (erano 3.661 al 31 dicembre 2022), di cui l'87,5% donne (n. 3.245 unità) e il restante 12,5% uomini (n. 465 unità). Nel corso del 2023, proseguendo il trend del 2022, è incrementato il numero dei liberi professionisti nell'ambito delle *professioni sanitarie* (incentivati dai benefici fiscali flat e dalla possibilità, offerta dal mercato, di incrementare le proprie tariffe) che collaborano continuativamente per l'erogazione delle prestazioni di Società Dolce.

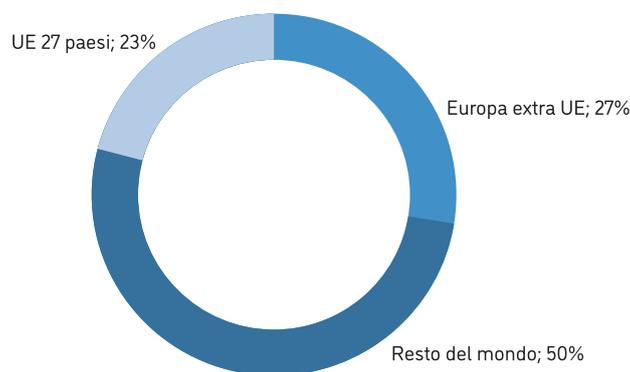


Lavoratori stranieri

Nel 2023 la percentuale degli occupati stranieri è il 15,5%.

	2023	2022	2021
Totale lavoratori	3.710	3.661	3.783
Lavoratori stranieri	574	535	541
% di lavoratori stranieri	15,5%	14,6%	14,5%

Nazionalità dei lavoratori stranieri



Politica delle assunzioni

CCNL di riferimento

Società Dolce applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo, nonché tutte le leggi vigenti e i decreti attuativi che riguardano i lavoratori.

Assunzioni e turn over

	2023	2022	2021
Personale assunto	1.012	1.387	1.472
Personale cessato	958	1.463	1.246
di cui Personale licenziato	41	43	44
di cui Personale pensionato	59	41	36
di cui Personale dimissionario	537	480	549
di cui Personale cessato per scadenza di contratto	321	604	518
Turn-over complessivo (entrati+usciti/organico medio)	54%	77%	77%
Turn-over positivo (entrati/organico inizio periodo)	28%	37%	42%
Turn-over negativo (entrati/organico fine periodo)	27%	38%	39%
Turn-over compensazione (entrati/usciti periodo)	106%	95%	118%

Stages e contratti di apprendistato

	2023	2022	2021
N. Stage curricolari	140	120	126
N. Stage curricolari < 18	20	15	1
N. Stage Curricolari > 18	120	105	125
N. Contratti apprendistato	2	2	-

Tipologia del rapporto di lavoro

Nel 2023 i contratti full time rappresentano il 20% del totale dei contratti.

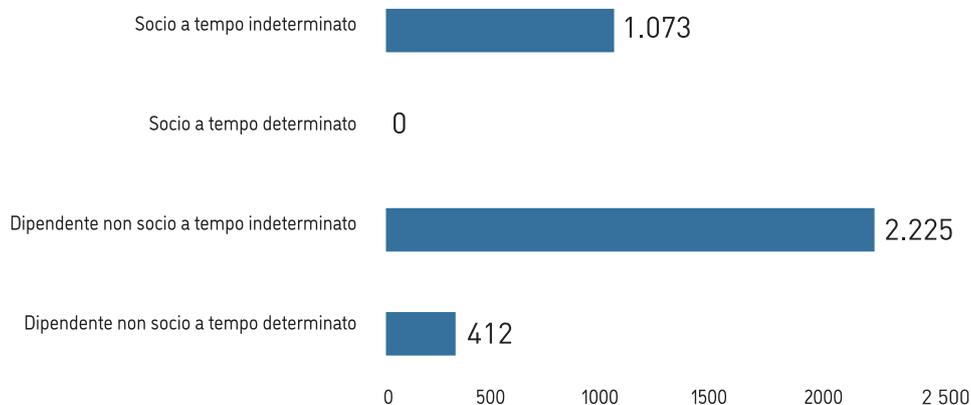
	2023	2022	2021
N. Contratti Part-time	2970	2962	3009
N. Contratti Full-time	740	699	729
Totale	3710	3661	3738

Nel 2023 i contratti a tempo indeterminato rappresentano l'89% del totale dei contratti.

	2023	2022	2021
N. Lavoratori a tempo indeterminato	3298	3199	2912
N. Lavoratori a tempo determinato o a termine	412	462	826
Totale Lavoratori	3710	3661	3738

Per l'esercizio 2023, di 1.115 soci lavoratori, tutti hanno un contratto a tempo indeterminato.

Nel 2023 è aumentato il numero di lavoratori non soci a tempo indeterminato. Al 31 dicembre 2023 risultano infatti pari a 2.225 unità (erano 2.005 al 31 dicembre 2022).



L'effetto delle stabilizzazioni degli anni precedenti ha prodotto nel 2023 un risparmio maggiore per Società Dolce poiché si è tradotto in un minor costo pari a euro 1.549.136 (1.015.735 nel 2022), di cui € 1.325.344 per effetto della L. 234/2021 ed € 223.791 per effetto della L. 205/2017.

Dati sull'assenteismo

Il dato dell'assenteismo indica la percentuale delle ore di assenza per le principali motivazioni (malattia, maternità, infortunio e ammortizzatori sociali) sulle ore lavorabili definite dai singoli contratti degli operatori in organico.

Questo dato è significativo perché fornisce informazioni sullo stato di salute complessivo dei lavoratori, compreso quindi il grado di logoramento psicofisico che deriva dall'esercizio della professione di cura e assistenza alla persona. Inoltre dà informazioni sulla continuità di presenza e sulla tenuta e continuità della relazione operatore/utente, consentendo di comprendere anche l'andamento dei costi del personale.

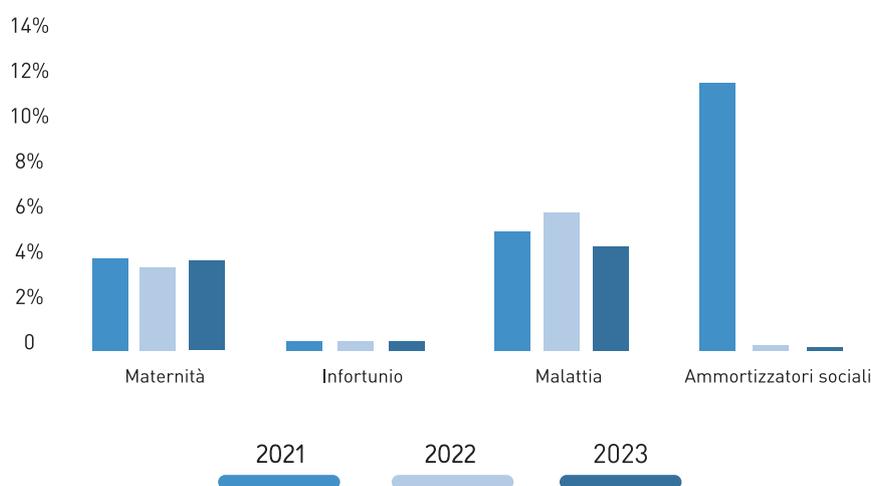
	2023	2022	2021
Totale costo del personale	76.947.145	76.068.947	70.920.911
% sul valore della produzione	65%	69%	69%
Totale ore lavorate	4.262.608	4.221.519	3.979.822
Totale ore retribuite	5.328.389	5.278.423	4.975.133
Unità equivalenti a tempo pieno	2.818	2.837	2.867
% assenteismo su ore retribuite	25%	26%	28%
di cui Malattia	4,6%	6,0%	5,3%
di cui Maternità	3,9%	3,6%	4%
di cui Infortunio	0,3%	0,3%	0,4%
di cui Ammortizzatori sociali	0,3%	0,1%	11,9%

Tipologia	2023	2022	2021
Ammortizzatori sociali	13.865	3.728	164.797
Ferie	378.590	365.569	346.649
Malattia	243.703	317.341	264.834
Maternità	208.683	191.065	198.534
Assenze non retribuite	170.014	231.460	187.738
ex_festività	66.951	62.154	58.556
Banca ore goduta	101.128	64.016	44.107
Infortunio	14.129	15.239	20.946
L. 388/2000	23.500	27.741	27.947
L. 104/1992	24.080	19.936	19.400

4. Relazione sociale e ambientale

Tipologia	2023	2022	2021
Formazione	74.868	21.422	29.988
Permessi assemblea sindacale	4.192	11.369	8.947
Altre assenze retribuite	11.171	9.110	4.888
Diritto allo studio	5.386	5.054	3.401
Permesso esame	2.865	2.613	2.427
Totale ore assenza	1.343.125	1.347.816	1.383.159

Percentuale delle assenze per maternità, malattia e infortunio sul totale delle ore retribuite



Come si evince dal grafico sopra, nell'anno 2023, rispetto all'esercizio precedente, è leggermente diminuita la percentuale delle ore di malattia sul totale delle ore retribuite, mentre è leggermente aumentata la percentuale delle ore di maternità sul totale delle ore retribuite. Spicca la colonna relativa agli ammortizzatori sociali nel 2021, a cui si è fatto ampio ricorso a causa della pandemia da Covid-19; nel 2023 si è fatto ricorso agli ammortizzatori sociali esclusivamente a causa dell'alluvione del 16 e 17 maggio in Emilia Romagna.

Multe e sanzioni

Tipologia	2023	2022	2021
Contestazioni avviate	143	166	162
N. Sanzioni totali irrogate	104	140	135
Richiami verbali	0	0	1
Richiami scritti	19	26	22
Multe	47	44	56
Sospensioni	22	42	22
Licenziamenti disciplinari	16	28	34
Vertenze con il personale	0	24	11

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tipologia	2023	2022	2021
Personale iscritto al sindacato	1.249	1.238	1.193
di cui Soci iscritti al sindacato	530	573	427
Sigle sindacali rappresentate in azienda	17	14	14
Componenti RSA	113	57	100
Ore di permesso sindacale	2.712	1.742	1.607
Assemblee sindacali	38	104	94
Assemblee sindacali	4.192	11.369	8.947
Ore Scioperi	6.089	4.030	3.612
Contratti Territoriali di 2° livello	13	13	13
Province di presenza	19	18	18

L'adesione ai sindacati è pari al 34% del totale dei lavoratori. Il sindacato con maggior numero di iscrizioni risulta essere la CGIL FP:

Sigla	Organizzazione	Iscritti
CGP	CGIL FP	832
SGB	SGB SINDACATO GENERALE DI BASE	132
CSP	CISL FP	126
CSL	CISL FISASCAT	67
UIL	UIL FPL	58
RDB	USB	9
COBAS		4
FIA	FIALS - FED IT AUTONOMIE LOC E SANITA'	3
USB	UNIONE SINDACALE DI BASE LAVORO PRIVATO	5
NUR	NURSIND	3
ADL	Associazione Diritti Lavoratori COBAS	1
FEN	UIL FENEAL	1
UGL	UGL VICENZA	1
OOA	ORGANIZZAZIONI OPERAIE AUTONOME	1
SID	S.I.D.L.-Sind.It. diritti lavoratori	1
USI	USI	1
Totali		1.245



Parità di genere

Nel febbraio 2024, Società Dolce ha conseguito la Certificazione di Parità di Genere UNI/PdR 125:2022. La Certificazione di Parità di Genere ha l'obiettivo di avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale nelle organizzazioni al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici indicatori.

Il sistema di gestione si applica a partire dalle micro-organizzazioni (1-9 dipendenti) fino alle multinazionali a prescindere dalle dimensioni, area geografica di appartenenza e settore merceologico.

Politica per la parità di genere, istituita a gennaio 2024

Per focalizzare gli sforzi dell'organizzazione verso lo scopo, e mantenerli all'interno di principi determinati, il Consiglio di Amministrazione di Società Dolce, ha stabilito la Politica per la Parità di Genere globale e le procedure/policy riferite ai singoli temi indicati dalla UNI/PdR 125:2022, caratterizzate da specifici requisiti che, unitamente ai punteggi delle aree degli indicatori stabiliti dalla prassi, permettono la verifica del raggiungimento dello scopo del sistema di gestione.

Lo scopo della Politica per la parità di genere è stabilire un impegno formale della Cooperativa a rimuovere discriminazioni basate sul genere, promuovere una cultura aziendale consapevole delle sfide legate a questo obiettivo e creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, dove donne e uomini abbiano opportunità uguali di sviluppo, crescita professionale e contributo al successo dell'organizzazione. L'obiettivo è garantire una cultura inclusiva, che rispetti e valorizzi la diversità di genere, supporti l'empowerment femminile, contribuendo a garantire un ambiente di lavoro armonioso e sostenibile.

La Politica si applica a tutte le lavoratrici e lavoratori dipendenti e non della Cooperativa, inclusi i consulenti, i volontari, i fornitori, i fruitori e qualsiasi altra parte coinvolta nella sua attività. Si estende a tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno della propria organizzazione: selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva, valutazione delle performance. Inoltre, la Politica per la parità di genere si applica a tutte le decisioni e le pratiche che potrebbero influenzare in modo diretto o indiretto il trattamento di donne e uomini all'interno della Cooperativa, comprese le politiche per la tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Società Dolce crede nei valori dell'inclusività, della parità di genere, della integrazione e della non-discriminazione all'interno dei contesti aziendale ed è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Riconosce che donne e uomini apportano prospettive uniche, competenze complementari e un'incredibile varietà di talenti che arricchiscono l'ambiente di lavoro. Società Dolce si impegna a superare le barriere, sfidare gli stereotipi e affermare il principio fondamentale che ogni individuo, indipendentemente dal genere, deve avere accesso alle stesse opportunità, benefici e trattamenti equi. Questi

obiettivi sono il fondamento su cui basa le proprie azioni quotidiane, le decisioni strategiche e le iniziative che deciderà di implementare.

Attraverso il raggiungimento di tali obiettivi, la Cooperativa aspira a creare un ambiente di lavoro che celebri la diversità di genere come un motore di innovazione, inclusione e successo collettivo.

Cultura e strategia Società Dolce è impegnata nella creazione di una cultura aziendale inclusiva, che promuova la parità di genere come valore fondamentale, oltre a garantire un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste. La strategia si basa sull'equità, il rispetto e l'inclusione, garantendo che ogni membro della Cooperativa abbia pari opportunità di crescita e sviluppo indipendentemente dal genere.

Governance La parità di genere sarà integrata nei processi decisionali della Cooperativa. Si promuoverà attivamente la partecipazione di donne in ruoli di leadership e si lavorerà per garantire una rappresentanza equa negli organismi di governance.

Processi Human Resources La gestione delle Risorse Umane sarà progettata per eliminare i bias di genere e promuovere l'equità. La Cooperativa si impegna a condurre regolarmente analisi sulla parità di genere per identificare e correggere eventuali disparità. Le politiche di assunzione, sviluppo e valutazione saranno revisionate per garantire trattamenti equi e opportunità paritarie.

Opportunità di Crescita e Empowerment Femminile La Cooperativa favorirà attivamente l'inclusione e la crescita professionale delle donne. Saranno implementati programmi di mentoring e di crescita specifici per le donne, mirati a promuovere la loro partecipazione a ruoli di responsabilità e leadership. Tutte le opportunità di formazione e sviluppo saranno accessibili in modo equo per tutti i membri.

Equità Remunerativa per Genere Società Dolce si impegna a garantire che donne e uomini siano retribuiti in modo equo ed imparziale per lavoro di valore equivalente o di pari livello all'interno dell'organizzazione. Garantisce che periodicamente saranno condotte analisi comparative per identificare e correggere eventuali disparità salariali a parità di mansione/competenze.

La retribuzione è basata sul merito, sulle competenze dimostrate e sul valore apportato al successo della Cooperativa, senza distinzione di genere. La Cooperativa promuove la trasparenza nelle pratiche retributive, garantendo che le informazioni sulle retribuzioni siano accessibili a tutti i lavoratori dell'organizzazione.

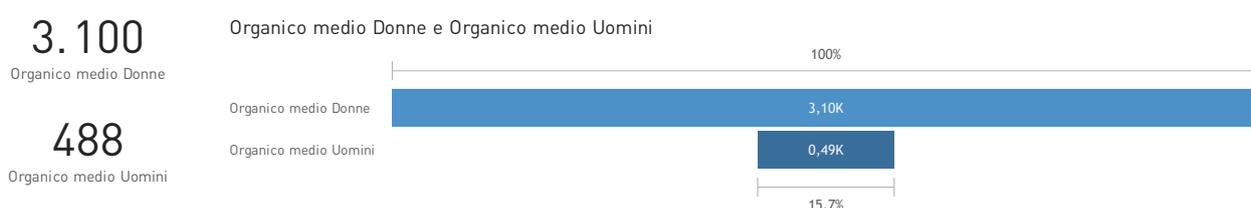
Tutela della Genitorialità Società Dolce garantisce l'impegno verso la genitorialità, che riflette non solo la sensibilità della Cooperativa alle sfide delle persone con responsabilità genitoriali, ma anche la volontà di creare un ambiente di lavoro inclusivo, dove ciascun lavoratore possa realizzare il proprio potenziale senza essere penalizzato in base alle scelte legate alla genitorialità. Ciò significa che le decisioni in materia di carriera, sviluppo e opportunità saranno basate sulle competenze e sulle prestazioni individuali, senza alcuna discriminazione basata sulla genitorialità. Società Dolce offre supporto ai membri che rientrano al lavoro dopo il periodo genitoriale. Ciò può includere programmi di reintegrazione graduale, opportunità di formazione per aggiornare competenze e qualsiasi altra forma di supporto necessario per facilitare il back to work.

Conciliazione Vita-Lavoro Società Dolce sosterrà politiche di conciliazione vita-lavoro che riconoscono e sostengono le esigenze delle persone con responsabilità genitoriali. Queste politiche inclu-

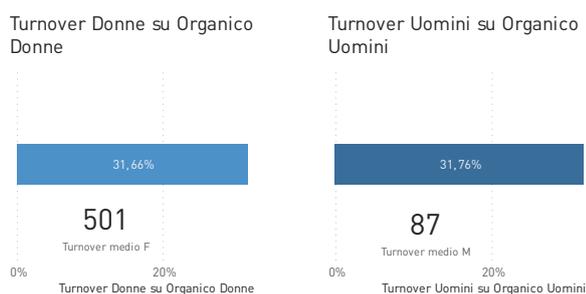
dono flessibilità degli orari, opzioni di lavoro da remoto o altre iniziative che facilitano un migliore equilibrio tra vita professionale e personale. Società Dolce monitorerà costantemente l'efficacia delle politiche di parità di genere attraverso indicatori chiave e feedback dei lavoratori. Saranno apportate modifiche quando necessario per garantire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e rispettoso.

Di seguito alcuni indicatori oggetto della Certificazione UNI/PdR 125:2022:

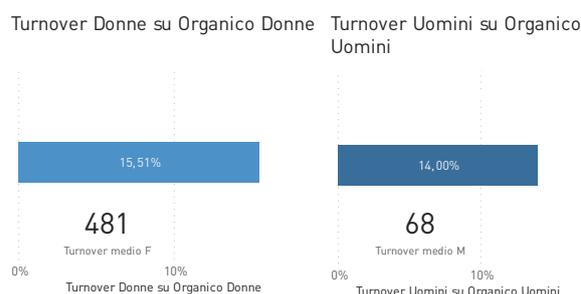
Processi - Turnover (dicembre 2021 - dicembre 2023)



TURNOVER NEGATIVO



TURNOVER POSITIVO



Turnover negativo: n. dipendenti cessati/n. organico medio.

Turnover positivo: n. nuovi assunti/n. organico medio

Processi - Formazione (dicembre 2021 - dicembre 2023)



Ore annuali formazione procapite donne



Ore annuali formazione procapite uomini



Focus gestione maternità (2016 - 2021)

I dati si fermano al 2021 per consentire la valutazione dell'impatto che la maternità ha nei 2 anni successivi l'evento a livello contrattuale e retributivo sul dipendente

anni successivi l'evento a livello contrattuale e retributivo sul dipendente

Totale eventi maternità 2016 - 2021

816

Conteggio di Codice fiscale

Dipendenti in maternità obbligatoria 2016 - 2021

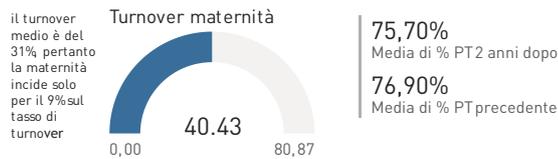
690

Conteggio di Codice fiscale

Dipendenti tornate a lavoro dopo maternità

411

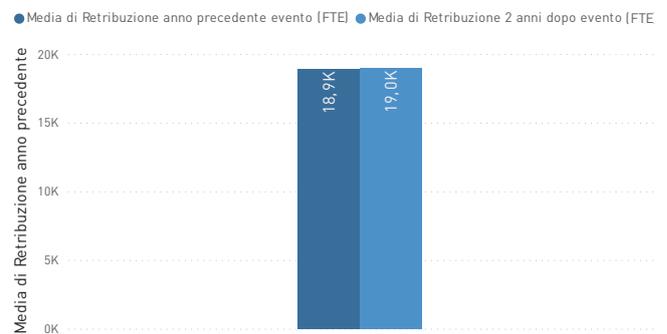
Conteggio di Codice fiscale



Crescite di livello dopo evento maternità



Media di Retribuzione anno precedente evento (FTE) e Media di Retribuzione 2 anni dopo evento (FTE)



Equità remunerativa per genere (Dati retribuzioni Dicembre 2023)

Sesso	Femmine		Maschi		Totale	
	Media di RAL - FTE	Conteggio di Codice Fiscale	Media di RAL - FTE	Conteggio di Codice Fiscale	Media di RAL - FTE	Conteggio di Codice Fiscale
A1	16.474,81	65	16.461,18	1	16.474,60	66
A2	16.810,10	40	16.897,10	2	16.814,24	42
B1	16.514,69	277	17.449,57	31	16.608,78	308
C1	18.354,80	487	18.500,92	77	18.374,75	564
C2	19.961,12	471	19.862,78	81	19.946,69	552
C3	21.799,39	15	20.053,92	4	21.431,93	19
D1	18.245,40	987	18.875,09	104	18.305,43	1091
D2	20.829,82	758	21.974,73	121	20.987,42	879
D3	26.815,95	22	25.465,90	5	26.565,94	27
E1	26.261,19	62	25.911,51	17	26.185,94	79
E2	30.027,23	11	36.044,17	5	31.907,53	16
E2Q	38.148,07	17	42.232,93	8	39.455,22	25
F1Q	48.413,89	5	43.142,93	1	47.535,40	6
F2Q	62.287,06	3	80.554,48	4	72.725,59	7
Totale	19.381,49	3220	21.210,60	461	19.610,57	3681

4. Relazione sociale e ambientale

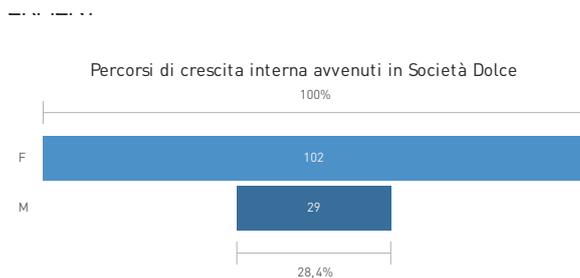
Mansione	Differenza percentuale tra Media di RAL - FTE e F	Conteggio di Codice Fiscale
Educatore senza titolo	0,77%	651
Educatore professionale	0,19%	591
Operatore socio sanitario formato	-0,02%	494
Assistente all'infanzia con funzioni educative	-0,10%	421
Op. socio sanitario formato (c/o strutture socio sanitarie)	0,04%	194
Addetto all'infanzia con funzioni non educative	0,08%	182
Assistente di base formato (A.S.A)	-0,11%	168
Operatore Socio Assistenziale	0,86%	167
Infermiere professionale	-0,07%	100
Coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici	-0,41%	75
Assistente di base non formato	0,12%	65
Assistente di base formato	0,09%	60
Addetto alle pulizie non formato	0,00%	44
Assistente sociale	-0,20%	44
Impiegato di concetto	-0,31%	42
Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi	2,95%	35
Autista accompagnatore	-0,27%	34
Ausiliario	2,02%	31
Addetto alle pulizie formato	-0,02%	30
Fisioterapista	-0,08%	28
Impiegato di concetto con responsabilità specifiche di area	-0,49%	25
Operatore servizio istruzione/ formazione	0,43%	23
Totale	1,39%	19.381,49

Differenza percentuale tra Media di RAL - FTE e Media di RAL - FTE Donne è del 1,39%

Complessivamente in Società Dolce il *Gender Pay Gap* (ovvero il differenziale retributivo tra uomini e donne) è a favore della componente maschile con un valore medio pari all'1,39%.

Crescita ed Empowerment

Mansione	Conteggio di Codice Fiscale
Coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici	55
Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi	25
Educatore professionale - coordinatore	12
Infermiere professionale - coordinatore	7
Responsabile di area aziendale/ funzione	6
Impiegato di concetto con responsabilità specifiche di area	3
Responsabile di area aziendale strategica	3
Capo ufficio	2
Psicologo	1
Totale	114



Focus passaggi di livello 2023

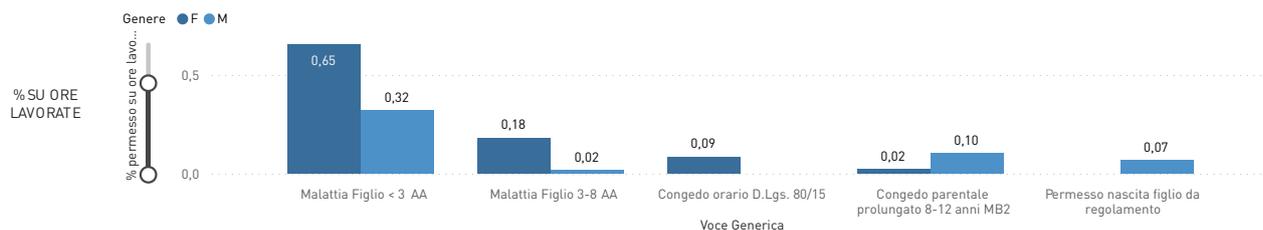
Sesso M		
Livello	Conteggio di CodiceFiscale	Conteggio di Promozione
C1	78	1
C2	87	
C3	4	1
D1	105	1
D2	124	7
D3	5	2
E1	16	
E2Q	7	1
Totale	426	13

Sesso F		
Livello	Conteggio di CodiceFiscale	Conteggio di Promozione
C1	487	3
C2	485	7
C3	15	
D1	991	20
D2	766	106
D3	20	1
E1	62	6
E2Q	17	
Totale	2843	143

% PROMOZIONI SU TOTALE ORGANICO			
Livello	F (promoz su organico)	M (promoz su organico)	
C1	0,01	0,01	
C2	0,01		
C3		0,25	
D1	0,02	0,01	
D2	0,14	0,06	
D3	0,05	0,40	
E1	0,10		
E2Q		0,14	

2022-2023	Genere	F			M			
		Voce Generica	Conteggio di Matricola	In % su organico	Somma di Totale ore (ultimi 2anni)	Conteggio di Matricola	In % su organico	Somma di Totale ore (ultimi 2anni)
ANALISI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO								
	Allattamento		73	2,03	5.742,50	1	0,03	159,00
UTILIZZO PERMESSI E CONGEDI	Congedo figli minori 14 anni DL30/21		27	0,75	780,67	1	0,03	12,00
ULTIMI 2 ANNI	Congedo Obbligatorio di Paternita					17	0,47	842,63
	Congedo orario D.Lgs. 80/15		12	0,33	369,00			
	Congedo parentale prolungato 8-12 anni MB2		3	0,08	93,40	1	0,03	88,67
	Malattia Figlio < 3 AA		100	2,79	2.819,43	7	0,20	274,33
	Malattia Figlio 3-8 AA		42	1,17	780,83	1	0,03	14,50
	Maternita facoltativa		223	6,22	54.812,17	17	0,47	3.475,17
	Ore Lavorate		344	9,59	433.848,09	39	1,09	86.223,26
	Ore Retribuite		379	10,56	817.250,17	40	1,11	105.273,00
	Permesso nascita figlio da regolamento					5	0,14	59,20
	Totale		380	10,59	1.316.496,26	40	1,11	196.421,76

% permesso su ore lavorate per tipologia permesso e genere



I sistemi di remunerazione e incentivazione e il Welfare Aziendale

Maggiori benefici per i Soci

Dal 21 aprile 2016 è in vigore il Regolamento Interno che disciplina i rapporti tra la Cooperativa ed i lavoratori e all'interno del quale sono altresì definite le condizioni di miglior favore nei confronti dei lavoratori Soci.

Relativamente ad alcuni benefici (come ad esempio l'integrazione al 100% della maternità obbligatoria, maggiori giornate di congedo per i lutti familiari e per la nascita o adozione di figli, congedo matrimoniale esteso alle unioni civili tra persone dello stesso sesso, ecc.) la Cooperativa è stata lungimirante e ha precorso i tempi, riconoscendoli ai soci prima ancora che venissero considerati dalla legislazione italiana o dal CCNL per tutti i lavoratori. Di seguito si riporta l'excursum storico:

Condizioni di miglior favore per i soci	Unica indennità di euro 21 per le prestazioni oltre le 4 ore, per sostituire e integrare quanto previsto dagli artt. 53-54 e 56 del CCNL (lavoro straordinario, notturno e Indennità di turno straordinario).	Integrazione al 100% Maternità obbligatoria. Per la nascita o l'adozione di un figlio viene riconosciuto un permesso di 2 giorni se avviene nel territorio regionale e 3 giorni se avviene fuori dal territorio regionale.	Fruizione del congedo Matrimoniale entro 180 giorni dal matrimonio e non obbligatoriamente in concomitanza dello stesso. Il congedo esteso anche alle unioni civili tra persone dello stesso sesso.	In caso di lutto in famiglia sono riconosciuti permessi retribuiti della durata di 3 giorni o di 5 giorni, se il decesso avviene fuori dal territorio regionale, anziché i due giorni riconosciuti da CCNL.	Possibilità di cedere a titolo gratuito riposi, ferie, ex festività maturate dal Socio ad altri Soci per assistere familiari in condizioni di non autosufficienza.
Ulteriori vantaggi per i soci approvati nel 2016.	Ripartizione del ristoro.	Maggiore estensione/articolazione delle tipologie di copertura dell'assicurazione sanitaria integrativa.	Maggior contributo aziendale per le Previdenza complementare.	Maggior sostegno aziendale alle spese per i figli (testi scolastici, borse di studio, trasporto).	Estensione dell'assicurazione sanitaria integrativa ai familiari.
Ulteriori vantaggi per i soci approvati nel 2017.			Ulteriore quota (Euro 20) per ogni Socio con rapporto a tempo indeterminato per pacchetti di prevenzione migliorativi.		
Ulteriori vantaggi per i soci approvati nel 2018.			Conferma dell'ulteriore quota (Euro 20) per ogni Socio con rapporto a tempo indeterminato per pacchetti di prevenzione migliorativi.		

Nel corso degli anni si è aggiunto un forte impegno della Cooperativa verso la Previdenza Complementare, Previdenza Cooperativa, e verso l'Assistenza Sanitaria Integrativa, General Mutua.

Gli interventi e le misure in materia di welfare alla persona e alla famiglia nel 2023 si sono così quantificate:

- Integrazione maternità obbligatoria sino al 100%: nel 2023 il costo è stato di € 11.172 (nel 2022 il costo è stato di € 31.422);
- Gettone per partecipazione ad attività della Cooperativa. L'importo erogato è stato di € 4.380 (€

4.710 nel 2022).

- Buono acquisto libri di testo sono stati erogati 6 Buoni da 50€ (nel 2022 erano stati erogati 11 buoni);
- Possibilità di usufruire gratuitamente della redazione del modello 730 presso i Caaf convenzionati.

Il costo a carico della Cooperativa è stato pari ad € 8.427.

La tabella sotto evidenzia i costi a carico della Società nell'arco dell'ultimo triennio relativamente alle remunerazioni e ai benefici riconosciuti:

Indicatore	2023	2022	2021
Costo del personale	76.947.145 €	76.068.947 €	70.920.911 €
% costo del personale sul valore aggiunto lordo	96%	98%	96%
% costo del personale sul valore della produzione	65%	69%	69%
n. ore lavorate	4.262.608	4.221.519	3.979.822
n. ore retribuite	5.328.389	5.278.423	4.975.133
Ore maternità/paternità a carico dell'azienda	25.909	40.788	60.529
% beneficiari Fondo Previdenza Complementare	8%	8%	8%
% beneficiari Fondo Assistenza Sanitaria	88%	87%	78%

Assistenza Sanitaria Integrativa

General Mutua, dal 2019, ha sostituito Fare Mutua per la copertura dell'Assistenza Sanitaria Integrativa a favore dei dipendenti a tempo indeterminato della Cooperativa, nel rispetto dell'articolo 87 del CCNL. Società Dolce ha sottoscritto 3 pacchetti con General Mutua: Cooperando GM 60, pacchetto base per i dipendenti, Imprendo Plus per i Quadri e Imprendo Extra 3 per i Quadri Responsabili.

Società Dolce nel 2023 ha liquidato un contributo aziendale annuo complessivo di Euro 234.419 (Euro 227.990 nel 2022), di cui Euro 41.304 per le due categorie di Quadri (Euro 41.274 nel 2022).

Nel corso del 2023 le pratiche per cui è stato richiesto dai dipendenti il rimborso a General Mutua sono state per la maggioranza relative a Cure dentarie, seguite da Prestazioni specialistiche/Accertamenti diagnostici.

Di seguito alcuni dati statistici relativi agli esercizi 2022 e 2023:

Cooperando CM 60 (Pacchetto Base)					
2022					
N. Dipendenti	N. Pratiche presentate	N. Pratiche rimborsate	Totale richiesto (in €)	Totale rimborsato	Importo rimborsato (in %)
Femmine 2723	479	371	52.643	21.391	41%
Maschi 402	39	33	3.854	2.209	57%
2023					
N. Dipendenti	N. Pratiche presentate	N. Pratiche rimborsate	Totale richiesto (in €)	Totale rimborsato	Importo rimborsato (in %)
Femmine 2768	859	678	88.162	38.741	44%
Maschi 417	96	61	15.333	4.111	27%

Imprendo Plus (Pacchetto Quadri)

2022

N. Dipendenti	N. Pratiche presentate	N. Pratiche rimborsate	Totale richiesto (in €)	Totale rimborsato	Importo rimborsato (in %)
Femmine 18	48	42	7.129	4.523	63%
Maschi 9	23	20	5.374	3.499	65%

2023

N. Dipendenti	N. Pratiche presentate	N. Pratiche rimborsate	Totale richiesto (in €)	Totale rimborsato	Importo rimborsato (in %)
Femmine 18	54	51	5.861	4.050	69%
Maschi 9	35	31	5.904	4.620	78%

Imprendo Extra 3 (Pacchetto Quadri Responsabili)

2022

N. Dipendenti	N. Pratiche presentate	N. Pratiche rimborsate	Totale richiesto (in €)	Totale rimborsato	Importo rimborsato (in %)
Femmine 6	9	7	2.370	1.461	62%
Maschi 5	16	11	2.492	1.518	61%

2023

N. Dipendenti	N. Pratiche presentate	N. Pratiche rimborsate	Totale richiesto (in €)	Totale rimborsato	Importo rimborsato (in %)
Femmine 6	66	46	11.580	6.213	54%
Maschi 5	15	13	1.734	1.071	62%

Il Fondo Previdenza Cooperativa

Il fondo di Previdenza Complementare a cui aderisce Società Dolce è il Fondo Previdenza Cooperativa, il fondo pensione negoziale dei Lavoratori, Soci e Dipendenti delle Imprese Cooperative.

Lo scopo di Previdenza Cooperativa è quello di consentire agli iscritti di costruirsi una pensione complementare. Il Fondo non ha scopo di lucro e l'adesione del lavoratore è volontaria.

Coloro che hanno aderito al Fondo Previdenza Cooperativa (308 lavoratori ovvero l'8,3% dei lavoratori al 31 dicembre 2023) hanno beneficiato, come prevede il CCNL all'art. 86, di un ulteriore contributo aggiuntivo della Cooperativa pari all'1,5% della retribuzione.

Al fine di migliorare le opportunità per i Soci lungo l'arco della loro vita, la Cooperativa, con l'art. 15 del Regolamento Interno, si impegna a versare una maggiore contribuzione pari alla percentuale scelta e versata dal Socio, nel limite massimo del 4% (percentuale passata dal 3% del 2021 al 4% nel 2022). Nell'anno 2023 il contributo aziendale complessivo destinato alla previdenza complementare di categoria è stato di Euro 126.429 (nel 2022 era di Euro 102.118).

Polizza Infortuni

Società Dolce ha sottoscritto un Contratto di Assicurazione contro gli infortuni che vede come soggetti assicurati tutto il personale della Cooperativa appartenente all'area Quadri. La polizza opera in

caso di infortunio che l'Assicurato subisca nello svolgimento delle attività professionali principali e secondarie, compreso il rischio in itinere, o nello svolgimento di ogni altra attività che sia svolta senza carattere di professionalità (h 24). Per infortunio si intende l'evento dovuto a causa fortuita violenta ed esterna che produca lesioni fisiche obiettivamente constatabili, le quali abbiano per conseguenza la morte, una invalidità permanente oppure una inabilità temporanea. Nel corso del 2023 si è verificato un unico infortunio per cui si è fatto ricorso alla suddetta polizza.

Lavoro agile (Smart working)

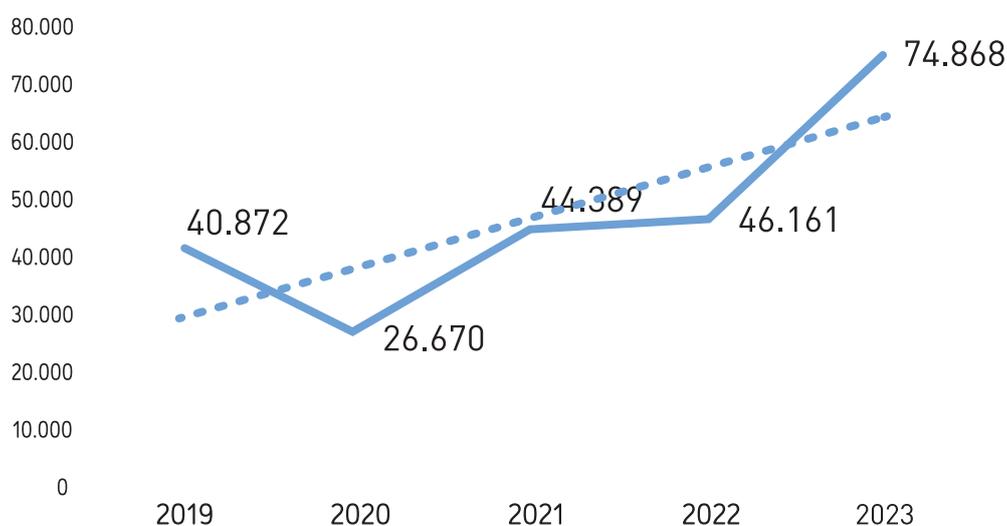
Per far fronte alla crisi sanitaria e assicurare la presenza in sicurezza all'interno dei propri spazi aziendali, Società Dolce già dall'anno 2020 ha incentivato la modalità di lavoro da remoto (Smart working), consentendone il ricorso al personale operativo negli uffici. Nel 2022 è stato introdotto, all'interno del Regolamento Aziendale, lo Smart working al fine di conciliare i ritmi vita-lavoro, indipendentemente dalle situazioni emergenziali.

Le ore svolte in modalità agile nel 2023 sono state 55.117 (nel 2022 35.227). Ne hanno particolarmente beneficiato i soggetti più fragili e i lavoratori genitori di figli in età scolare.

Trattamento economico per anzianità soci

Nel 2023 è stato introdotto nel Regolamento Interno, approvato dall'Assemblea dei Soci, l'Articolo 16 bis che prevede un trattamento economico per anzianità Soci di Euro 25 lordi mensili, per tredici mensilità, per chi ha un'iscrizione al Libro Soci di almeno 20 anni ed Euro 50 per chi ha un'iscrizione al Libro Soci di almeno 30 anni. Nel solo 2023 sono stati riconosciuti arretrati ai Soci, per questa misura, per un costo complessivo di Euro 283.887. Questa condizione di miglior favore peserà indicativamente per Euro 60.000 all'anno e sarà coperta dalle economie che Società Dolce farà riducendo le proprie sponsorizzazioni a società sportive.

Attività formative



Nel 2023 sono state effettuate 74.868 ore (nel 2022 sono state 46.161) per l'attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, di cui 68.298 ore di attività formative svolte durante

l'orario di lavoro e 6.570 con gettone di formazione. Il notevole incremento delle ore di formazione è legato alla partecipazione di società Dolce all'Avviso pubblico Fondo Nuove Competenze che ha coinvolto 734 lavoratori dei diversi servizi e territori, con l'obiettivo di far acquisire ai lavoratori nuove e maggiori competenze digitali. Il finanziamento delle docenze per lo svolgimento dei corsi di formazione relativi al Fondo Nuove Competenze è stato realizzato attraverso le risorse del Fondo Interprofessionale Fon.coop.

Società Dolce ha dato la possibilità anche nel 2023 di effettuare 140 "tirocini curricolari" inviati dalle Università (50), da Istituti Tecnici e/o Professionali (20) e da diversi Enti Formativi Accreditati (70), operanti nelle province di Bologna, Forlì/Cesena, Brescia, Bergamo, Mantova, Cremona, Padova, Ravenna. Gli inserimenti riabilitativi/borse lavoro sono stati 14.

Nel 2023 sono stati presentati 4 progetti di Servizio Civile Universale in Emilia Romagna e 2 in Lombardia. Nell'anno formativo 2022/2023 sono state concesse 9.380 ore di Diritto allo Studio, di cui utilizzate 5.386.

Salute e sicurezza

Società Dolce persegue obiettivi di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, mettendo a disposizione adeguate risorse organizzative, strumentali ed economiche. C'è un impegno costante ad organizzare tutta la struttura aziendale, dal datore di lavoro ai dirigenti, preposti, addetti alle emergenze e primo Soccorso, Responsabile servizio prevenzione e protezione e Responsabile del Sistema di gestione salute e Sicurezza ai lavoratori, affinché siano tutti consapevoli, coinvolti e partecipi secondo le proprie responsabilità e competenze, nel raggiungimento degli obiettivi di sicurezza.

Indicatore	2023	2022	2021
N. infortuni non in itinere	122	99	104
N. infortuni in itinere	29	44	31
N. infortuni con causale COVID-19	0	12	41
Giorni medi di infortunio	20	18	22
Causa di infortunio non in itinere: Incidenti vari in servizio	48%	48%	54%
Causa di infortunio non in itinere: Movimentazione dei carichi	15%	16%	20%
Causa di infortunio non in itinere: Aggressione	27%	30%	19%
Causa di infortunio non in itinere: Incidente biologico	11%	6%	7%
Sorveglianza sanitaria (n° persone visitate)	1517	1660	2019
N. ore di assenza per infortunio	12.795	15.239	20.946
% di ore di assenza per infortunio su totale ore assenze	1,20%	1,13%	1,51%
Corsi riguardanti la salute e la sicurezza in aula	234	167	127
n. occupati che hanno partecipato a formazione/aggiornamento sulla sicurezza in aula	1746	1.794	1.482
% occupati che hanno partecipato a formazione/aggiornamento sulla sicurezza in aula	48%	49%	40%
n. ore complessive corsi di formazione/aggiornamento sulla sicurezza (ore in aula)	18.080	12.988	12.235
n. componenti squadre di primo Soccorso	807	661	693
n. componenti squadre emergenza	1178	1002	956

Condivisione di protocolli attuati per l'emergenza da COVID-19

La Cooperativa ha mantenuto e seguito, per tutto il periodo dell'emergenza da COVID-19, le direttive dei DPCM. E' rimasto attivo il Comitato per l'emergenza, a cura del Servizio di Prevenzione e Protezione, con la partecipazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) e con l'ausilio di altri uffici interni. Sono stati istituiti appositi protocolli di sicurezza condivisi con tutti i lavoratori, tra i quali:

- Istruzioni sulle modalità di accesso e di permanenza, per utenti e per gli operatori, presso tutti i centri dei servizi attivi;
- Istruzioni sulle modalità di accesso presso gli uffici;
- Planimetrie con la suddivisione degli spazi per gruppi e con segnalati i percorsi in sicurezza;
- Indicazioni operative relative ai trasporti ed agli accompagnamenti degli utenti;
- Procedure di igiene dei mezzi di trasporto;
- Istruzioni operative per la pulizia e la disinfezione;
- Istruzioni operative per il corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale.

La dimensione ambientale

Nel 2023 la Cooperativa ha svolto, insieme all'ente certificatore UNITER, la prima sorveglianza per la Certificazione

UNI EN ISO 14001:2015, a seguito dell'acquisizione della stessa nell'anno 2022. Certificazione che ha consentito di dotarsi di un sistema di gestione ambientale per meglio identificare, gestire e monitorare gli impatti che derivano dalle attività svolte dalla Cooperativa.

Prosegue celermente il percorso di "digitalizzazione" della Cooperativa, processo complesso e multidimensionale che ha interessato l'aggiornamento delle attrezzature, sia per l'hardware necessario, come computer, server, dispositivi mobili e altre attrezzature, che per software gestionali per integrare e automatizzare le operazioni aziendali, migliorando la gestione delle risorse, del personale e delle relazioni con i clienti.

L'implementazione di specifici software di gestione dei servizi certificati a prodotto ha consentito un analogo abbattimento nei servizi residenziali e semiresidenziali per gli anziani, per disabili e nei servizi rivolti all'infanzia. Questi software hanno ottimizzato la gestione delle risorse, migliorato la qualità del servizio e ridotto i costi operativi. I benefici si sono estesi a una maggiore efficienza amministrativa, con una riduzione dei tempi di risposta.

A questo processo hanno fatto seguito le ultime attività per portare a compimento il trasferimento del database in cloud.

L'intero processo è stato progettato per garantire una continuità operativa ottimale e per facilitare l'accesso ai dati da parte degli operatori in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo, migliorando ulteriormente l'efficienza dei servizi.

Parallelamente, procede il continuo abbattimento dell'utilizzo della plastica nei servizi, e più in generale di beni e servizi ad alto impatto ambientale, anche grazie alla fattiva collaborazione dei fornitori che condividono l'impegno per la sostenibilità ambientale, per ridurre ulteriormente l'impatto delle attività svolte. Ricordiamo il contributo alla costituzione prima, nel 2019, della start up Welfare Efficiency Società Dolce Emilia Romagna Srl, poi, nel 2020, della start up Welfare Efficiency Società Dolce Lombardia Srl, società veicolo collegate e di cui Società Dolce è unica beneficiaria, nate in collaborazione con Infinity Hub Spa di Venezia, per raccogliere equity (crowdfunding), in una dimensione di economia circolare che ha coinvolto i soci, i fruitori, diversi caregiver e i fornitori.

Questa iniziativa è stata estremamente utile per l'azienda portandola, nel corso del 2023, alle conclusioni delle prime realizzazioni degli interventi sui servizi e ad accelerare il processo di transizione energetica. La promozione dell'utilizzo del vettore delle rinnovabili (solare termico e fotovoltaico), oltre all'efficientamento degli impianti, apparecchiature a basso consumo energetico, affiancato a interventi strutturali e funzionali, ha promosso soluzioni efficienti per ridurre il consumo energetico delle strutture.

Consumi energetici e rifiuti prodotti

Costi sostenuti (migliaia di Euro)	2023	2022	2021
Raccolta e smaltimento rifiuti	235	229	216
Energia elettrica	1.362	1.858	1.090
Gas/metano	1.226	1.652	912
Acqua	272	268	304
Combustibile	445	430	325

Principali tipologie di rifiuti prodotti (Kg)	2023	2022	2021
Rifiuti sanitari a rischio	22.000	40.000	48.000
Rifiuti assimilabili agli urbani non differenziati	15.000	6.700	7.000
Rifiuti avviati al recupero (Raccolta differenziata per carta, vetro, metalli, plastica, legno, ecc.)	25.000	20.300	20.000

Consumi energetici ed ambientali	2023	2022	2021
Energia elettrica consumata (KWh)	3.296.441	2.730.313	3.719.688
Gas/metano (m³)	507.306	692.815	681.478
Acqua (m³)	19.800	19.500	23.000
Combustibile (litri)	244.000	233.000	218.550

Certificazioni

Durante l'esercizio 2023, l'Ente di Certificazione Uniter s.r.l. ha condotto una serie di verifiche fondamentali per garantire il mantenimento e l'adeguatezza dei sistemi di gestione certificati adottati da Società Dolce. Le verifiche hanno incluso:

- Sorveglianza UNI EN ISO 14001 che ha riguardato il controllo delle pratiche aziendali di Società Dolce relative alla gestione ambientale, assicurando che l'organizzazione continui a minimizzare l'impatto ambientale delle sue attività. Sono stati valutati aspetti come la gestione dei rifiuti, l'uso sostenibile delle risorse, e le misure adottate per ridurre le emissioni.
- Sorveglianza UNI ISO 45001 che ha verificato che la Cooperativa mantenga un ambiente di lavoro sicuro e salubre, prevenendo infortuni e malattie professionali. Sono state esaminate le politiche di sicurezza, i piani di emergenza e le misure di prevenzione adottate per proteggere tutti i lavoratori.
- Sorveglianza UNI EN ISO 9001 ha riguardato il sistema di gestione per la qualità, assicurando che Società Dolce mantenga processi efficienti e continui a soddisfare sia i requisiti dei clienti sia le normative applicabili. L'attenzione è stata posta sulla gestione della qualità nei servizi erogati, la soddisfazione dei clienti, e il miglioramento continuo.
- Sorveglianza UNI 11010 - Servizi diurni e residenziali per disabili. Questa certificazione attesta la qualità dei servizi offerti da Società Dolce per le persone con disabilità. La verifica di sorveglianza ha valutato la conformità ai requisiti della norma, assicurando che i servizi siano adeguati, sicuri e

rispettosi dei diritti e delle esigenze delle persone con disabilità.

- Rinnovo Certificato UNI 10881 - Assistenza residenziale per anziani. La verifica ha confermato che i servizi residenziali per anziani offerti da Società Dolce continuano a rispettare gli standard di qualità definiti dalla norma UNI 10881. Sono stati esaminati aspetti quali l'assistenza personalizzata, la qualità della vita degli anziani, la formazione del personale e le condizioni delle strutture residenziali.
- Rinnovo Certificato UNI 11034 - Servizi per l'infanzia. Il rinnovo del certificato ha implicato una valutazione approfondita delle pratiche educative, della sicurezza degli ambienti frequentati dai bambini e della qualità complessiva dei servizi offerti, con l'obiettivo di garantire che i servizi per l'infanzia continuino a soddisfare elevati standard di eccellenza.

Queste attività di sorveglianza e rinnovo delle certificazioni sono essenziali per garantire che Società Dolce mantenga elevati standard di qualità, sicurezza e sostenibilità ambientale nei suoi servizi. L'ente di certificazione Uniter Srl., attraverso queste verifiche, assicura che i sistemi di gestione implementati dall'organizzazione siano efficaci, aggiornati e conformi alle normative vigenti.

L'oggetto della Certificazione UNI EN ISO 9001 è rimasto invariato e riguarda le seguenti attività:

- Progettazione e gestione dell'erogazione di servizi socio-sanitari e assistenziali, diurni e domiciliari rivolti ad anziani; servizi educativi residenziali, diurni, scolastici e territoriali rivolti ai minori e agli adolescenti; servizi socio-assistenziali rivolti ad adulti in situazione di disagio;
- Progettazione, gestione ed erogazione di servizi socio-educativi diurni per la prima infanzia (0-3 anni) e per l'infanzia (3-6 anni);
- Progettazione, gestione ed erogazione di servizi socio-assistenziali, educativi e riabilitativi residenziali, semiresidenziali, domiciliari per soggetti disabili;
- Progettazione, gestione ed erogazione di servizi socio-sanitari e assistenziali residenziali rivolti ad anziani;
- Progettazione, gestione ed erogazione di servizi socio-sanitari e assistenziali semiresidenziali rivolti a persone con patologia psichiatrica;
- Progettazione, gestione ed erogazione di servizi sanitari a rilevanza riabilitativa e cure palliative.

Nel febbraio 2024 Società Dolce ha conseguito la Certificazione di Parità di Genere UNI/PdR 125:2022, che rappresenta un valore fondamentale per la Cooperativa, attestando il suo impegno a garantire pari opportunità e a promuovere un ambiente di lavoro senza discriminazioni.

Nel corso del biennio 2022-2023 Società Dolce ha adottato il Marchio Qualità & Benessere (Q&B) per due RSA in Lombardia: RSA Zirotti di Sale Marasino (BS) e RSA di Azzano San Paolo (BG). All'inizio del 2024 altre tre strutture hanno aderito a questo modello: RSA Ernesta Bovi di Pegognaga (MN), RSA Parco Città di Vicenza e CRA Santa Teresa di Ravenna.

Il Marchio Qualità & Benessere rappresenta uno strumento di autovalutazione e valutazione reciproca e partecipata che misura la qualità e il benessere degli anziani nelle strutture residenziali socio-sanitarie destinate a persone non autosufficienti o parzialmente non autosufficienti.

A Dicembre 2023, dopo un percorso di circa un anno, Società Dolce ha ottenuto l'accreditamento internazionale in base allo standard di eccellenza Accreditation Canada per 4 servizi sanitari e socio-sanitari: CRA Villa Paola di Bologna, il Centro Ambulatoriale di Riabilitazione Spazio Salute di Bologna, l'Hospice Villa Adalgisa di Ravenna e le cure domiciliari private con Assistiamo Casa.

Accreditation Canada è un accreditamento internazionale di prestigio per le organizzazioni sanitarie che risponde ad alti standard qualitativi e organizzativi di eccellenza per la sanità, riconosciuti a livello internazionale e sviluppati in collaborazione con HSO (Health Standards Organization). La caratteristica più innovativa di questo percorso è la promozione del coinvolgimento del cittadino/paziente, oltre che di professionisti, in tutte le fasi della cura e assistenza: dalla programmazione e progettazione dei servizi, fino alla valutazione degli stessi al fine di realizzare la People Centred Care, definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come "un approccio all'assistenza che adotta consapevolmente le idee degli individui, dei caregiver, delle famiglie e delle comunità".

Società Dolce è la prima cooperativa sociale a ottenere l'accreditamento di Accreditation Canada.

n. 4.501

**questionari di soddisfazione
recapitati**



3,55

**la valutazione media
complessiva da parte
degli intervistati (min. 1 max 4)**

SEZIONE INTEGRATIVA

I Laboratori di progettualità

Nell'arco degli ultimi anni la Cooperativa, in un'ottica lungimirante e sempre attenta al miglioramento dei propri servizi, forte dell'esperienza maturata nel tempo dai propri soci e lavoratori, ha costituito i Laboratori di progettualità, distinti per i diversi ambiti:

- Laboratorio Educazione e Genitorialità (servizi educativi e socio-educativi rivolti ai minori e di sostegno alla genitorialità)
- Laboratorio Disabilità e Salute mentale (servizi di sostegno ai disabili e alle loro famiglie)
- Laboratorio Cura e assistenza (servizi di sostegno agli anziani e alle loro famiglie)
- Laboratorio Salute (servizi di assistenza agli utenti dell'area socio-sanitaria e alle loro famiglie)
- Laboratorio Fragilità (servizi di accoglienza e integrazione dei soggetti più fragili)

Lo scopo dei Laboratori è di supportare la Direzione nello sviluppo e nell'innovazione dei servizi, resi dalla Cooperativa o da proprie Società Veicolo/Scopo; contribuiscono alla diffusione delle migliori prassi nelle diverse unità d'offerta. I Laboratori sono condotti da un Responsabile di Area o suo delegato e sono composti da personale delle Aree e delle Funzioni. Sono permanentemente invitati il Responsabile Qualità, o suo delegato, e il Responsabile Commerciale e Marketing, o suo delegato, affinché sia garantito un opportuno contributo e un continuo trasferimento delle informazioni. Essi operano articolandosi in gruppi di lavoro, interni o integrati, con specifiche funzioni e responsabilità; pianificano e rendicontano annualmente alla Direzione le attività, definite sulla base degli obiettivi aziendali; garantiscono tutti gli adempimenti previsti dal sistema qualità, con particolare riferimento alle certificazioni settoriali.

Progetti innovativi e a carattere sperimentale

Con i Bambini - Rapporti Corti

Si tratta di un progetto sperimentale, avviato a luglio 2020 e ormai al suo quarto anno di attività, sostenuto dall'Impresa Sociale "Con i Bambini". Nel corso del 2023 sono state realizzate tutte le attività previste da progetto e sono state consolidate le collaborazioni con la rete territoriale, con particolare riferimento alle istituzioni scolastiche e al mondo delle associazioni sociali, culturali e sportive. Sono proseguiti gli incontri del comitato d'indirizzo e del percorso di valutazione sociale con il supporto dell'Università di Bologna e dell'ente di valutatore Pin-Arco. Il progetto ha continuato a raccontarsi attraverso un ciclo di articoli pubblicati sul blog dedicato (<https://percorsiconibambini.it/rapporticorti/rapporti-corti>).

Al fine di analizzare gli esiti e patrimonializzare l'esperienza si è svolto il 06 ottobre 2023 il seminario di restituzione "Rapporti Corti - Progetto sperimentale a favore di minori 3\14 anni e dei loro nuclei familiari che vivono in condizione di fragilità", visionabile integralmente sul canale YouTube della co-

operativa al link <https://www.youtube.com/live/zisxd51WY9I>.

Il progetto è stato valorizzato da Acer in occasione del Festival Internazionale dell'Edilizia Sociale, dove è stato presentato a livello internazionale, come modello di sperimentazione innovativo.

Con i Bambini – Zeroseiplus

Prosegue il progetto sperimentale Zeroseiplus, avviato a settembre 2022, che rappresenta per Società Dolce un'ulteriore tappa di sperimentazione di modelli di intervento a sostegno alle famiglie con minori. Il progetto, frutto dell'analisi dei bisogni dell'offerta dei servizi educativi presenti sul territorio, intende sostenere le famiglie, a partire dalle più fragili, nel processo di cura e di educazione dei figli, migliorare e potenziare l'offerta dei servizi educativi per i bambini 0/6 anni e rafforzare il legame con la natura e il territorio dei bambini e delle loro famiglie.

I comuni in cui sono attivati i servizi sono Castelnuovo Rangone, Castelvetro, Guiglia, Marano sul Panaro, Montese, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola e Zocca.

Nel 2023 sono state realizzate parte delle attività previste da progetto: il post orario per il nido d'infanzia; l'attività di Maternage all'interno delle biblioteche di Spilamberto, Savignano sul Panaro e Zocca, un servizio a libero accesso pensato per mamme e papà con bambini piccoli da 0 a 3 anni; il servizio di sostegno alla genitorialità "Ti accompagno mamma!", in collaborazione con il Centro per le Famiglie dell'Unione Terre di Castelli, rivolto alle famiglie in attesa e nel post parto.

Comunicazione e gestione informatizzata dei servizi 06

Nel corso del 2023 è proseguito il progetto "Comunicazione e gestione informatizzata dei servizi 0-6" con l'utilizzo del sistema informatico di comunicazione tra i nidi/scuole dell'infanzia e le famiglie dei bambini.

È attiva l'Area Clienti di Società Dolce, il portale che raccoglie, dal sito della cooperativa, le registrazioni dei clienti e l'iscrizione ai servizi educativi, contiene le anagrafiche dei componenti del nucleo familiare e la contrattualizzazione di 51 servizi all'infanzia, dei servizi integrativi scolastici del Comune di Ozzano dell'Emilia, dei doposcuola specialistici AID, dei doposcuola e doposcuola specialistici a pagamento, dei servizi di assistenza educativa domiciliare privata e dello Spazio Bambini Blu Dolce. L'Area Clienti è direttamente integrata con il Gestionale 06 dei servizi educativi, un applicativo che permette di gestire in formato digitale tutte le attività dei servizi educativi (informazioni dei bambini e famiglie, diario di bordo, oggi al nido, comunicazioni con le famiglie, documentazione, modulistiche, ecc.) e all'App MyDolce utilizzata dalle famiglie dei servizi. Il software risponde alle diverse esigenze operative e include la prenotazione dei servizi, la gestione digitale completa della modulistica e i processi del ciclo attivo e passivo.

Nel corso del 2023 è continuato l'utilizzo del gestionale InSoft all'interno di alcuni servizi educativi e dei servizi dell'URG (Unione Reno Galliera) come applicativo unico che integra modulistiche e attività dei 4 stakeholders dell'Unione (3 cooperative e il Comune).

Gestione informatizzata servizi 6-18

Dopo aver sperimentato negli anni passati un sistema gestionale digitale nei servizi 06, nel 2023 è stata avviata, in collaborazione con la funzione IT della cooperativa, l'analisi e la progettazione di un nuovo modulo del sistema informatizzato per la gestione ed erogazione dei servizi scolastici ed

extra scolastici 6/18. Questo sviluppo delle piattaforme software nasce per rispondere alle diverse esigenze operative, superare le criticità emerse e includere il booking di tutti i servizi educativi 6/18, la gestione digitale completa della modulistica e i processi del ciclo attivo.

Nell'ambito della digitalizzazione degli strumenti dei servizi educativi 6/18 la cooperativa ha sviluppato una specifica piattaforma interna all'Area Clienti riservata alla gestione delle richieste delle famiglie, la gestione degli iscritti e delle attività. Connessa a questo sistema è stata implementata la sezione di contrattualistica digitale dei servizi integrativi e gli strumenti di reportistica con una notevole facilitazione di accesso e lettura per gli enti committenti e gli altri stakeholder. Così informatizzato il processo risponde inoltre ai requisiti delle più recenti normative sulla privacy e sicurezza del trattamento dei dati, con conseguente maggiore efficienza nella gestione delle richieste in materia da parte del cliente finale.

Inoltre è stata sviluppata una sezione specifica del Gestionale Scuola 6-18 per la gestione delle presenze dei servizi integrativi scolastici del Comune di San Giovanni in Persiceto. Il modulo permette di tracciare i diversi servizi in gestione (pre e post scuola, trasporti, assistenza scolastica), e attraverso la creazione di appositi gruppi di annotare digitalmente le presenze dei minori. Il sistema è direttamente fruibile dall'amministrazione comunale che può monitorare le presenze in tempo reale e scaricarsi le reportistiche a fine mese.

Nell'ambito dei SED (servizi educativi domiciliari) ha preso avvio nel 2023 la progettazione e personalizzazione del gestionale InSoft Domus, per la gestione dei servizi da parte di tutte le cooperative che compongono l'RTI.

A settembre 2023 è stato implementato il software gestionale UNODOMO per i servizi integrativi scolastici, in sostituzione del gestionale precedentemente in uso, che ha permesso l'attivazione di integrazioni dirette con il Portale Zucchetti e la gestione autonoma della reportistica delle ore erogate, direttamente fruibile dall'Amministrazione comunale di Budrio. Processo che ha snellito e facilitato la rendicontazione all'ente.

Università di Bologna – primo Dottorato Executive

Nel 2023 è proseguito il Dottorato Executive in Scienze Pedagogiche presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" dell'Università di Bologna. Il percorso di dottorato si concentra nell'ambito Early Childhood Education and Care e propone il tema relativo alla lettura dei bisogni delle famiglie con particolare riferimento all'accessibilità dei nuclei familiari più fragili.

Attività laboratoriali in lingua inglese nei servizi educativi 0/6

Nel 2023 prosegue la collaborazione con Pingu's English Italia, azienda che propone corsi di lingua inglese a bambini e ragazzi, per l'attivazione dei laboratori d'inglese condotti da insegnanti madrelingua in 29 servizi educativi con una copertura a tappeto delle province in cui opera Società Dolce (Bologna, Modena, Ferrara, Parma, Mantova, Brescia, Forlì e Cesena).

Un'offerta educativa e didattica nuova ed efficace per l'ampliamento delle competenze linguistiche che è parte integrante della programmazione dei servizi; un'esperienza linguistica proposta con cadenza settimanale all'interno della giornata educativa che si innesta nella quotidianità, basata sul gioco e sulla dimensione affettiva da vivere in piccolo gruppo con l'insegnante di Pingu's presente in sezione, affiancata da un'educatrice. Al personale educativo e agli insegnanti dei servizi educativi

viene garantito un percorso formativo, sempre in partnership con Pingu's English Italia, per acquisire le basi necessarie e dare continuità al percorso intrapreso nelle giornate in cui non sono presenti le insegnanti madrelingua.

Centro 'TENGOlamano – Coop Reno

Completati nel 2023 i lavori di costruzione del Centro Direzionale di Coop Reno Spazio 'Tengo, il luogo dedicato al cibo, alla condivisione e alla sostenibilità, progettato da Coop Reno vicino a Castel Guelfo (Bo). Un intervento a basso impatto ambientale con materiali riciclati, raccolta dell'acqua piovana, energia eolica e fotovoltaica e un'area verde di oltre 2.000 mq all'interno del quale Società Dolce gestisce uno dei moduli: 'TENGOlamano Zero-quattordici, ovvero un centro pensato per i grandi di domani che propone diversi servizi: un PICCOLO GRUPPO EDUCATIVO 0-3 anni, CENTRI ESTIVI E INVERNALI 1-14 anni, BABY PARKING (Servizio con affido durante eventi o iniziative nello spazio 'TENGO), LABORATORI DOPOSCUOLA. Avviata la promozione dei servizi in partenza.

Laboratori specialistici e tutoring didattico AID Parma

Riconfermata nel 2023 la convenzione con AID (Associazione Italiana Dislessia) per la gestione di una rete di laboratori specialistici e tutoring didattico per bambini e ragazzi con disturbi specifici dell'apprendimento sul territorio di Parma e provincia. Le attività sono finalizzate alla promozione dell'autonomia, della partecipazione e dell'integrazione di persone con DSA attraverso l'uso di tecnologie informatiche nell'educazione, di metodologie didattiche attive e di strategie psicoeducative al fine di favorire il benessere e la qualità della vita.

Facciamo squadra dopo scuola 11/14 anni ACER - Parma

Il percorso, seguito da una dipendente con l'obiettivo di acquisire metodi e strumenti della co-progettazione e co-programmazione per lo studio di nuovi processi, si colloca nella cornice cambiamento prevista nell'ambito del Patto per l'amministrazione condivisa e del nuovo Regolamento sulle forme di collaborazione, del Codice del Terzo Settore per costruire insieme cultura e competenze sulle forme di collaborazione, utilizzo degli strumenti giuridici e valutazione d'impatto, in superamento delle logiche degli appalti.

Le attività condotte nel 2023 sono state finalizzate all'analisi, allo studio e alla pianificazione di soluzioni innovative per la realizzazione di un "Doposcuola minori 10-14 anni residenti in abitazioni edilizia ACER a Fidenza. Il nuovo servizio che è stato avviato è pensato come un percorso laboratoriale, in grado di mettere in campo azioni socioeducative al fine di incentivare la socializzazione, la convivenza, la collaborazione e il reciproco rispetto tra pari negli edifici Acer di Fidenza, migliorare le strategie di studio e recuperare un positivo rapporto con la scuola.

Attraverso diversi strumenti e strategie quali lavoro in piccoli gruppi, tutoring, apprendimento cooperativo, didattica laboratoriale, pianificazione del lavoro, proposte di apprendimento tematico e condivisione di esperienza, si è attivato un coinvolgimento attivo non solo dei 21 ragazzi frequentanti ma anche delle loro famiglie e delle Scuole di riferimento.

Interventi Domiciliari Delta Ferrarese

Nel 2023, grazie alla maturata esperienza sul territorio bolognese, Società Dolce ha ampliato la ge-

stione di servizi di educativa domiciliare nel territorio del Delta Ferrarese attraverso l'erogazione di interventi al domicilio di educativa a sostegno di adulti, delle famiglie e dei minori in particolare difficoltà, in carico ai servizi sociali professionali di tutela minori e servizio adulti e/o beneficiari di Reddito di Cittadinanza. Tali interventi hanno l'obiettivo di attivare un processo di cambiamento nel singolo e nel nucleo familiare, che consenta uno sviluppo armonico e completo della personalità. All'educativa si affiancano progettazioni specifiche relative a singole problematiche correlate a dipendenze, alla gestione del denaro e del bilancio familiare, supporto ai compiti per i minori, prevenzione del rischio isolamento e contrasto alla dispersione scolastica, bilancio di competenze, ricerca attiva del lavoro.

Sviluppo Assistenza Domiciliare Integrata

A partire dal 2022, l'Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) è stata implementata sul territorio bolognese e ulteriormente potenziata in Lombardia. Questo progetto ha coinvolto i professionisti di entrambe le aree che ha portato all'elaborazione di un sistema di gestione dell'ADI emiliana.

Per Bologna, «Spazio Salute» è il punto di riferimento del territorio per le prestazioni ADI di Società Dolce: l'ingresso dell'infermiere Care Manager su Bologna e la partecipazione attiva della Care Manager lombarda, unitamente all'intenso lavoro di tutte le funzioni coinvolte, hanno consentito di sviluppare questo servizio essenziale per la comunità.

In Lombardia lo sviluppo dell'assistenza domiciliare integrata (rinominata C-DOM e UCP-DOM per le cure palliative) ha portato al riaccreditamento e alla riclassificazione di 5 sedi C-DOM per tre ATS Lombardia (Brescia, Bergamo, Valpadana) alle quali si è aggiunta una sede per l'ATS di Milano e si aggiungerà una sede per l'ATS Insubria.

Obiettivo comune è quello di costruire una metodologia condivisa di lavoro e definire linee guida e procedure, per favorire la condivisione di modelli organizzativi e modulistica comune affinché il coordinamento dei servizi risulti uniforme ed integrato nel rispetto della normativa che li regola per aree territoriali.

Telemedicina e Teleriabilitazione

Nel 2022 è stata avviata la sperimentazione della telemedicina e della diagnostica nelle RSA lombarde tramite la refertazione degli ECG.

A Bologna, invece, il Laboratorio Salute ha sviluppato nel 2023 il progetto sperimentale «Studio pilota sull'applicabilità di un trattamento di teleriabilitazione in una sottopopolazione di pazienti affetti da malattia di Parkinson» presso il CAR Spazio Salute.

Il progetto è stato redatto e condotto in collaborazione con l'Ospedale Accreditato Villa Baruzziana e ha previsto il coinvolgimento di 12 pazienti con malattia di Parkinson sottoposti, a seguito di un reclutamento volontario, ad un percorso di telemedicina di circa 3 mesi. Per garantire il monitoraggio dell'andamento del progetto sono stati sviluppati specifici questionari di soddisfazione e di usabilità dei dispositivi. La conclusione dello studio è prevista a fine marzo 2024. Nel corso dell'anno, con la collaborazione del dott. Fasano specialista in pneumologia, è stato disegnato un progetto di riabilitazione respiratoria integrato dai dispositivi di telemedicina.

Riprogettazione dei luoghi della Salute Mentale

Nel 2023, lo spostamento del Centro Rondine, divenuto Spazio Rondine, in una nuova sede, ha rispo-

sto all'esigenza di nuovi spazi per nuovi bisogni, in linea con le linee progettuali dei Budget di Salute e dei Progetti di Attività di Comunità (PACo).

In entrambe le tipologie di progettualità resta essenziale uscire dal concetto di struttura e dall'idea di luogo come contesto di cura. I progetti di Budget di Salute e i P.A.Co necessitano di interventi sui luoghi di vita e sul territorio, in contesti normalizzanti, affinché l'utente possa riappropriarsi della conoscenza e dell'utilizzo degli spazi del proprio ambiente di vita e della comunità. Le esperienze all'interno del proprio tessuto consentono la ricostruzione di una rete sociale, l'acquisizione di autonomie negli spostamenti e di sperimentazione di luoghi di socializzazione.

Budget di Salute prevede progetti personalizzati improntati sulla singola persona, mentre P.A.Co rivolge l'attenzione sul gruppo e sulla comunità. Parole chiave per queste progettualità sono empowerment, recovery, autodeterminazione. Questi nuovi sistemi di cura, evidenziano oltre che la centralità delle persona, anche il valore dei legami di comunità ed il ruolo centrale della co-progettazione e co-gestione dei sistemi di welfare comunitario.

Farmacie ADMENTA Italia S.p.A. - Progetto "Farmacie di Servizi" LAB SALUTE

Per i comuni di Milano, Desio (MB), Modena e Bologna Società Dolce ha attivato il progetto "Farmacie di servizi", in convenzione con il Gruppo ADMENTA. La farmacia dei servizi è un'evoluzione dell'attività professionale nell'ambito delle cure primarie, con l'obiettivo di ampliare i servizi territoriali, favorendo, tra le altre cose, la deospedalizzazione. Essa prevede una serie di servizi correlati alla salute e alla prevenzione. Nello specifico, il progetto prevede la presenza di biologi nutrizionisti nelle farmacie, con l'obiettivo aiutare e informare le persone sull'importanza dell'alimentazione e dei sani stili di vita nel raggiungimento di un benessere psicofisico a 360 gradi. Società Dolce ha inoltre sperimentato sulla città di Milano, la figura del fisioterapista in farmacia sempre con l'obiettivo di avvicinarsi alle persone nell'ottica di migliorare e supportare la loro salute.

Zucchetti Health Care

Nel 2023 sono proseguite le sperimentazioni dei software UNO.DOMO, Software 1 e CBA. UNO. DOMO, attivo nei servizi di assistenza domiciliare della Lombardia, è la piattaforma di Softwareuno per la gestione dell'assistenza domiciliare, che semplifica l'organizzazione degli interventi sul territorio e la gestione dell'agenda giornaliera dell'operatore. Dal 2023 si è iniziato a pianificare con Zucchetti Health un percorso di innesto di attività di telemedicina, telmonitoraggio e teleriabilitazione.

CBA e Software1 si rivolgono invece rispettivamente a servizi per persone con disabilità e anziani. Entrambi consentono di semplificare e rendere più efficace ed efficiente il lavoro degli operatori, favorendo una presa in carico globale dell'utenza e di gestire i processi di cura basati su strumenti di valutazione multidimensionali e condivisi dai professionisti coinvolti.

TeiaCare - Ancelia

Nel 2022, presso la RSA San Paolo di Azzano San Paolo (BG) è stata avviata la sperimentazione di Ancelia, progetto dell'azienda italiana TeiaCare. TeiaCare è un'azienda italiana con sede a Milano, che offre soluzioni in grado di rispondere alle esigenze delle case di residenza per anziani e disabili. Il progetto Ancelia permette alle strutture residenziali per anziani e disabili di migliorare e modernizzare i processi assistenziali, favorendo una gestione personalizzata e dinamica dell'utente.

Ancelia si compone di due elementi:

- Mobile App, di Assistenza da Remoto, per OSS, ASA e Infermieri
- Web App, di Business Intelligence, per i Manager

Nel 2023 si è ampliata la sperimentazione alla RSA Zirotti di Sale Marasino (Bs) e alla nuova gestione della Residenza Parco Città di Vicenza.

Farmacie Riunite Reggio Emilia e Deefarma - Progetto DEBLISTERING

L'obiettivo del progetto è quello di ridurre il prontuario farmaci e di garantire l'aderenza terapeutica agli utenti riducendo il rischio di errori nella somministrazione.

Farmacie Riunite Reggio Emilia ha progettato un modello che prevede la preparazione e l'invio di bustine monodose relative alle terapie croniche solide-oralie dal proprio magazzino alla struttura destinataria.

Le prime 5 strutture coinvolte sono: RSA Zirotti, RSA Ducale, RSA Spazzini Fabeni, RSA Papa Giovanni XXIII, RSA Bovi. Il progetto deblistering andrà ad integrarsi con Software 1 e CBA. Nel 2023 la fase di test è stata realizzata e superata positivamente presso la struttura di Sale Marasino.

Elicriso

Il centro di ortoterapia Elicriso è un servizio ad Ariano nel Polesine (RO). Nasce come modello sperimentale di ricerca clinica su ambiti innovativi, riferito ad una gamma di utenti con un quadro clinico e funzionale tale da non trovare risposte soddisfacenti rispetto ai tradizionali percorsi socio-sanitari. Si prefigge la riabilitazione e il recupero delle potenzialità delle persone attraverso l'uso e la lavorazione della terra mediante l'attuazione dei percorsi progettuali indicati anche dalle linee guida della Regione Veneto di cui al DGR 1138/08.

Fondazione Carisbo - "L'unità psicologica di strada per caregiver delle città amiche delle persone con demenza"

La finalità del progetto è di aiutare a ricreare un equilibrio nella coppia malato-caregiver, favorendo il miglior benessere per chi assiste, attraverso il supporto psicologico e la proposta di opportunità per il tempo libero.

Il supporto psicologico è fornito dallo psicologo esperto in demenze, attraverso un'unità di strada, un pullmino che gira e si ferma in luoghi di facile accesso, per la delocalizzazione e la prossimità dell'offerta di ascolto e supporto. Lo psicologo sarà coadiuvato dalla presenza di volontari, che insieme formano un'unità di strada. Sarà proposto anche la costituzione di un gruppo AMA (Auto Mutuo Aiuto). L'offerta di attività per il tempo libero ai caregivers prevedono passeggiate condotte da walking leader certificati dalla AUSL, cui possono partecipare anche le persone affette da demenza, laboratori con animatori sociali provvisti di attestato regionale, eventi ricreativi come merende insieme, pranzi, gite, corsi di ginnastica dolce, ballo, coro.

Ess.Agi

Il Centro Ess.Agi (acronimo delle azioni "Essere" e "Agire") è un servizio a Badia Polesine rivolto a persone con disabilità media e lieve; attraverso laboratori artigianali, artistici ed espressivi, Ess.Agi si colloca come servizio alla persona e alla comunità, con l'obiettivo di realizzare iniziative sperimentali di sviluppo dell'autonomia personale, attivando una costante sinergia tra pubblico e privato nei

confronti dei bisogni di utenti che non riescono a trovare opportunità sociali, formative ed educative idonee alle loro caratteristiche.

Progetto IN

Il Progetto IN è nato dalla necessità di creare un brand di Società Dolce all'interno dell'ambito disabilità e salute mentale per rendere più riconoscibili ed identificabili i servizi offerti dalla Cooperativa. Il progetto prevede la realizzazione di un logo dedicato, della cartellonistica, di brochure di presentazione, della Carta dei Servizi aggiornata graficamente e l'organizzazione di eventi territoriali per presentare il Progetto IN.

Portale Consorzio Colibrì LAB SALUTE

Nel 2023 è stato avviato il progetto per la creazione del portale online del Consorzio Colibrì, al quale aderisce anche Società Dolce. Questo portale digitale, che riunirà tutte le consorziate e la loro offerta di servizi sanitari e prestazioni, sarà pienamente operativo dal terzo trimestre 2024. Il portale offrirà agli utenti il vantaggio di una piattaforma unica con una vasta gamma di servizi socio-sanitari, rappresentando per il Consorzio Colibrì un'opportunità per creare un ambiente di fiducia e incrementare ulteriormente la sua reputazione. Lo scopo principale è prettamente mirato ad intercettare la domanda degli utenti e indirizzarli verso soluzioni sanitarie mirate al fine di garantire una continuità di cura.

Team anti tratta minori

Il team antitratta minori opera all'interno del progetto Regionale Oltre la Strada e della rete nazionale antitratta con focus specifico sui/sulle minori stranieri* non accompagnat*. Rispetto alle annualità precedenti, il fenomeno della tratta e dello sfruttamento si sta complessificando, sia in termini di vulnerabilità dei profili delle persone segnalate, sia in termini di lavoro multi-agenzia. In questo quadro, infatti, Società Dolce ha avviato una interlocuzione con il Centro Giustizia Minorile per intervenire rispetto al target dei minori autori di reato; nello specifico ha svolto un ciclo di formazione dal titolo "Fuori Rotta" rivolto alle professionalità del CGM, dell'USSM e dei SST che ha permesso un primo momento di scambio e confronto. Attualmente Società Dolce sta provvedendo alla stesura congiunta di una procedura di segnalazione specifica rivolta a minori in misura cautelare in IPM o in carico a USSM.

Per quanto riguarda l'ambito dello sfruttamento lavorativo, in quanto enti partner del progetto Common Ground, Società Dolce ha svolto, insieme agli altri enti partner di progetto, 5 incontri di formazione rivolti a operat*, educat*, consulenti legali, operat* area lavoro, insegnanti di italiano, assistenti sociali che lavorano con persone migranti, al fine di poter fornire indicatori generali e specifici riguardo al fenomeno dello sfruttamento lavorativo minorile e facilitare nel ruolo di antenne queste figure professionali che concorreranno all'identificazione preliminare delle potenziali vittime.

All'interno dello stesso progetto Società Dolce sta conducendo delle informative rivolte a minori stranieri accolti nell'HUB e nel SAI territoriale in forma laboratoriale per indagare concezioni rispetto al fenomeno, lavorare su livelli di consapevolezza e orientare ai servizi in caso di necessità.

Progetto VIA LUNA-INVISIBILE

Si tratta di incontri laboratoriali di riduzione del danno rivolti a MSNA del territorio volti ad aumentare livelli di consapevolezza rispetto al tema dell'affettività, della sessualità e della prevenzione delle ITS. Il laboratorio si divide in due incontri di 3 ore ciascuno in cui si affrontano, tramite attività ludico pedagogiche, temi quali il consenso, la conoscenza del corpo, le infezioni trasmissibili sessualmente e i metodi contraccettivi e di prevenzione.

Grazie alla collaborazione con il MIT di Bologna Società Dolce fa parte dell'unità di strada di riduzione del danno rivolta a sex worker, nelle quali abbiamo il ruolo di osservatrici delle presenze in strada al fine di mappare l'eventuale presenza di persone minori o giovani adult*.

Infine, ogni venerdì pomeriggio, è attivo uno sportello di counseling rivolto a sex worker presso la sede del MIT in cui la counselor, con il supporto delle operatrici peer del MIT, conduce colloqui di supporto ed empowerment alle persone sex worker che ne fanno richiesta.

INTEGRARE: DAL DIRE AL FARE

Il cittadino straniero detenuto in carcere è molto spesso vittima di un percorso di esclusione iniziato prima della carcerazione che si riproduce nella vita detentiva, incontrando oggettivamente difficoltà differenti e maggiori rispetto ai cittadini italiani detenuti.

Lo Sportello informativo e di mediazione in carcere che ha come primi beneficiari i cittadini stranieri con pene non definitive, ha proposto con il progetto Integrare: dal Dire al Fare presentato al bando Integrando del Ministero di Giustizia, anno 2023, un iter di attività e laboratori che hanno permesso in forma integrata, di ampliare e diversificare gli interventi di mediazione linguistica socioculturale già in atto all'interno della CCBO. Il progetto ha permesso di combinare il lavoro di mediazione linguistica e sociale con interventi educativi e di mediazione artistica e interculturale con l'obiettivo generale di rafforzare la resilienza nonché sviluppare le abilità sociali comunicative e di espressione delle persone straniere private della loro libertà. Inoltre la partecipazione alle attività ha permesso ai partecipanti di ottenere note di merito nel loro percorso riabilitativo all'interno della CCBO.

Il progetto realizzato tra la fine dell'anno 2023 e l'inizio dell'anno 2024 ha avuto una accoglienza molto positiva da parte dei detenuti, circa 120 persone.

NE.W.AY.

Il progetto nasce dalla necessità del sistema dei servizi di focalizzare l'attenzione sulla tematica di genere all'interno della rete della Grave Emarginazione Adulta (GEA).

L'obiettivo è facilitare l'emersione delle situazioni di violenza subite dalle donne senza dimora favorendo l'avvicinamento al Centro Antiviolenza attraverso l'azione dello Sportello Mobile, costituito da un'operatrice GEA e da un'operatrice antiviolenza, che mediante il principio di prossimità permette l'aggancio delle donne accolte all'interno delle strutture GEA coinvolgendole in informative antiviolenza di gruppo, tale da instaurare uno spazio di parola e socializzazione ed altresì di valorizzare la condivisione di momenti esperienziali, la creazione di un rapporto di fiducia e di riconoscimento reciproco. Altra azione è la consulenza di secondo livello, messa a disposizione dal CAV e rivolta alle équipes delle strutture, per fornire informazioni e strumenti tali da riuscire a creare una relazione con la donna vittima di violenza e al contempo da fungere come fattore protettivo rispetto alla stessa

situazione di violenza.

Di fondamentale importanza nel 2023 è stata la sperimentazione dell'azione accoglienza pilota per donne senza dimora vittime di violenza anche con dipendenze e/o disturbi psichiatrici, sperimentazione che ha previsto l'elaborazione di un Piano Educativo Individualizzato quale strumento funzionale alla documentazione del percorso di accoglienza di ogni donna all'interno della struttura GEA e il monitoraggio da parte delle operatrici dello Sportello Mobile che ha favorito il lavoro congiunto con operatori/trici della struttura e la donna tale da permettere la costruzione di azioni quotidiane di protezione che tengono conto di una prospettiva di genere.

RESPONSABILITY

Il progetto nasce per offrire ai Servizi del Settore Fragilità un percorso formativo di cinque incontri finalizzato ad incrementare le competenze professionali nel lavoro di prevenzione e contrasto alla violenza di genere con particolare riferimento alla responsabilità e responsabilizzazione degli uomini che la agiscono e alla rivittimizzazione delle donne che la subiscono.

Capofila di progetto è l'Associazione Senza Violenza i cui soci fondatori hanno favorito l'approfondimento del fenomeno della violenza contro le donne partendo da un affondo storico/legislativo sul fenomeno della violenza di genere, passando poi per le caratteristiche socio culturali fino a giungere alla conoscenza del metodo di lavoro ATV, aprendo così al confronto su aspetti di stereotipi e pregiudizi quali chiavi di "esplorazione" conosciute e messe in discussione, in un'ottica di valorizzazione di un atteggiamento curioso e osservativo.

Biblioteca di genere

La realizzazione del progetto Biblioteca di Genere presso la sede principale di Società Dolce rappresenta un primo passo verso la creazione di un'infrastruttura dedicata alla promozione della cultura della parità di genere. L'obiettivo è di creare uno spazio per le lavoratrici/lavoratori della Cooperativa (ma non solo) dove trovare opportunità di lettura per approfondire la comprensione dei temi legati all'inclusione e – nello specifico – all'uguaglianza di genere. In una prospettiva di medio termine, il progetto prevede di estendere la Biblioteca di Genere nel biennio successivo presso altre sedi e servizi di Società Dolce. Questa espansione mira a garantire che in ogni territorio dove la Cooperativa svolge servizi ci sia l'accesso a questo prezioso centro di conoscenza, sostenendo la costruzione di una cultura aziendale diffusa più consapevole e inclusiva. L'obiettivo è trasformare la Biblioteca di Genere in un punto di riferimento per l'apprendimento e la condivisione di idee, contribuendo così a plasmare un ambiente di lavoro che rifletta gli ideali di uguaglianza e rispetto reciproco. La realizzazione di questo progetto si configura come un impegno tangibile di Società Dolce per promuovere la diversità e l'inclusione attraverso l'accesso a risorse educative e informativi incentrati sulla parità di genere.

Riqualificazione urbana Dolce District

Progettazione nel corso del 2024 di un layout per l'arredo urbano esterno alla sede legale di Società Dolce per valorizzare non solo il decoro di Via Cristina da Pizzano, dove sono ubicate le sedi del complesso di uffici di Bologna della Cooperativa, ma soprattutto per semplificare l'accesso agli uffici alle strutture per le madri, per le lavoratrici di Società Dolce e non solo. Il progetto di Riqualificazione

Urbana Dolce District si presenta come un'iniziativa innovativa orientata al tema della Parità di Genere, attraverso la partecipazione al progetto del Comune di Bologna "Luoghi di Opportunità e Spazi Collaborativi". L'obiettivo del piano è la promozione di 'luoghi di opportunità' diffusi, diventando punti focali per la creazione, la pratica e la partecipazione attiva. Questi spazi collaborativi mirano a essere catalizzatori di impatto sociale, culturale, economico ed ambientale. Attraverso questa iniziativa, Società Dolce si impegna a plasmare un ambiente urbano che riflette e sostiene la diversità, con un

Attività di Marketing e Comunicazione

Il 2023 ha segnato la totale ripresa delle attività di marketing e comunicazione, in linea con i numeri pre-pandemia da Covid-19, migliorando in modo significativo il trend già positivo registrato nella seconda metà dell'anno precedente.

Di seguito i principali eventi ed iniziative realizzati (in ordine temporale):

IL CDD "IL SOLE" DI CREMA APRE LE PORTE AD AMICI A QUATTRO ZAMPE SPECIALI

Crema (CR), Centro Diurno Disabili Il Sole - 12 gennaio 2023

"Oltre una diversa normalità" è il titolo del progetto avviato presso il Centro Diurno Disabili Il Sole della Comunità Sociale Cremasca e gestito da Società Dolce. I 26 ragazzi e ragazze del servizio hanno ospitato ogni giovedì mattina per dodici settimane alcuni cani con disabilità. Obiettivo è stato avvicinarli al mondo animale, ma soprattutto rimarcare ancora una volta come la disabilità non sia un limite.

Il progetto è stato sostenuto da YesDog - giovane start up e community di amanti dei cani, volta a promuovere e consolidare la cultura cinofila, attraverso l'organizzazione ed il coordinamento di progetti innovativi.

RELAZIONI AFFETTIVE E GESTIONE DEI CONFLITTI

Mirandola (MO) - 24 gennaio 2023

L'incontro pubblico gratuito "Non ti sopporto più, davvero! Relazioni affettive e gestione dei conflitti", rivolto a tutte le famiglie con figli, è stato promosso da Società Dolce e Unione Comuni Modenesi Area Nord in collaborazione con l'Associazione Ge.Ri.Co.

Tematiche affrontate durante l'incontro sono state l'arte di vivere il conflitto e la mediazione familiare tra prevenzione e separazione.

LA VITA DEI SINTI

Bologna, Aree di sosta di Savena e Borgo Panigale - 27 gennaio 2023

In occasione della Giornata della Memoria in ricordo della Shoah (in lingua Sinti: Porrajmos), con oltre 500.000 vittime tra Sinti e Rom, è stata allestita nelle aree di sosta di Savena e Borgo Panigale la mostra "La vita dei Sinti" con le foto di Emiliano Medardo Barbieri.

L'équipe operativa di Società Dolce e Open Group è stata presente per tutta la durata dell'evento e ha accolto i cittadini e i Sinti accompagnandoli lungo lo spazio espositivo per condividerne il significato e

rispondere a domande e curiosità, in un momento di riconoscimento e condivisione della realtà Sinti attraverso un percorso di memoria fotografica di spazi, persone ed emozioni.

IL SINDACO DI BOLOGNA AL LAB E20

Bologna, Laboratorio di Comunità E20 - 3 febbraio 2023

Il Sindaco di Bologna Matteo Lepore, in occasione della "Settimana nel Quartiere Santo Stefano", ha visitato il Laboratorio E 20 - gestito da Società Dolce - incontrando equipe ed utenti. Insieme al Sindaco, Valerio Montalto - direttore generale Comune di Bologna, Stefano Brugnora - presidente di Asp, Annalisa Faccini - dirigente servizi coesione sociale di Asp, Maria Rosa Amorevole - presidente del Quartiere Santo Stefano, e Domenico Pennizzotto - responsabile Ufficio Reti Quartiere Santo Stefano. Ad accoglierli Carla Ferrero - vicepresidente Società Dolce e responsabile Area Sede Socio-Sanitaria, e Luciano Serio - coordinatore responsabile Settore Fragilità.

INAUGURAZIONE DI SPAZIO RONDINE

Bologna, Budget di Salute Spazio Salute - 27 febbraio 2023

Il centro educativo per persone con disabilità mentale Rondine è diventato Spazio Rondine e ha cambiato sede. Il nuovo spazio si colloca all'interno di un contesto altamente socializzante e aperto al territorio, qual è il Dopolavoro ferroviario di via Sebastiano Serlio, a Bologna.

Tra campi da calcio, da bocce, centro sociale anziani, palestra, birreria, cinema all'aperto e location per le iniziative estive bolognesi, le persone seguite da Società Dolce, gestore del servizio, possono sperimentare nuovi percorsi d'integrazione, grazie alla collaborazione tra il dipartimento di Salute Mentale dell'ASL di Bologna e il Terzo settore.

All'evento di inaugurazione, presenti l'assessore al welfare Luca Rizzo Nervo, il direttore del dipartimento di Salute mentale dell'ASL Fabio Lucchi, Carla Ferrero, vicepresidente di Società Dolce e la presidente del Dopolavoro ferroviario, Marzia Pasotti.

LABORATORI PER RAGAZZI SU FUMETTI E FOTOGRAFIA

Medolla e Mirandola (MO) - febbraio e marzo 2023

Ciclo di laboratori gratuiti promossi da Società Dolce e Unione Comuni Modenesi Area Nord:

- "COMICS LAB", laboratorio di fumetti per ragazzi 12-14 anni: il percorso ha accompagnato i ragazzi nel fantastico mondo dei fumetti, a partire da una breve introduzione sul genere del Fumetto e Graphic Novel. I partecipanti hanno poi proseguito il loro viaggio tra personaggi, storytelling e sceneggiature creative, immagini e disegni per comporre, alla fine, passando dal fumetto alla Fanzine la loro raccolta di Fumetti.
- "I_STORY", laboratorio di fotografia e videomaker per ragazzi 14-18 anni: il percorso ha introdotto i partecipanti nell'affascinante ma intricata dimensione della comunicazione digitale, tra social networks, stories, posts, reels e molto altro, offrendo esperienze di espressività creativa e consapevole (con l'utilizzo di foto, video, musica, scrittura artistica, app di immagini...), insieme a spunti di riflessione sulla comunicazione digitale.

QUESTIONI DI GENERE: QUALI SFIDE PER IL LAVORO EDUCATIVO IN CONTESTI MULTICULTURALI?

Bologna - 10 marzo 2023

Un dibattito costruttivo sulle tematiche di genere rispetto alle complessità del lavoro educativo in contesti caratterizzati da differenze culturali un momento di incontro e discussione organizzato da Società Dolce in collaborazione con Casa delle donne per non subire violenza, Associazione Mondo-Donna Onlus, Binario69 e Comunità Islamica di Bologna.

ASSISTENZA DOMICILIARE: L'EVOLUZIONE DELL'ADI IN C-DOM

Milano - 18 maggio 2023

Il Forum della Non Autosufficienza e dell'autonomia possibile - Focus Lombardia, a cura di Gruppo Maggioli, è un evento convegnistico per operatori, studiosi ed esperti del settore per sviluppare, discutere e progettare le politiche per la non autosufficienza e gli interventi nella pratica quotidiana d'aiuto. È inoltre un momento di confronto sulle azioni di sostegno e sollievo per chi si assume il pesante lavoro di cura. Nell'ambito del Forum si è tenuto il Workshop "Assistenza domiciliare: l'evoluzione dell'ADI in C-DOM", introdotto e coordinato da Renzo Colucci - Direttore Ente di Formazione Seneca srl Impresa Sociale - e che ha visto la partecipazione di Barbara Giovanardi, Coordinatrice Responsabile Servizi Domiciliari di Società Dolce, sul tema La trasformazione da ADI a C-Dom in che modo potrà facilitare i cittadini.

IL TIRO ALLA FUNE

Medolla (MO) - 31 marzo 2023

L'incontro pubblico gratuito, condotto da Alberto Pellai - Medico, Psicoterapeuta, Scrittore, Ricercatore presso la facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università degli Studi di Milano - e rivolto a tutte le famiglie con figli, è stato promosso da Società Dolce e Unione Comuni Modenesi Area Nord.

Tematica affrontata durante l'incontro è stata come trovare nella relazione educativa il giusto equilibrio tra bisogno di proteggere un figlio e bisogno di permettergli di esplorare la vita.

GIOCHIAMO CON IL TATTO

Mirandola (MO) - marzo 2023

Gli incontri gratuiti, condotti da Barbara Molinari - Specializzata in Discipline Orientali e counselor - e rivolti a bambini dai 4 ai 10 anni accompagnati da un genitore, sono stati promosso da Società Dolce e Unione Comuni Modenesi Area Nord.

Durante gli appuntamenti sono stati praticati shiatsu, yoga e massaggi.

APPUNTAMENTI DI SPETTACOLO-LABORATORIO PER BAMBINI

Medolla (MO) - marzo 2023

Attività gratuite promosse da Società Dolce e Unione Comuni Modenesi Area Nord e a cura di Koinè Teatro:

- LE MANI IN PASTA: un'esperta sfoglina-attrice, attraverso uno spettacolo coinvolgente e divertente, ha insegnato ai partecipanti come preparare il famoso piatto tipico emiliano della pasta sfoglia all'uovo.
- IL PROFUMO DI COLLINA: evento teatrale alla scoperta dell'olfatto con una moderna alchimista, che ha coinvolto il pubblico in una divertente ricerca di piante e fiori, profumi di spezie e scorze di frutta.

TANTE STORIE PER CRESCERE

Comuni aderenti all'Unione Rubicone e Mare (FC) - marzo, aprile e maggio 2023

Il ciclo di appuntamenti pomeridiani gratuiti - a cura di Alessia Canducci - è stato un'occasione di incontro tra genitori, bambini in età 0-6 anni e libri per sperimentare il piacere della lettura condivisa in famiglia.

Progetto realizzato nel territorio dell'Unione Rubicone e Mare e organizzato da Società Dolce.

L'INTERVENTO SOCIALE NELLA GESTIONE DELLE EMERGENZE

Venezia - 14 aprile 2023

Il Piano Nazionale degli interventi e dei Servizi Sociali 2021-2023 inserisce il Pronto Intervento Sociale quale servizio all'interno dei Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali. Il convegno nazionale "L'intervento sociale nella gestione delle emergenze. Teorie e pratiche del Servizio Pronto Intervento Sociale - PrIS", organizzato dal Servizio di Pronto Intervento Sociale del Comune di Venezia, ha coinvolto enti ed altri servizi simili presenti sul territorio nazionale, mettendoli a confronto sul tema dell'emergenza sociale per far emergere criticità e risorse utili allo sviluppo, alla gestione e all'organizzazione di tale servizio.

Alla Tavola Rotonda "Il Pronto Intervento Sociale a più voci" è intervenuto, tra gli altri, Luciano Serio, coordinatore responsabile per Società Dolce del PrIS Città metropolitana di Bologna.

FIABE, GIOCHI ED EMOZIONI

Piacenza - 20 aprile 2023

Nell'ambito del Meeting delle professioni di cura - a cura di Editrice Dapero - si è tenuto il workshop "Fiabe, giochi ed emozioni. Il potere che ha l'OSS di risvegliare i desideri", dal carattere teorico-pratico, in cui si è mostrata la rilevanza della figura dell'OSS all'interno dei servizi, non solo in tutte le attività di carattere strettamente assistenziale, ma anche in termini di valore aggiunto che può portare in ogni aspetto della vita professionale dell'intera équipe e della vita quotidiana delle persone accolte. All'interno del workshop è stata presentata l'esperienza del Centro Diurno Anziani "Il Melograno", gestito da Società Dolce, con gli interventi di Sara Saltarelli - Responsabile di Settore Servizi Domiciliari e Sanitari di Società Dolce - e Giuseppina Ognissanti, animatrice sociale del CD.

LA FAVOLA DI NORA E LE SUE AMICHE

Bologna, Centro Diurno per Anziani Il Melograno - aprile 2023

La favola "La favola di Nora e le sue amiche", pubblicata in un volume edito dalla casa editrice Dapero, è stata scritta da un gruppo di utenti del Centro Diurno per Anziani "Il Melograno" in collaborazione con l'operatore sociosanitario Andrea Cesari.

La pubblicazione è stata presentata durante il Meeting delle Professioni di Cura, organizzato dalla stessa casa editrice, e che ha visto la partecipazione di due delle autrici della favola, ospiti del CD Il Melograno.

CAFFÈ SOSPESO

Azzano San Paolo, Residenza Sanitaria Assistenziale San Paolo - aprile 2023

Il Comune di Azzano San Paolo ha lanciato l'iniziativa "Caffè sospeso per i nonni" in alcuni bar citta-

dini: in sostanza, i clienti dei locali aderenti sono stati invitati a lasciare una tazzina già pagata per gli ospiti della RSA "San Paolo", posizionata in centro al paese e gestita da Società Dolce. Un ulteriore modo per gli anziani della struttura di uscire sul territorio per gustare un buon caffè in compagnia.

VISITA DEL MINISTRO PER LE DISABILITÀ

Bologna - 3 maggio 2023

Prima tappa della visita istituzionale del Ministro per le disabilità Alessandra Locatelli nella città di Bologna, impegnata l'intera mattinata per visitare alcuni servizi gestiti da Società Dolce fra cui il nido interaziendale Filonido e la residenza per persone con disabilità psichica Casa Dolce.

Al termine, il Ministro ha incontrato, presso la sede di Società Dolce, alcuni dei rappresentanti del Terzo settore bolognese e regionale.

DUALISMO DI LUCE

Busto Arsizio (VA) - maggio e giugno 2023

Le prestigiose sale delle Civiche Raccolte d'Arte a Palazzo Marliani Cicogna hanno ospitato la mostra "Dualismo di Luce" di Giuseppe Portella, promossa dall'Amministrazione comunale di Busto Arsizio - Assessorati alla Cultura e all'Inclusione Sociale, con il contributo di Società Dolce che gestisce il Centro Diurno Disabili "Belotti Pensa".

La mostra ha indagato concettualmente la dualità che caratterizza da sempre l'essere umano e l'universo che lo circonda, focalizzando l'attenzione sullo studio del misterioso fenomeno della luce e del buio, come facce della stessa medaglia.

RUSCO E BRUSCO

Comuni aderenti all'Unione Terre di Castelli - maggio e giugno 2023

Alla fine di ogni anno scolastico, i bambini che frequentano i Servizi Scolastici di Pre e Post scuola nel territorio di Unione Terre di Castelli sono chiamati a partecipare ad un Concorso finale che rappresenta la sintesi delle attività svolte durante l'anno. Il Progetto a tema realizzato per l'anno scolastico 2022-23 è stato "Rusco e Brusco" e si è rivolto al campo dell'educazione ambientale, portando all'attenzione dei bambini la raccolta differenziata dei rifiuti, del riciclo e del riutilizzo sostenibile dei materiali, in chiave ludica e creativa attraverso proposte di gioco laboratorio.

I manufatti pervenuti, originali e molto suggestivi, sono stati esposti nei diversi territori dei Comuni dell'Unione Terre di Castelli in una mostra, con possibilità di laboratorio di riciclo creativo e giochi insieme alle famiglie.

UN DOLCE INVITO: I GRANDI NEL MONDO DEI PICCOLI

15 giugno 2023

Un pomeriggio di festa nei nidi e nelle scuole dell'infanzia dell'Emilia Romagna e della Lombardia per vivere i servizi 0-6anni, un'occasione per le famiglie di ritrovarsi e condividere un momento di festa tra genitori, bambini e gruppo di lavoro dopo quasi tre anni di limitate opportunità in cui, a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19, non è stato possibile vivere la dimensione di collettività.

Iniziativa ad accesso libero rivolta a tutte le famiglie dei bambini iscritti ai servizi educativi per l'infanzia gestiti da Società Dolce.

FESTIVAL TOSCANINI 2023

Parma, Casa di Accoglienza Notturna Transitoria Enzo Sicuri - 18 luglio 2023

La II edizione del Festival ideato e promosso da La Toscanini, premiata dalla Medaglia del Presidente della Repubblica, ha proposto un cartellone di 19 eventi nelle province di Parma, Piacenza, Reggio Emilia, Ferrara e Ravenna, tra concerti sinfonici, cameristici, spettacoli ed eventi "Community Music" all'insegna di accessibilità e inclusività.

Tra gli appuntamenti, "Incontro Musicale con Omer Meir Wellber" - Direttore musicale del Festival Toscanini, che si è tenuto a Parma presso il CANT Casa di Accoglienza Notturna Transitoria "Enzo Sicuri", gestito da Società Dolce.

FUORI DAI GIOCHI

San Felice sul Panaro (MO) - 18 settembre 2023

Ludopatia e videogiochi non sono necessariamente due facce della stessa medaglia. Anzi. Di questa differenza, che può essere sostanziale, e tanto altro, si è parlato a San Felice sul Panaro, durante l'incontro, aperto ai cittadini, di presentazione di "Fuori dai giochi. Progetto di contrasto al gioco d'azzardo e alla ludopatia" nel corso del quale è stata presentata anche l'iniziativa "Videogames are Good". Il progetto è stato promosso da Ausl Modena, Unione Comuni Modenesi Area Nord, Centro Servizi Volontariato Terre Estensi, Società Dolce e Federconsumatori Modena in collaborazione con numerose realtà impegnate sul territorio in ambito sociale.

L'AMORE OLTRE...

Busto Arsizio (VA) - 21 ottobre 2023

Il Comune di Busto Arsizio in collaborazione con il Centro Diurno Disabili "Belotti Pensa", gestito da Società Dolce, ha presentato il convegno "L'amore oltre...L'affettività e la sessualità nella disabilità", prima tappa di un percorso per approfondire i tanti temi dell'affettività e della sessualità nella disabilità, destinato poi a svilupparsi in un articolato ciclo di incontri durante l'anno. Tra i relatori, con un intervento su "Le parole dell'amore", Barbara Murrighili - psicologo clinico, psicoterapeuta, psicodrammatista, teatroterapeuta di Società Dolce.

LAVORARE NEL SOCIALE: GRAN BELLA STORIA

Bologna - 20 novembre 2023

Chi lavora nel sociale svolge un ruolo fondamentale nel sostenere le persone più fragili che vivono situazioni difficili o vulnerabili, come gli anziani, i disabili, i minori con famiglie assenti o in difficoltà, le persone straniere da poco sul territorio. Anche lavorare nei nidi e nelle scuole dell'infanzia è un'occasione straordinaria per trasmettere educazione e valori ai più piccoli e aiuta le famiglie a conciliare tempi di vita e di lavoro.

L'open day "Lavorare nel sociale: Gran bella storia" - promosso dall'Ente di Formazione Seneca srl Impresa Sociale in collaborazione con varie realtà tra cui Società Dolce - stata l'occasione per incontrare formatori, lavoratori del settore, orientatori, con i quali i ragazzi hanno potuto scoprire professionalità e opportunità del lavoro sociale.

L'UNDICESIMO MODULO: DALLA CASA DEI RISVEGLI UNA RETE PER IL DOPO

Bologna - 30 novembre 2023

La XV edizione del Forum della Non Autosufficienza e dell'Autonomia Possibile, organizzata dal Gruppo Maggioli, ha visto l'intervento di tanti esperti del settore, che hanno affrontato, in particolare, i diversi aspetti della presa in carico del paziente attraverso la telemedicina.

Tra questi, il dott. Mario Loffredo, Direttore Sanitario del CAR Spazio Salute e del servizio Assistiamo Casa, e Sergio Criseo, osteopata e fisioterapista di Società Dolce, che hanno partecipato al workshop di La Casa dei Risvegli "L'undicesimo modulo: dalla casa dei risvegli una rete per il dopo" durante il quale hanno presentato l'esperienza della Cooperativa in tema di riabilitazione domiciliare e telemedicina.

LA TRANSIZIONE VERSO LA SOSTENIBILITÀ NELLE IMPRESE COOPERATIVE

Bologna - 4 dicembre 2023

Il convegno "La transizione verso la sostenibilità nelle imprese cooperative" – organizzato dal Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Università di Bologna e da KPMG - si è posposto quale occasione per discutere dello stato dell'arte delle imprese cooperative nel percorso verso la sostenibilità. Sono stati inoltre presentati i risultati di un progetto di ricerca che ha analizzato un campione di cooperative italiane che rientrano nel perimetro di applicazione della direttiva UE sul report societario di sostenibilità (CSRD).

Alla Tavola rotonda Il percorso verso la sostenibilità: motivazioni e criticità ha partecipato, tra gli altri, di Pietro Segata, Presidente di Società Dolce.

ECONOMIA SOCIALE E PROFIT: QUALI SINERGIE?

Bologna - dicembre 2023

La Città Metropolitana di Bologna ha avviato ad ottobre 2022 un percorso partecipato volto all'identificazione di un sistema di politiche per il sostegno all'economia sociale. Il percorso ha coinvolto, attraverso momenti di ascolto dedicati, le principali realtà rappresentanti del mondo del Terzo settore, delle imprese, della cooperazione, del lavoro, e di tutti quei soggetti potenzialmente protagonisti e beneficiari delle azioni e progettualità del Piano, nello spirito e nella cornice del Patto metropolitano per il lavoro e lo sviluppo sostenibile.

I due tavoli di lavoro, ad invito, organizzati da Città Metropolitana di Bologna sul tema "Economia Sociale e Profit: quali sinergie?" - che si collocano all'interno del percorso di elaborazione del Piano metropolitano per l'Economia Sociale – hanno visto Società Dolce tra le realtà coinvolte.

Customer satisfaction fruitori dei servizi e familiari

Nell'ambito del processo di verifica continuativa della Certificazione ISO 9001, nel mese di febbraio 2024 è stata realizzata un'indagine di Customer Satisfaction al fine di raccogliere, per l'anno 2023, informazioni significative sulla percezione, presso la propria utenza, della qualità dei servizi erogati. Tale misurazione, attuata per rilevare il livello di efficienza ed efficacia in un'ottica di costante miglioramento delle prestazioni, ha coinvolto i familiari dei fruitori o i fruitori stessi su qualità del servizio, punti di forza e criticità, raccolta di suggerimenti per futuri servizi.

L'indagine, a partire dal 2022, viene effettuata mediante un questionario in formato digitale, ottimizzato per favorire la compilazione anche attraverso smartphone. Al fine di poter raggiungere il più alto numero di familiari di utenti, l'invio del link avviene tramite e-mail e/o tramite sms.

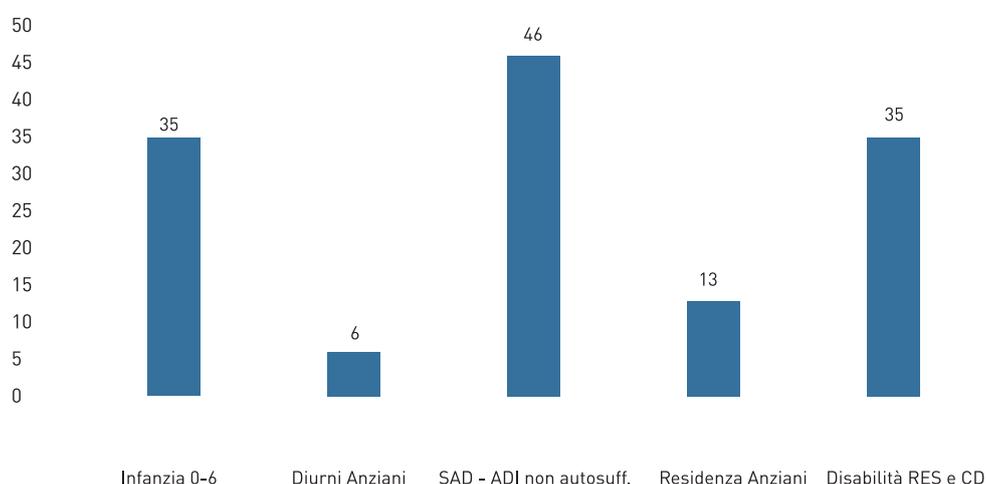
L'indagine è rimasta aperta dal 6 al 22 febbraio 2024; qualche giorno prima della scadenza i familiari degli utenti/utenti che ancora non avessero provveduto, sono stati sollecitati alla compilazione per un massimo di due volte per utente, il tutto nel rispetto dell'anonimato.

Sono stati somministrati 5 questionari, tutti strutturati con domande dirette, risposte chiuse e scale di valutazione quantitativa, ma ciascuno rivolto ad una differente tipologia di servizi, e precisamente:

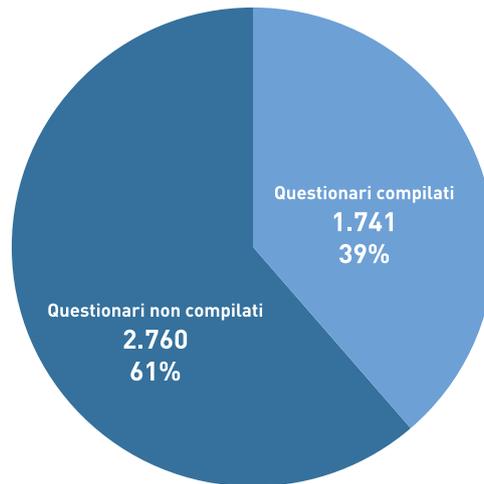
- Questionario Servizi per l'infanzia 0-6 anni (nido d'infanzia e scuola dell'infanzia);
- Questionario Centri diurni anziani/persone non autosufficienti;
- Questionario Servizi di Assistenza Domiciliare (SAD) e Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) per persone non autosufficienti;
- Questionario Strutture residenziali per anziani/non autosufficienti;
- Questionario Strutture residenziali e centri diurni per disabili.

L'indagine ha coinvolto complessivamente 135 servizi, afferenti a 5 tipologie differenti, come da grafico, per un totale di 4.799 utenti.

Numero servizi coinvolti per tipologia



Sono stati 4.501 gli inviti alla compilazione recapitati, al netto dei recapiti errati/ripetuti o mancanti. Raccolti 1.741 questionari, pari al 38,7% dei 4.501 inviti (contro il 55% dei 3.799 inviti dello scorso anno). Si evidenzia anche quest'anno una diminuzione della redemption rispetto allo scorso anno ed un aumento considerevole del numero di inviti alla compilazione recapitati (+702 rispetto al 2023).



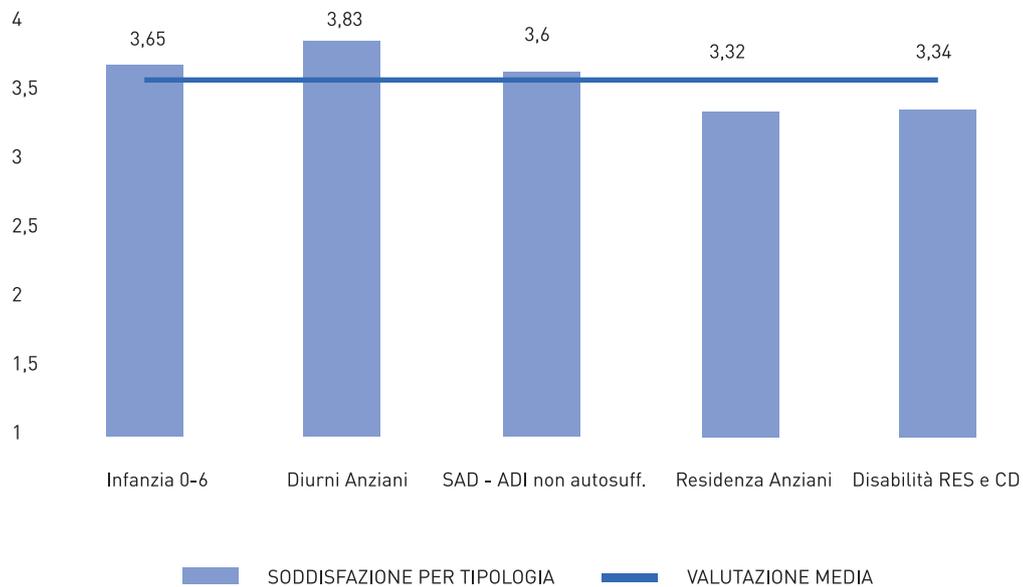
Ogni domanda prevede un'indicazione di qualità percepita su una scala compresa tra 1 (basso, di insoddisfazione) e 4 (alto, di grande soddisfazione). Di seguito riportiamo i dati delle ultime tre rilevazioni effettuate.

"QUANTO SI RITIENE SODDISFATTO DEL SERVIZIO NEL SUO COMPLESSO?"						
Costi sostenuti (migliaia di Euro)	2024		2023		2022	
	Quesiti compilati	Media soddisfaz.	Quesiti compilati	Media soddisfaz.	Quesiti compilati	Media soddisfaz.
Infanzia 0-6	755	3,65	959	3,63	862	3,58
Diurni Anziani	54	3,83	56	3,63	31	3,71
SAD - ADI non autosuff.	427	3,60	387	3,59	165	3,60
Residenza Anziani	297	3,32	317	3,32	315	3,35
Disabilità RES e CD	208	3,34	263	3,34	224	3,43
Valutazione media complessiva		3,55		3,53		3,52

Per quanto concerne la soddisfazione complessiva del servizio usufruito il risultato medio nel 2024 è pari a 3,55 (superiore rispetto all'anno precedente che si attestava al 3,53), in una scala compresa tra 1 (livello di soddisfazione insufficiente) e 4 (alto livello di soddisfazione).

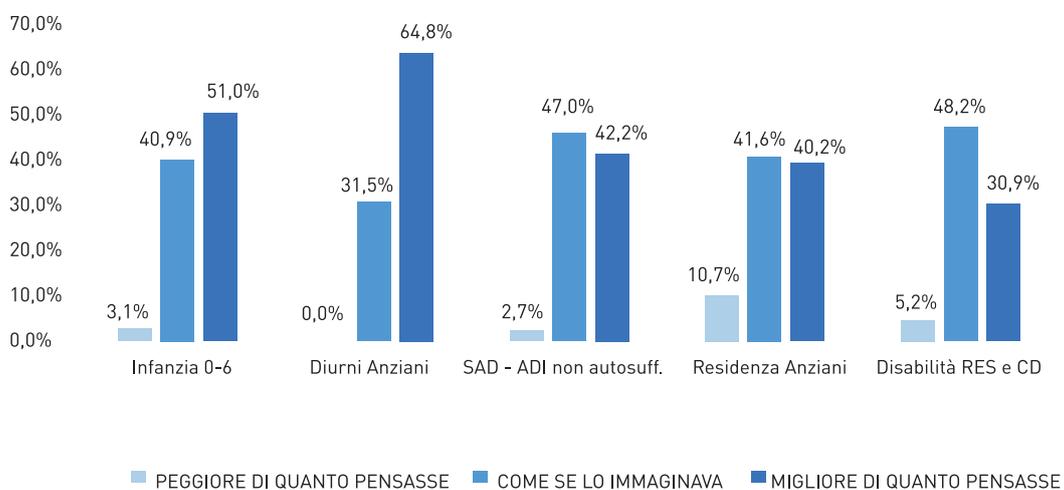
Nel grafico si illustrano i risultati relativi al grado di soddisfazione complessivo percepito dal fruitore/parente del fruitore del servizio suddivisi per tipologia di servizio.

Soddisfazione complessiva



Anche le risposte alla domanda relativa all'opinione del servizio rispetto alle aspettative iniziali ci indicano un alto grado di soddisfazione da parte dell'utenza. Anche se non si tratta di veri e propri giudizi di valutazione, bensì di una percezione rispetto alle aspettative iniziali da parte dei fruitori/parenti dei fruitori dei servizi, come si evidenzia dal grafico, la quasi totalità di soggetti intervistati afferma di aver soddisfatto le sue aspettative iniziali, se non addirittura di averle superate: mediamente il 45,82% ha dichiarato di avere ricevuto un servizio migliore di quanto se lo fosse immaginato.

Giudizio del servizio rispetto alle aspettative iniziali*



*Sono state omesse dal grafico le "non risposte" in quanto residuali e desumibili.

Customer satisfaction committenza pubblica e parti interessate

Nel corso del 2023 sono stati condotti n.4 Focus Group che hanno coinvolto 19 rappresentanti della Committenza pubblica per servizi per la disabilità erogati da Società Dolce nei comuni delle province di Bologna, Rovigo, Milano, Cremona, Bergamo, Varese.

Dai *Focus Group* è emerso che la fase di accoglienza nei servizi per persone con disabilità è ben strutturata e graduale, permettendo un adattamento confortevole. Tuttavia, l'elevato turnover degli operatori, che sta caratterizzando il settore dei servizi alla persona nel periodo post-Covid, rappresenta una sfida importante, poiché richiede costanti riadattamenti da parte della Cooperativa, delle famiglie e dei fruitori. La collaborazione con i servizi socio-sanitari territoriali necessita di una maggiore integrazione per affrontare in modo più efficace le problematiche complesse legate alla disabilità. Nonostante ciò, l'inserimento nella rete territoriale dei nostri servizi è considerato ben gestito dalla committenza pubblica, evidenziando una collaborazione positiva.

Un altro punto di forza emerso dai Focus Group riguarda la lunga esperienza dei responsabili del settore disabilità della Cooperativa e di molti operatori. Questi ultimi, grazie anche alla formazione continua, contribuiscono a creare un ambiente sereno e collaborativo per i fruitori e le loro famiglie. Inoltre, sono apprezzati la metodologia e i risultati della progettazione dei percorsi di vita indipendenti e personalizzati, capaci di rispondere alle esigenze specifiche dei fruitori, specialmente dei giovani adulti.

Questionario di soddisfazione del personale dipendente

A gennaio 2024, per il terzo anno consecutivo, è stato somministrato a tutti i dipendenti un questionario con l'obiettivo di analizzare la percezione del benessere personale, organizzativo e sul posto di lavoro di ciascun dipendente.

Il fine è comprendere i punti di forza e di debolezza della Società sui quali poter successivamente implementare un piano di intervento volto a migliorare gli aspetti relativi al benessere dei dipendenti.

La *survey* somministrata conteneva 16 domande che misuravano su un punteggio da 1 a 4 (insufficiente, sufficiente, buono, ottimo) le 4 macro-dimensioni del benessere del lavoratore (Personale, Organizzativa, Aziendale e Lavorativa). Le domande sono state rivolte sia al personale degli uffici sia al personale attivo sui servizi. Dall'analisi del questionario è emerso come il generale miglioramento dei risultati rilevato nel 2023 sia stato mantenuto anche nel 2024, come si evince dal grafico in calce:

Confronto risultati anno 2024, 2023, 2022

Aspetti indagati	2024	2023	2022
D1 Come giudichi la conoscenza del tuo ruolo all'interno del servizio/ufficio	3,03	3,02	3,00
D2 Ritieni che le tue responsabilità siano definite in modo	2,90	2,90	2,88
D3 In che modo ritieni sia riconosciuto il valore della tua figura professionale	2,38	2,39	2,36
D4 Come giudichi la motivazione con cui svolgi quotidianamente il tuo lavoro	3,20	3,20	3,24
D5 In che modo ritieni di conoscere il ruolo dei tuoi principali colleghi	2,89	2,88	2,85
D6 In che modo ritieni sia coinvolto il gruppo di lavoro nell'organizzazione del servizio/ufficio	2,64	2,60	2,58
D7 Ritieni che la comunicazione e il rapporto con gli utenti siano	3,25	3,30	3,28
D8 Ritieni che la comunicazione e il rapporto con eventuali familiari degli utenti siano	2,95	2,95	2,93
D9 Come giudichi la collaborazione e il rapporto con i colleghi	3,01	3,03	2,99
D10 Come giudichi la collaborazione e il rapporto con lo staff di coordinamento	2,86	2,83	2,81
D11 Come giudichi la collaborazione e il rapporto con lo staff della tua area	2,75	2,75	2,73
D12 Come giudichi la collaborazione e il rapporto con le altre funzioni della cooperativa	2,44	2,42	2,45
D13 Come giudichi le opportunità formative offerte dalla cooperativa	2,50	2,43	2,40
D14 Ritieni che le attrezzature messe a disposizione per svolgere il tuo lavoro siano	2,36	2,32	2,36
D15 Ritieni che il luogo di lavoro sia	2,70	2,69	2,76
D16 Come giudichi nel complesso il tuo rapporto con l'ente committente del servizio	2,67	2,70	2,68

Interviste

RITA MONTICELLI

Professoressa ordinaria all'Università di Bologna, dove insegna Studi di genere, Teorie femministe tra differenze e diversità, Letteratura inglese e dei paesi di lingua inglese, Teorie postcoloniali e Storia della cultura. Coordina il master d'eccellenza GEMMA sugli studi di genere e delle donne ed è anche consigliera comunale con delega per i diritti e il dialogo interreligioso.

Lei è direttore di un master universitario sugli studi di genere presso Unibo. Chi sono i giovani che scelgono un percorso di questo tipo?

Sono giovani molto eterogenei, provenienti da diverse parti del mondo, che possono accedere con alcune borse di studio e frequentano un anno nell'università scelta e sei mesi in un altro ateneo di mobility, per uno scambio interculturale. Le domande che riceviamo per ottenere questo aiuto sono molte, superano le 600 ogni anno. All'inizio, gli iscritti erano perlopiù professionisti che volevano approfondire le metodologie, gli studi di genere e delle donne, ora s'iscrivono sempre più studenti freschi di laurea triennale, perché il master di Bologna s'iscrive in una laurea magistrale. È interessante vedere come questo percorso faciliti la ricerca del lavoro, perché c'è una diffusa richiesta di figure esperte sul genere, per formare comitati pari opportunità, mettere a punto metodologie d'inclusione e contrastare le discriminazione sulle diversità.

Trovi che tra i giovani il divario tra uomini e donne abbia fatto passi avanti rispetto al passato?

C'è senz'altro un miglioramento, i giovani sono molto sensibili al tema, ma lo sono anche le istituzioni. Il Piano per l'uguaglianza del Comune e della Città metropolitana è uno strumento importante in questa direzione. Penso, per fare un esempio, alle azioni dell'amministrazione comunale e dell'università, per incrementare il congedo parentale da parte dei papà. Ma c'è ancora tanto cammino, per raggiungere la parità, il divario nel mondo del lavoro tra uomini e donne è ancora da colmare.

L'integrazione e la parità di genere come si concilia con il divario tra uomini e donne presente in alcune tradizioni culturali e religiose?

La conoscenza reciproca, il dialogo interculturale e interreligioso sono importantissimi per sostenere i percorsi di parità. Conoscere la cultura in cui si vive e quella da cui si proviene fa emergere le parti positive di ogni realtà, anche tra quelle apparentemente più distanti. Credo che a volte vi siano pregiudizi a priori, superabili con un approfondimento e con l'ascolto. Ci sono anche diritti umani e civili trasversali, che devono essere rispettati da tutti.

La disparità tra uomini e donne a mio parere va guardata e considerata anche da un punto di vista che definisco intersezionale, comune negli studi di genere. Non tutte le donne hanno la stessa condizione, così come non l'hanno tutti gli uomini. È vero che la nostra società è strutturalmente ancora patriarca-

le, ma all'interno di questo sistema dobbiamo guardare anche le intersezioni di oppressione, come ad esempio la povertà educativa. Società Dolce sull'accoglienza e l'educazione sta facendo un importante lavoro, perché la parità si costruisce a partire dalla prima infanzia, all'interno delle famiglie, delle scuole, sul posto di lavoro e oggi soprattutto sui social, dove i bambini e i ragazzi assorbono stereotipi e cliché che se non stiamo attenti si continuano ad usare, anche inconsapevolmente. Il linguaggio d'odio, ad esempio, spesso unisce sessismo a razzismo e va assolutamente contrastato, i giovani vanno aiutati a decostruirlo, a capire che dietro c'è una forte violenza sistemica e sessista.

Quali sono i fattori che impediscono di eliminare il divario di genere nel nostro Paese e cosa fanno le istituzioni e l'università bolognese per favorire questo cambiamento?

I fattori sono diversi. Uno è la tradizionale e ampia presenza dei maschi, che va cambiata, così come lo stereotipo dell'inadeguatezza delle donne in ambiti STEM. Va rafforzato l'empowerment delle ragazze, fin dalle scuole medie e superiori, affinché sappiano che possono fare tutto. Molte si sentono portate, ma inadeguate al contesto, perché non hanno esempi a cui rifarsi, o che facilitino la loro scelta.

Un altro punto riguarda il lavoro di cura, che ancora è lasciato alle donne. Basti pensare che durante il Covid, i ricercatori universitari hanno scritto molto e le loro colleghe meno, perché dovevano prendersi cura di tutto.

All'Università di Bologna però ci sono stati cambiamenti importanti. Unibo ha adottato il Gender Equality Plan, per valorizzare la partecipazione di tutte le persone in ambito lavorativo, nella cultura del rispetto, la lotta alle discriminazioni di genere e la promozione dell'uguaglianza, ben prima che l'Unione Europea lo rendesse condizione per l'erogazione di fondi. Esso obbliga ad azioni concrete per raggiungere la parità di genere, come nelle commissioni, nei concorsi, nell'attenzione degli organi di governance sulla Gender Balance.

Inoltre, sia Unibo che il Comune di Bologna hanno adottato la Career alias, cioè la possibilità per una persona che non si riconosce nel suo genere, di scegliere un nome elettivo alternativo a quello assegnato alla nascita e sentirsi a proprio agio nel mondo dello studio e del lavoro. È un passo verso l'autodeterminazione, le persone possono dare esami, laurearsi, o esibire un badge col nome scelto. Una volta serviva un certificato medico, ora non più.

Gli studi di genere e sulla diversità in generale aiutano le persone ad avere consapevolezza della propria posizione nel mondo, del sostegno che va loro dato.

NATASCIA MASI

Responsabile della Certificazione Parità di Genere UNITER

Cos'è la certificazione di genere e perché per un'azienda è importante certificarsi in questo ambito?

La certificazione del sistema di gestione Parità di Genere prevede l'introduzione all'interno del mondo del lavoro di politiche a favore della riduzione del divario di genere per le donne. Parlo di un divario appurato e diffuso, perché è comprovato che le lavoratrici siano in assoluto numericamente meno rappresentate, anche nei ruoli apicali e retribuite in media circa il 30% in meno dei loro colleghi maschi. Questa certificazione è stata introdotta nel luglio 2022, per apportare un cambiamento culturale all'interno delle aziende. È un aspetto importante, perché solitamente le misure vengono dalle istituzioni e sono calate dall'alto, mentre in questo modo si vuole promuovere un'azione culturale per ridurre il divario dal basso. Come? Introducendo all'interno delle attività alcune azioni coordinate da uno specifico sistema di gestione, che consentono un maggiore controllo e migliore gestione in un'ottica di parità di genere.

All'interno di questo schema di certificazione, ad esempio, c'è un capitolo dedicato alla genitorialità e non alla maternità, per diffondere una cultura di corresponsabilità e gestione equilibrata dei figli, che può allargarsi anche al caregiver di una persona anziana. Il congedo obbligatorio di paternità è un indicatore importante e prevede la promozione attiva da parte dell'azienda, i cui lavoratori dovranno essere informati sull'obbligo di fruire delle giornate previste per legge e la fruizione effettiva di questi deve essere misurata e controllata dall'azienda. L'informazione e la promozione devono anche riguardare i permessi e i congedi parentali, in riferimento al fatto che possono essere fruiti dagli uomini.

La certificazione infatti non si limita all'introduzione di politiche, ma è necessario un sistema di numerazione del divario all'interno dell'azienda, misurato attraverso degli indicatori. Da un lato ci sono le azioni e le politiche, dall'altra la misurazione, su elementi che cambiano per numero, a seconda se l'azienda è micro, piccola, media o grande.

Le cooperative sociali, per la tipologia di servizi che offrono, hanno la caratteristica di essere formate prevalentemente da donne. Avete riscontrato ugualmente problemi di rappresentanza e carriera?

In generale, anche nelle cooperative sociali formate in maggioranza da donne, può accadere che l'accesso ai ruoli apicali sia minore e vi troviamo uomini. Uno degli indicatori della certificazione riguarda proprio la composizione del CdA, che dovrebbe essere composto almeno da un terzo di rappresentanti del sesso meno rappresentato. Un altro indicatore riguarda l'equità retributiva e l'introduzione di politiche oggettive delle remunerazioni. A questo proposito potrebbero essere a volte meglio strutturate le logiche dell'erogazione delle indennità e delle retribuzioni in generale. Inoltre l'orario di lavoro spesso per una donna è ridotto, perché si fa carico della cura della famiglia e questo ha riflesso sul fatto che gli uomini, essendo più liberi da impegni familiari, facciano carriera più facilmente. Tutto questo può accadere nelle cooperative sociali, ma non è certo una loro esclusiva, purtroppo accade in tante altre società a prevalenza femminile, dove le decisioni e le retribuzioni più alte sono appannaggio degli uomini.

Quali sono i vantaggi della certificazione di genere per un'azienda?

Vi sono due vantaggi intangibili e altri di tipo economico, introdotti per promuovere questo strumento a livello istituzionale. Il primo vantaggio è prestazionale e poggia su studi che dimostrano come una maggiore presenza di donne nei ruoli apicali aumenti le prestazioni delle aziende, perché portano punti di vista ed esperienze diversi. La maternità, la genitorialità, lo stato di caregiver vanno promossi e valorizzati anziché essere visti come limiti. Sono vissuti che arricchiscono le persone, uomini e donne, le pongono di fronte a sfide gestionali private, che possono essere trasferite all'interno dell'azienda, portando a miglioramenti di profitto, prestazioni e clima in generale. Su questo ci sono numerosi studi ed è un dato avvalorato, come quello che attesta come una maggiore partecipazione delle donne nel mondo del lavoro aumenti il PIL a livello nazionale.

Il secondo vantaggio è quello reputazionale, perché tra i committenti, i clienti, la filiera, ma anche le risorse interne, una certificazione di genere dimostra sensibilità e impegno verso tutto il personale ed è molto apprezzata anche a livello istituzionale ed europeo, inserita tra gli obiettivi dell'Agenda 2030. Altri vantaggi riguardano gli sgravi sui contributi che le aziende versano a favore dei dipendenti, fino a 50mila euro l'anno per tre anni, o un maggior punteggio nelle gare, lo sconto del 20% sulle fidejussioni ed è un elemento di premialità nel PNRR. Per le piccole e medie imprese ci sono fondi che sovvenzionano il primo anno di certificazione, attraverso bandi.

La certificazione di genere riguarda il divario tra uomo e donna, o include anche le realtà LGBTQIA+?

Con la UNI/PdR 125, il focus e gli indicatori riguardano il divario di genere tra uomo e donna, con la ISO 30415, linea guida della Diversity Inclusion, si completa il focus, in quanto le politiche da definire devono riguardare tutte le diversità. In generale con questi strumenti si pone particolare attestazione tra l'altro, all'adozione in azienda di un linguaggio corretto e inclusivo sia per la comunicazione interna che esterna.

ROBERTA BORTOLOTTI

Formatrice e consulente di organizzazione aziendale, con specializzazione in ottica di genere, è anche esperta in psicologia del cambiamento e dello sviluppo professionale e personale.

Qual è la situazione sul divario di genere nel mondo del lavoro in Italia?

L'Europa nel Gender Equality Index, ci pone al 13esimo posto, per la scarsa rappresentanza delle donne ai vertici politici, nella ricerca e nella managerialità delle imprese. Abbiamo bisogno che chi prende le decisioni non abbia una monocultura, che non sia obbligatoriamente di un genere, maschile o femminile, ma che i due generi insieme possano avere una visione più ampia dei bisogni di una popolazione, che è anch'essa formata da donne e da uomini. Quindi la mancanza di donne ai vertici porta ad avere una presa di decisione, una cultura, progetti e innovazione più bassi rispetto a ciò che si potrebbe fare e che servirebbe.

C'è differenza tra una gestione aziendale femminile e una maschile?

Dicono che la leadership sia tale e che il genere non c'entri, ma non è vero, non è qualcosa che ti metti addosso e cambia la tua personalità. È un'attitudine fatta da persone, quindi da uomini e donne e poiché la ricerca neurologica ci dice che si abbiano maniere diverse, non migliori o peggiori, ma diverse di comunicare, di prendere decisioni, memorizzare, di attenzione agli altri, il fatto di avere come leader donne che portano una cultura, una gestione e una visione della realtà diverse, ha senz'altro dei vantaggi.

Quali sono le difficoltà nella carriera di una donna verso ruoli apicali?

I motivi della fatica per le donne di arrivare ai vertici e che bloccano la carriera, sono fondamentalmente tre. Il primo è l'organizzazione aziendale, perché è granitica e non legge i diversi bisogni delle persone all'interno, che sono certamente vita e lavoro, come la gestione di figli, o di genitori anziani, ma in un'organizzazione rimasta pietrificata agli anni Settanta, quando era composta solo da uomini. Non c'è stata evoluzione.

La seconda causa è rappresentata dai manager, l'alto management di chi prende le decisioni, che conoscono pochissimo delle differenze e valorizzazioni tra uomo e donna, ma sono pieni di stereotipi di genere.

Il terzo motivo riguarda proprio le donne, che hanno bisogno di empowerment, di essere incoraggiate verso ruoli manageriali, di rafforzare la fiducia in sé, l'autovalutazione, di abbassare il senso critico.

La differenza di genere può essere colmata da un'azione culturale, ad esempio attraverso la formazione?

La formazione aiuta tantissimo, perché permette alle persone di acquisire nuove conoscenze e competenze, nuovi modi di agire. Certamente, parlando di organizzazione aziendale, penso che l'analisi di genere sia uno strumento straordinario, perché agisce sui processi e le procedure e anch'essa richiede

una formazione all'empowerment. È uno strumento che può modificare positivamente tutti i tre motivi ostativi che ho elencato.

C'è molto interesse nella formazione, ma anche sbalordimento. Io stessa sono stupita di quanto gli uomini, ma anche le donne, sappiano pochissimo sulle differenze di genere dal punto di vista chimico, o psicologico ed è una non conoscenza che alimenta gli stereotipi. Le neuroscienze ad esempio, dicono che le donne si emozionano più degli uomini, perché il loro cervello ha un diverso impatto sulle emozioni. Se questa diversità non si conosce, è facile aderire allo stereotipo "non piangere come una femminuccia", o "le donne sono troppo emotive per essere delle leader". La conoscenza ha un valore altissimo.

Anche sulla genitorialità, le cose sembrano cambiare. Ad un corso di formazione aziendale sui congedi di paternità erano presenti tantissimi uomini, curiosi di acquisire una loro competenza sulle emozioni e sulla cura. E non erano tutti giovani.

ELISABETTA SCHIATTONE

Responsabile dell'ufficio legale di Società Dolce, è membro del Comitato Guida per l'adozione continua ed efficace della Politica per la parità di genere della cooperativa.

Società Dolce, all'interno del proprio Comitato Etico, ha introdotto una novità sulla parità di genere. Ce ne parli?

Società Dolce ha acquisito la certificazione per la Parità di Genere in relazione ai requisiti richiesti dalla prassi UNI/PdR 125:2022 "Parità di Genere(L.162/2021).

Al fine di definire, in collaborazione con la Direzione, la Politica per la Parità di Genere ed il correlato piano strategico e per garantirne l'efficace adozione e continua applicazione, l'organizzazione doveva individuare un organismo a ciò deputato. Il Comitato Guida nasce per questo e, per non istituire una pluralità di organismi interni alla cooperativa, si è pensato di affidare al Comitato Etico anche questa funzione. Quest'ultimo, quindi, oltre a fare applicare il codice etico e valutare le segnalazioni dal punto di vista etico, ha aggiunto ai propri compiti la funzione di Comitato Guida della normativa sulla parità di genere. I membri sono gli stessi, ma poiché si valutano, ad esempio, i trattamenti salariali e il personale, il Comitato Guida accoglie al suo interno come invitati permanenti anche la funzione dell'HR e quella dei Sistemi di Gestione.

Ci indichi qualche azione prevista nel piano?

All'interno del piano strategico 2024-2025 sono state individuate una serie di azioni per colmare il gap e raggiungere gli obiettivi per la parità di genere, con dei tempi di attuazione, delle priorità e delle scadenze, alcune già raggiunte, altre previste entro fine anno, o nel 2025. L'organismo che garantisce la verifica ed il rispetto dei tempi per l'attuazione degli obiettivi è il Comitato Guida, mentre la responsabilità della relativa attuazione spetta alle funzioni di volta in volta interessate. Presto sarà effettuata una rielaborazione del processo di valutazione del personale e dei percorsi di carriera, con l'ufficio del personale come responsabile, ma l'organismo garantista affinché l'obiettivo sia raggiunto è il Comitato Guida. Altri obiettivi a breve con priorità alta sono l'equità salariale, con l'analisi degli eventuali gap retributivi, e la sottesa azione da implementare di replicare l'analisi per la pesatura delle posizioni organizzative in relazione alle politiche retributive. Un altro obiettivo prioritario è la formazione sulla leadership femminile, che è già stata avviata.

Negli anni passati, prima di questa certificazione, sono state presentate richieste di valutazione sul divario tra uomo e donna all'interno della cooperativa?

No. Sono arrivate invece diverse segnalazioni da una persona in transizione, m to f, che chiedeva di potere avere un'identità alias. In collaborazione col sindacato le siamo andati incontro per consentirle il concreto esercizio della propria autodeterminazione di genere, mediante attribuzione, nella firma in calce alla mail, del genere femminile, ma la lavoratrice aveva anche funzioni analoghe agli incaricati di pubblico servizio e la firma legale doveva necessariamente riportare il nome maschile. Le cose si sono

normalizzate quando ha ottenuto dal giudice il cambio anagrafico di genere e la nuova carta d'identità. Spesso la volontà dell'azienda nell'accogliere richieste di questo tipo si scontra con vincoli normativi e tempi burocratici che dipendono da altri, ma l'esperienza è stata molto utile affinché Società Dolce pensasse ad una policy per favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere. Per ora stiamo ragionando su azioni possibili, come appunto la firma della mail, o il nome sul cartellino di riconoscimento, che sarà con l'iniziale puntato del nome legale seguito dall'alias, ma ancora mancano normative su questi passaggi.

Tutto questo esula dalla parità di genere, che ha il focus sul divario tra uomo e donna, ma va sempre in un'ottica di pari opportunità e inclusione, verso cui l'azienda pone grande attenzione.

CAMILLA MONTEVENTI

Laureata in Scienze statistiche ed economiche, ha due master, uno dei quali in Cooperazione. Dopo un'esperienza nella cooperativa sociale Altercoop, oggi è presidente della cooperativa Iris. Ha incontrato Società Dolce quando la cooperativa è diventata socio sovventore di Iris, con un importante contributo sul piano gestionale e della consulenza e da qualche anno è membro del suo CdA.

In una realtà come la cooperazione sociale, che vede tra i lavoratori soprattutto donne, ma dove i dirigenti sono perlopiù uomini, cosa significa essere una donna presidente?

A dire il vero, la mia esperienza nella cooperazione sociale, prima come membro di CdA, poi come vicepresidente e infine presidente, è avvenuta in due realtà a gestione e rappresentanza femminile. In Iris il consiglio di amministrazione vede la presenza di sei donne su sette membri e posso dire che non esiste differenza salariale, che pare invece essere diffusa in altre realtà. Posso dire che nella cooperazione le figure che ricoprono ruoli di spicco sono soprattutto uomini, mentre nella cooperazione sociale no e probabilmente è una conseguenza dei servizi che offriamo.

Parlando in generale, l'impatto di gestione cambia se a condurre un'azienda è un uomo, oppure una donna?

Reputo sbagliato partire da una differenziazione binaria tra uomini e donne, bisognerebbe invece parlare di persone. Se guardo alla mia esperienza, quello che posso affermare è che le donne sono spesso più razionali e fanno le cose senza essere precipitose, guardano al fatturato con uno sguardo più ampio, tenendo conto di molti aspetti, mentre gli uomini puntano alla crescita aziendale e il resto passa in secondo piano. Ingrandirsi è importante, ma va fatto nel modo giusto, un passo alla volta, senza lasciare indietro altri pezzi, come un'appropriata gestione delle risorse umane, ad esempio.

Senza dubbio è vero che la partecipazione delle donne alla vita delle imprese è in generale meno facilitata, perché la conciliazione tra tempi di vita e lavoro ricade ancora sulle loro spalle. Se si devono gestire dei figli e uno dei due deve rinunciare a qualcosa, è la donna che assume il carico maggiore. Ma questa, purtroppo, è la cultura italiana, che ancora fatica a cambiare.

Società Dolce ha modificato il Regolamento in positivo, dando ai papà le stesse opportunità offerte alle lavoratrici mamme. È utile?

Guardando al contesto e alla realtà che ci circonda, penso che sia già un'ottima cosa che un papà sappia che può godere di questi benefici. È un cambio culturale che non si può imporre, va scelto.

Da donna come ti trovi nel CdA di Società Dolce?

Sono una consigliera esterna, quindi non ho familiarità con le vostre specifiche dinamiche aziendali, ma porto uno sguardo diverso, che mi pare sia apprezzato. Le donne presenti nel consiglio di amministrazione sono figure esperte, capaci di esprimersi e di farsi ascoltare al pari dei colleghi. C'è parità di

espressione e decisione, anche se la quota di presenza maschile è superiore a quella femminile.

Società Dolce, all'interno del proprio Comitato Etico ha aperto uno spazio alla parità di genere. Ritieni importante approntare questi spazi nei luoghi di lavoro?

Certamente, sì. È importante che una persona lgbtqia+, ma anche una donna fragile, o in difficoltà, che lavora in una qualsiasi realtà, abbia un preciso punto di riferimento e possa essere accolta, sostenuta e valorizzata come persona. Ed è anche fondamentale che chi gestisce le risorse umane sappia cosa fare e abbia gli strumenti giusti per conoscere e capire. Soprattutto nel nostro specifico, perché la cooperazione sociale, proprio per gli ambiti d'intervento e le attività svolte, è un settore attrattivo e privilegiato per persone con aspetti di diversità.

