

BILANCIO SOCIALE 2025



***Non c'è gruppo senza futuro e non c'è futuro senza gruppo
dal Decalogo di E. Spaltro Medico e Psicologo bolognese (1929-2021)***

Progetto e coordinamento editoriale: Paolo Fusari Giovanni Miotto, con il contributo di: Alberto Guzzi, Barbara Medeot, Elvio Perentin, Felicitas Kresimon, Francesca Oliva, Maria Chiara Tamaro, Pablo Cangiano, Sergio Serra.

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

Indice dei Contenuti

INTRODUZIONE DELLA PRESIDENTE	4
1. INTRODUZIONE E INFORMAZIONI GENERALI	5
1.1 NOTA METODOLOGICA E ITER DELLA REDAZIONE	5
1.2 L'ANNO TRASCORSO	6
1.3 LA CARTA D'IDENTITÀ DI DUEMILAUNO AGENZIA SOCIALE	6
1.4 I NOSTRI PRINCIPI E LE METODOLOGIE	7
1.5 LA NOSTRA STORIA	9
2.LE ATTIVITÀ	11
2.1 DOVE SIAMO	12
3.STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE	24
3.1 L' ORGANIGRAMMA	24
3.2 GLI ORGANI DI RAPPRESENTANZA E DI GOVERNO	24
3.3 L' ASSEMBLEA DELLE SOCIE E DEI SOCI	26
4.1 LE SOCIE E I SOCI	27
4.2 LA FORZA LAVORO	27
5 GLI STAKEHOLDERS	31
5.1 LA MAPPA GENERALE DEGLI STAKEHOLDERS	31
5.2 LA NOSTRA RETE DI PARTNERSHIP TERRITORIALE	33
6. IL VALORE AGGIUNTO	35
7.IL VALORE DELLA FORMAZIONE E DELLA SUPERVISIONE	39
7.1 LA FORMAZIONE	39
7.2 L'IMPORTANZA DELLA SUPERVISIONE E DELLA CONSULENZA PSICOLOGICA	42
8.PROGETTAZIONE, RICERCA E SVILUPPO	43
9. QUALITÀ, SICUREZZA E SOSTENIBILITÀ	45
9.1 IL NOSTRO WELFARE	45
9.2 LA QUALITÀ	48
9.3 LA POLITICA DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO	49
9.4 LA PARITÀ DI GENERE: UN IMPEGNO CULTURALE, NORMATIVO E STRATEGICO	51
9.5 AGENDA 2030: 17 OBIETTIVI PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE	54
9.6 LA PROMOZIONE	54
9.7 OBIETTIVI FUTURI DELL'ORGANIZZAZIONE	56

Introduzione della Presidente

Crescere con responsabilità

Il 2025 è stato per Duemilauno Agenzia Sociale un anno di impegno intenso, di consolidamento e di crescita responsabile. In un contesto attraversato da cambiamenti normativi, bisogni sociali sempre più complessi e nuove esigenze organizzative, abbiamo lavorato per rafforzare i servizi in affidamento, garantendone continuità, qualità e capacità di risposta.

Accanto a questo lavoro di consolidamento, abbiamo scelto di ampliare la partecipazione all'acquisizione di nuovi servizi in modo equilibrato e ben ponderato, coerentemente con la nostra identità cooperativa e con una visione dello sviluppo fondata sulla sostenibilità. La coprogettazione con gli enti pubblici e il rafforzamento delle collaborazioni con altre realtà del Terzo settore hanno rappresentato, anche nel 2025, una direttrice del nostro agire: perché solo attraverso alleanze solide è possibile costruire risposte efficaci e durature per le comunità.

Particolare attenzione è stata dedicata al benessere organizzativo delle nostre socie e dei nostri soci, delle lavoratrici e dei lavoratori. Il welfare aziendale, il perfezionamento del percorso per la certificazione di genere, la formazione e l'aggiornamento del personale sono per noi scelte concrete, che esprimono un'idea precisa di cooperazione: una cooperativa capace di prendersi cura delle persone che ogni giorno rendono possibile la qualità dei servizi.

Allo stesso tempo, abbiamo continuato a investire nell'allineamento al quadro normativo, sia sul versante interno sia nella capacità di rispondere con efficacia alle richieste del mercato e delle amministrazioni pubbliche. Riteniamo infatti che solidità organizzativa, competenza e capacità di adattamento siano oggi condizioni essenziali per esercitare pienamente la nostra responsabilità sociale.

Guardando al 2026, sappiamo che le sfide non saranno minori. Saremo chiamati a presidiare con attenzione la sostenibilità complessiva della cooperativa, a valorizzare sempre di più le professionalità interne, a innovare strumenti e modelli di intervento e a rafforzare il nostro contributo nei processi di coprogettazione e nelle reti territoriali. Crescere, per noi, vorrà dire continuare a tenere insieme sviluppo e qualità, innovazione e prossimità, visione strategica e capacità di ascolto.

È con questo spirito che presentiamo il Bilancio sociale 2025: non solo come restituzione del lavoro svolto, ma come espressione di un'identità cooperativa che continua a rinnovarsi, restando fedele ai propri valori. Con realismo, responsabilità e fiducia, guardiamo al futuro consapevoli che la forza di Duemilauno Agenzia Sociale risiede nella sua capacità di unire competenza, relazioni e impegno sociale.

Barbara Medeot

La presidente

1. INTRODUZIONE E INFORMAZIONI GENERALI

1.1 Nota metodologica e iter della redazione

Riferimenti normativi e principali motivazioni sulla redazione del Bilancio sociale

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

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

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

- **Accountability:** rendicontare in modo chiaro e responsabile i comportamenti e i risultati sociali, ambientali ed economici più significativi. **Trasparenza:** garantire accessibilità e chiarezza delle informazioni organizzative, economiche e gestionali, valorizzando indicatori di performance e strumenti di comunicazione. **Compliance:** il rispetto delle norme, come garanzia della legittimità dell’azione sia come adeguamento dell’azione agli standard stabiliti da leggi, regolamenti, linee guida etiche o codici di condotta.

Una impostazione rinnovata del Bilancio Sociale

L’edizione 2025 del Bilancio Sociale rappresenta un significativo passo avanti nella forma e nei contenuti del Bilancio Sociale di Duemilauno Agenzia Sociale. Il documento è stato progettato per essere uno strumento maggiormente fruibile, comprensibile e divulgativo, rivolto sia alle soci/e che a tutti gli stakeholder, con l’intento di:

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

Il percorso di redazione e di approvazione del Bilancio sociale

- REDAZIONE Team work aziendale
- DISCUSSIONE - APPROVAZIONE Consiglio di Amministrazione e Assemblea delle soci e dei soci

Il rinnovamento si concretizza attraverso:

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

1.2 L'anno trascorso

2025: un anno di consolidamento, innovazione e crescita condivisa

L'anno 2025 ha rappresentato per Duemilauno Agenzia Sociale un passaggio importante nel percorso di rafforzamento e sviluppo dei servizi alla persona gestiti, con particolare attenzione alla qualità degli interventi e alla valorizzazione delle persone che ogni giorno ne sono protagoniste. I principali aspetti e cambiamenti che caratterizzano l'esercizio 2025 e, di conseguenza, anche la redazione di questo Bilancio Sociale sono principalmente i seguenti.

I servizi

Il consolidamento dei servizi gestiti, rivolti a minori, a persone in condizione di disabilità, a persone con necessità di sostegno e supporto, migranti e MNSA, ha confermato l'impegno della cooperativa nella cura, nella relazione e nella costruzione di reti territoriali inclusive ed efficaci. Tra gli elementi più significativi va poi segnalata la costante attenzione della cooperativa rivolta alla qualificazione del personale educativo, anche in vista dell'istituzione dell'Albo degli Educatori nel 2025. In questo ambito, è proseguito un percorso formativo articolato, volto ad assicurare competenze aggiornate, coerenza con i profili richiesti dalla normativa e una sempre maggiore consapevolezza del proprio ruolo professionale. Accanto a questo, è stato poi avviato un percorso di formazione dedicato ai Responsabili di Unità Operativa, con focus sulle competenze di ruolo, la gestione dei gruppi di lavoro, la leadership partecipativa e la responsabilità organizzativa.

La coprogettazione

Sul piano delle relazioni istituzionali, il 2025 ha visto il rafforzamento della coprogettazione come modalità strategica di collaborazione tra pubblico e privato sociale, con importanti esperienze realizzate in partnership con Comuni, Aziende sanitarie, Regione FVG e altri soggetti istituzionali. Questa modalità ha favorito una maggiore integrazione degli interventi, promuovendo soluzioni flessibili e condivise in risposta ai bisogni delle comunità.

Verso il 2026

Particolare attenzione è stata posta all'introduzione del Nuovo Codice degli Appalti, che ha comportato un aggiornamento delle pratiche amministrative e un'attenta riflessione sulle opportunità offerte in termini di innovazione e trasparenza. Altrettanto rilevante è stato il trasferimento delle competenze dei servizi sociosanitari per le persone in condizioni di disabilità dalle Amministrazioni comunali alle Aziende sanitarie, come previsto dalla legge regionale 16/2022. La cooperativa si prepara con professionalità e attenzione ad affrontare questo passaggio, garantendo la continuità e la qualità dei servizi residenziali, semiresidenziali, terapeutico-riabilitativi e socioriabilitativi. Nel corso dell'anno, sono stati inoltre sviluppati nuovi investimenti a favore dei servizi territoriali, con l'obiettivo di migliorare l'efficacia dell'azione educativa e di cura nei contesti prossimi alla vita delle persone. Infine, ma non meno importante è stato possibile effettuare nel 2025 i ristorni alle socie e ai soci, segno concreto di una gestione attenta, partecipata e coerente con i valori della cooperazione. Il 2025 si chiude così con un bilancio positivo: un anno di transizione, crescita e radicamento, che ha visto Duemilauno Agenzia Sociale muoversi in un contesto complesso, senza perdere la centralità della persona, la cura delle relazioni e lo spirito di innovazione.

1.3 La Carta d'Identità di Duemilauno Agenzia Sociale

- Denominazione della società DUEMILAUNO AGENZIA SOCIALE Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale ONLUS
- Codice Fiscale 00767240328
- Tipologia di cooperativa sociale Cooperativa sociale mista A + B (Legge 381/91) Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale (ONLUS)
- Partita IVA 00767240328
- Indirizzo sede legale 34132 Trieste, Piazza della Libertà 3
- Contatti Telefono: 040 232331 Segreteria generale: segreteria@2001agsoc.it PEC: 2001agsoc@pec.it Sito web: www.2001agsoc.it

- Indirizzo sedi operative 34128 Trieste, Via San Cilino 38/A 34170 Gorizia, Via Brigata Casale 19 33100 Udine, Via Pozzuolo 330, Edificio 14

1.4 I nostri principi e le metodologie

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

1 Il nostro metodo: Cooperazione e lavoro

Coordinate di senso: la cooperazione rappresenta la nostra forma organizzativa, l'essenza stessa del nostro modo di essere e di pensare. È l'espressione di una visione che pone al centro il valore della condivisione e della partecipazione attiva delle socie e dei soci, vero capitale umano e sociale della cooperativa. Crediamo nel potere trasformativo dell'agire collettivo e nella forza generativa della collaborazione. **Framework operativo:** la Cooperativa ha come finalità quella di garantire la continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali delle proprie socie e soci con particolare attenzione alla parità di genere. Realizziamo questa visione attraverso una governance democratica che valorizza il ruolo delle socie e dei soci e promuove la loro partecipazione nelle attività operative. La cooperativa diventa così uno spazio di crescita professionale e personale, dove le competenze individuali si intrecciano e si potenziano reciprocamente. Costruiamo giorno dopo giorno il valore della cooperativa, con il contributo delle idee, delle competenze e delle esperienze di ogni socia/socio per lo sviluppo di progettualità innovative e buone pratiche.

2 Il nostro obiettivo: Inclusione e Sviluppo

Coordinate di senso: concepiamo l'inclusione e lo sviluppo come processi interconnessi che mirano alla piena realizzazione di ogni persona all'interno del contesto sociale. Crediamo in una società che non si limiti ad accogliere le diversità, ma che le valorizzi come fonte di arricchimento collettivo, dove ogni persona possa esprimere il proprio potenziale e contribuire al bene comune. **Framework operativo:** la cooperativa svolge servizi alle persone anche attraverso l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate (Legge 381/91). Il nostro impegno quotidiano si traduce in azioni concrete volte a rimuovere gli ostacoli che limitano la piena partecipazione sociale delle persone. Lavoriamo per costruire percorsi personalizzati di crescita e autonomia, sostenendo lo sviluppo di competenze individuali e collettive. Promuoviamo l'empowerment attraverso interventi mirati che rafforzano l'autodeterminazione e la capacità di scelta, contribuendo così alla crescita dell'intera comunità.

3 Il nostro indirizzo: Territorialità

Coordinate di senso: la territorialità rappresenta per noi il tessuto vivo di relazioni, legami e appartenenze in cui radichiamo il nostro agire. È lo spazio sociale dove si manifestano bisogni e necessità, ma anche dove risiedono le risorse e le potenzialità di cambiamento. Crediamo profondamente nel valore dei legami territoriali e nella capacità della comunità di essere protagonista del proprio sviluppo. **Framework operativo:** il nostro lavoro parte da una profonda comprensione del territorio e delle sue dinamiche. Operiamo attraverso un ascolto attento e costante dei bisogni emergenti, sviluppando la capacità di leggere non solo le necessità esplicite, ma anche quelle inesprese. Lavoriamo per attivare e connettere le risorse presenti nella comunità, stimolando processi di autodeterminazione e sviluppo. Il nostro ruolo è quello di facilitatori e catalizzatori, capaci di mobilitare energie e creare connessioni significative tra persone, gruppi e istituzioni.

MISSION

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

VISION

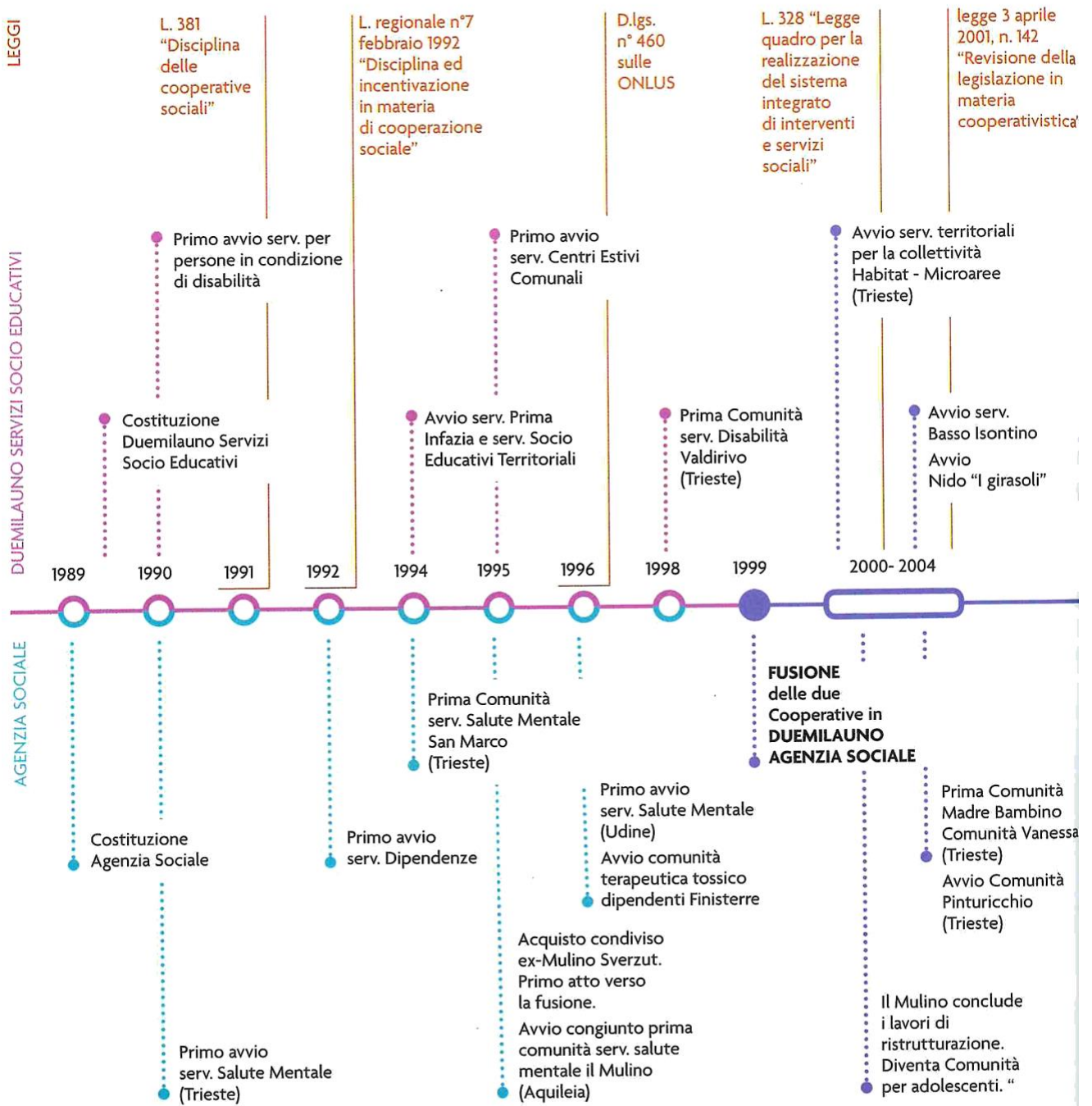
La nostra visione è quella di una cooperazione che diventa metodo e strumento per la costruzione di una società più equa e sostenibile. Vogliamo contribuire alla creazione di un futuro in cui le disparità sociali siano superate attraverso l'attivazione di processi di empowerment individuali e collettivi.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

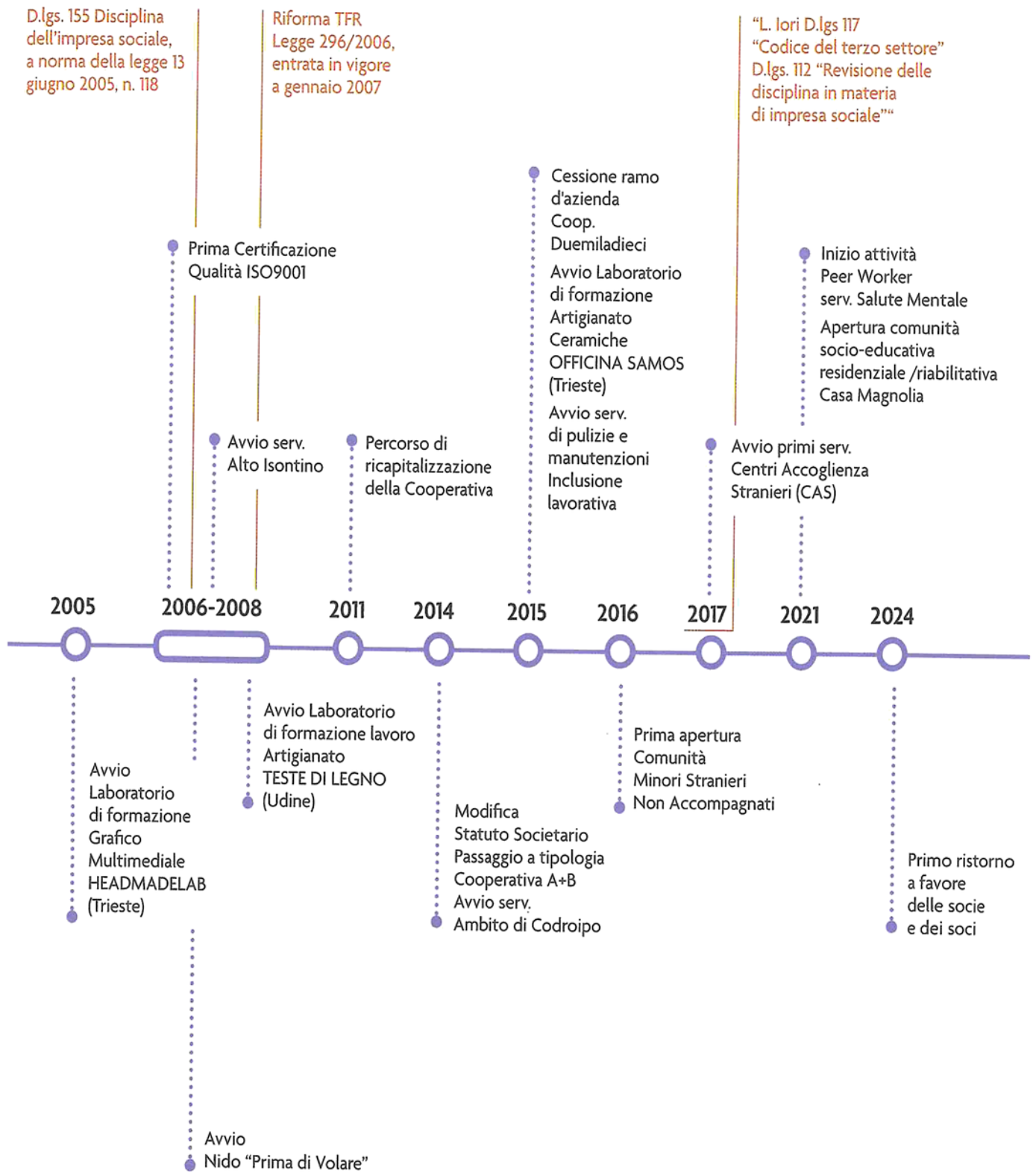
VALORI

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

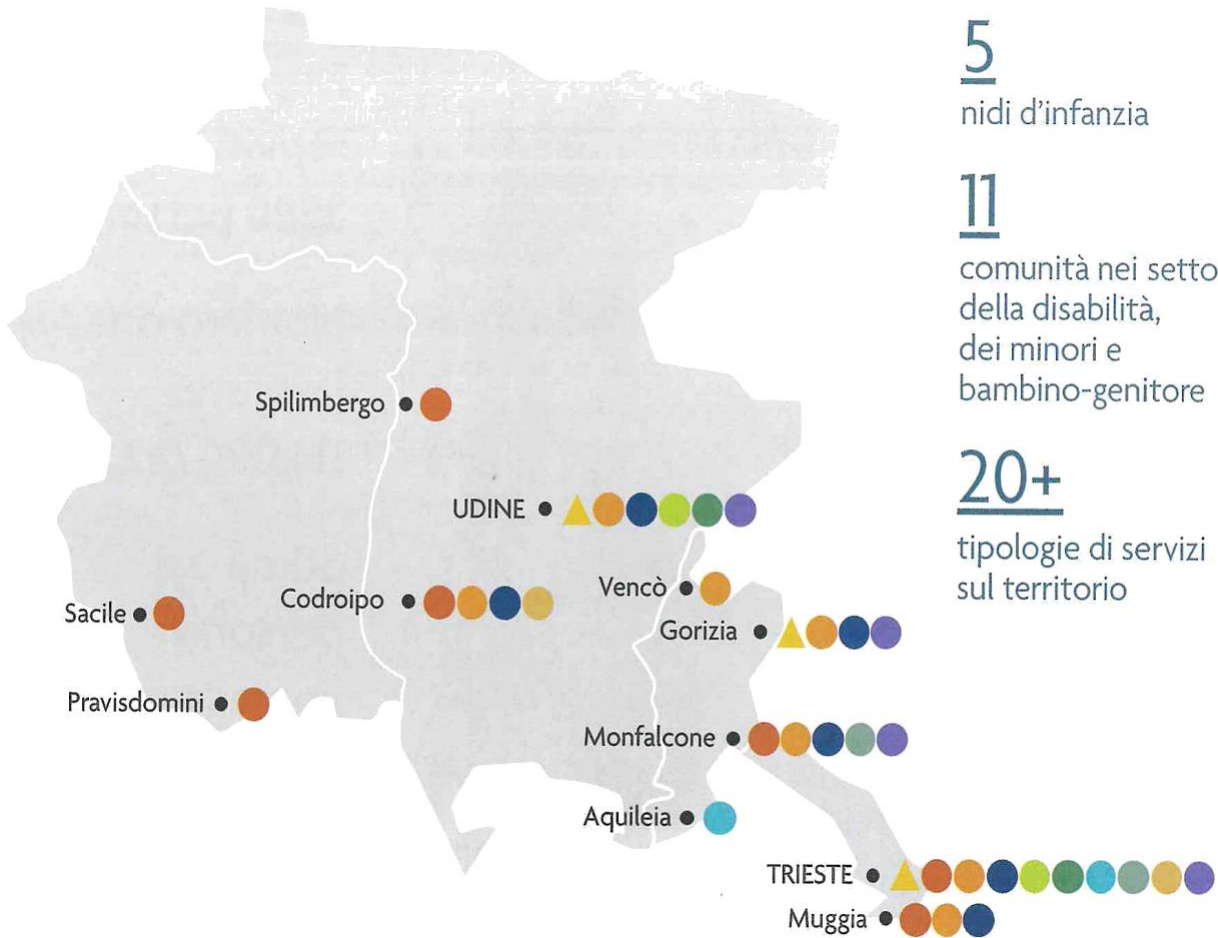
1.5

La nostra storia





2.LE ATTIVITÀ



▲ SEDI OPERATIVE DIREZIONALI E AMMINISTRATIVE

● SETTORE INFANZIA E LUDICO EDUCATIVO

● SETTORE MINORI

● SETTORE DISABILITÀ

● SETTORE SALUTE MENTALE

● SETTORE DIPENDENZE

● SETTORE BAMBINI E GENITORI

● SETTORE MIGRANTI

● SETTORE COLLETTIVITÀ

● SETTORE PREFORMAZIONE E INSERIMENTO LAVORATIVO

2.1 Dove siamo

2.1.1 Settore infanzia e ludico educativo

Destinatari attività: 2500 persone

Numero ore lavorate: 117.696 ore

Stima del personale impiegato: 88 persone

- Spilimbergo
- Codroipo
- Sacile
- Pravisdomini
- Monfalcone
- Muggia TRIESTE

SERVIZI NIDI D'INFANZIA Il futuro siamo noi (TS); Gino Tosolini (TS); Prima di volare Pravisdomini (PN); Arcobaleno Nicholas Green Sacile (PN) ; Il Mignolo Spilimbergo (PN)

SERVIZI EDUCATIVI SUPPLEMENTARI PER L'INFANZIA Il nido D. Iacchia Muggia (TS) Nido Allianz Time Kids Trieste

SERVIZI CENTRI ESTIVI Centri estivi Comunali Trieste; Centri estivi Comunali Muggia; Centri estivi Comunali Ambito di Codroipo

Presentazione del settore

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

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

SERVIZI EDUCATIVI SUPPLEMENTARI PER L'INFANZIA Questi servizi rappresentano un'integrazione al sistema nido, offrendo soluzioni educative flessibili e con progettualità innovative secondo le esigenze e i territori. In particolare gestiamo questi servizi a Muggia e a Trieste.

SERVIZI CENTRI ESTIVI COMUNALI I centri estivi sono rivolti a bambini e ragazzi in età scolare e prescolare, offrendo attività ludico-ricreative durante il periodo estivo. Questi servizi mirano a promuovere socialità, benessere e divertimento, garantendo al contempo un supporto alle famiglie nel periodo di sospensione scolastica. Ci ispiriamo a metodologie educative di cooperazione, inclusione, valorizzazione dei territori, sviluppo di attività laboratoriali, ludico ricreative outdoor. In particolare gestiamo, nei periodi estivi, i Centri estivi per i Comuni di Trieste, Muggia, e Codroipo.

2.1.2 Settore minori

Destinatari attività: 1250 persone

Numero ore lavorate: 94239 ore

Stima del personale impiegato: 86 persone

- Gorizia Vencò
- Codroipo
- Monfalcone
- Muggia
- TRIESTE

SERVIZI EDUCATIVI TERRITORIALI Servizio di sostegno socio educativo (s.s.s.ed) - Trieste Spazio neutro - Trieste Servizio socio educativo territoriale (s.S.E.T) Muggia e San Dorligo della Valle (TS) Servizio minori Basso Isontino Doberdò del Lago, Fogliano Redipuglia, Grado, Monfalcone, Ronchi dei Legionari, San Canzian d'Isonzo, San Pier d'Isonzo, Staranzano, Turriaco (GO), Ambito Alto Isontino; Assist. Domiciliare minori Ambito di Codroipo Chi sarò (Codroipo)

COMUNITÀ PER L'INTEGRAZIONE SOCIALE SOCIOCULTURALE MINORI STRANIERI NON ACCOMPAGNATI Comunità MSNA Comunità MSNA K 531 Trieste Comunità MSNA TIMAVO Monfalcone (GO)

SERVIZI SOCIO EDUCATIVI RESIDENZIALI RIABILITATIVI Comunità Casa Magnolia Vencò (GO) Età 0-10

SERVIZIO DI SOSTEGNO ALLE CAPACITÀ GENITORIALI Programma Intervento prevenzione dell'Istituzionalizzazione (P.I.P.P.I.) Gorizia, LEPS Ambito Carso Isontino Adriatico e TOGETHER Siamo Tutti in Famiglia Comune di Monfalcone

Presentazione del settore

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

Servizi educativi territoriali

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

Comunità per minori stranieri non accompagnati (MSNA)

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

Servizi residenziali e riabilitativi

Servizi per minori in situazione di fragilità, che necessitano di accoglienza temporanea e interventi educativi intensivi. In particolare gestiamo una Comunità in provincia di Gorizia che offre accoglienza temporanea con interventi educativi e riabilitativi intensive, fascia di età 0-10

Servizi di sostegno alle capacità genitoriali

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

allontanamento familiare - programma di intervento per la prevenzione dell'istituzionalizzazione (P.I.P.P.I.) a favore di famiglie e minori in situazione di vulnerabilità residenti nei Comuni del Servizio Sociale dei Comuni ambito territoriale Carso Isonzo Adriatico, e Progetto Together Comune di Monfalcone.

2.1.3 Settore Disabilità

Destinatari attività: 1200 persone

Numero ore lavorate: 418.499 ore

Stima del personale impiegato: 319 persone

- UDINE
- Codroipo
- Gorizia
- Monfalcone
- Muggia
- TRIESTE

SERVIZI SOCIO EDUCATIVI RESIDENZIALI ADULTI Centro diurno e comunità alloggio disabili via Weiss, Trieste, Comunità alloggio disabili via Pinturicchio Trieste, Comunità alloggio via San Marco Trieste, Comunità alloggio via Torrebianca Trieste.

SERVIZI SOCIO EDUCATIVI MINORI DIVERSAMENTE ABILI Servizi socio educativi e di integrazione scolastici ed extrascolastici Trieste Servizio socio educativo territoriale s.S.E.T Muggia e San Dorligo della Valle (Muggia) Servizi socio educativi (Gorizia e Monfalcone) Attività educativa scolastica e territoriale Ambito di Codroipo

Presentazione del settore

Il settore Disabilità si articola in una serie di servizi e interventi strutturati volti a promuovere l'inclusione, lo sviluppo delle autonomie personali e la partecipazione sociale dei minori in condizione di disabilità, attraverso un approccio integrato e territoriale. I servizi si collocano lungo un continuum che va dal supporto educativo scolastico e domiciliare alla costruzione di percorsi di integrazione nel tempo libero, nel contesto scolastico ed extrascolastico, fino alla gestione di servizi residenziali per adulti, con una logica di accompagnamento lungo l'intero ciclo di vita. I principali interventi rivolti ai minori si fondano su una stretta collaborazione con le famiglie, le scuole, i servizi sociosanitari e le amministrazioni locali, e mirano a favorire la partecipazione attiva alla vita scolastica e sociale, supportare le autonomie personali e relazionali, offrire spazi e contesti educativi significativi e accessibili, integrare le dimensioni educative, terapeutiche e sociali in un progetto unitario. In particolare gestiamo Servizi socio educativi e di integrazione scolastici ed extrascolastici a Trieste, Muggia, Gorizia e per vari Comuni della provincia di Udine.

Servizi socio educativi minori in condizione di disabilità

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

Servizi Socio educativi residenziali per adulti in condizione di disabilità

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

2.1.4 Settore migranti

Destinatari attività: 41 persone Numero ore lavorate: 10.800 ore Stima del personale impiegato: 9 persone

- Turriaco
- TRIESTE

SERVIZI DI ACCOGLIENZA CITTADINI PAESI TERZI Servizio integrazione/inclusione Abitativa LGNet 3 Trieste

SERVIZI DI ACCOGLIENZA PER STRANIERI RICHIEDENTI Centro Accoglienza Stranieri (CAS) Trieste
Centro Accoglienza Stranieri (CAS) TURRIACO (GO)

Presentazione del settore

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

Servizi di accoglienza per stranieri richiedenti

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

Servizi di accoglienza Cittadini Paesi Terzi

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

2.1.5 Settore salute mentale

Destinatari attività: 145 persone

Numero ore lavorate: 131.835 ore

Stima del personale impiegato: 104 persone

- UDINE
- TRIESTE
- Muggia

PROGETTI TERAPEUTICI RIABILITATIVI E BUDGET DI SALUTE Progetti Terapeutici Riabilitativi Personalizzati (PTRP) Trieste **PROGETTI TERAPEUTICI RIABILITATIVI PERSONALIZZATI (PTRP)** Cividale, Tarcento, Codroipo, San Daniele del Friuli (tutti UD) **NEUROPSICHIATRIA INFANTILE UDINE**

Presentazione del settore

Il Settore Salute Mentale rappresenta un ambito di intervento con l'obiettivo di accompagnare le persone che necessitano di supporto in percorsi personalizzati, capaci di integrare il trattamento terapeutico con l'azione educativa quotidiana, nel rispetto dei loro bisogni evolutivi, affettivi e relazionali. Il focus principale è rappresentato dai Progetti Terapeutici Riabilitativi Personalizzati (PTRP), strumenti fondamentali per rispondere a situazioni complesse, spesso segnate da esperienze di disagio psichico grave, isolamento sociale e compromissione delle competenze relazionali. Gestiamo questi servizi a Trieste e in vari Comuni della provincia di Udine. Progetti Terapeutici Riabilitativi Personalizzati (PTRP, nell'area di Trieste, i PTRP si sviluppano attraverso servizi educativi e residenziali a persone con problematiche psichiatriche complesse. Gli interventi si basano su una progettazione educativa individualizzata, definita in collaborazione con i servizi sanitari (DSM - Dipartimenti di Salute Mentale). Nei territori della provincia di Udine, i PTRP sono attivati in stretta sinergia con i servizi sociosanitari e le comunità locali. Ogni progetto educativo viene costruito a partire da una valutazione condivisa dei bisogni della persona.

2.1.6 Settore dipendenze

Destinatari attività: 6000 persone

Numero ore lavorate: 28353 ore

Stima del personale impiegato: 22 persone

- UDINE
- TRIESTE

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

Presentazione del settore

SERVIZI TERRITORIALI DIPARTIMENTO DIPENDENZE ASUGI/ASUFC SERVIZI DIPENDENZE TRIESTE UDINE PROGETTO OVERNIGHT TRIESTE

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

2.1.7 Settore Bambini E Genitori

Destinatari attività: 204 persone

Numero ore lavorate: 60.296 ore

Stima del personale impiegato: 48 persone

Aquileia

TRIESTE

Presentazione del settore

SERVIZI SOCIO EDUCATIVI RESIDENZIALI TERRITORIALI Trieste Comunità Vanessa Trieste; Servizio domiciliare Vanessa Trieste; Comunità Il Mulino Aquileia Comunità; Il Granaio Aquileia; Servizi domiciliari Basso Isontino e Udinese.

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

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

2.1.8 SETTORE COLLETTIVITÀ

Destinatari attività: 1230 persone

Numero ore lavorate: 11.180 ore

Stima del personale impiegato: 8 persone

- Codroipo
- TRIESTE

Presentazione del settore

SERVIZI SVILUPPO COMUNITÀ Habitat-microaree Trieste Sportello servizio sociale Trieste Centro per le famiglie Progetto ragazzi si cresce Basiliano, Bertiole, Castions di Strada, Codroipo, Lestizza, Mereto di Tomba, Mortegliano, Sedegliano, Talmassons, Varmo (Codroipo) Progetto consiglio ragazzi Bertiole, Mereto di Tomba, Varmo (Codroipo)

Il settore Collettività promuove lo sviluppo della comunità attraverso interventi partecipativi e relazionali, favorendo il protagonismo dei cittadini e il rafforzamento del legame sociale nei territori. I servizi sono orientati alla costruzione di reti solidali, alla prevenzione del disagio e alla valorizzazione delle risorse locali. L'Area opera per una comunità inclusiva, coesa e capace di generare benessere condiviso. In particolare gestiamo questi servizi a Trieste e nei Comuni del Distretto Medio Friuli.

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

2.1.9 Settore preformazione e inserimento lavorativo

Destinatari attività: 104 persone

Numero ore lavorate: 32.078 ore

Stima del personale impiegato: 30 persone

UDINE

Gorizia

Monfalcone

TRIESTE

SERVIZI DI PULIZIA Pulizie Trieste, Udine, Gorizia; **LABORATORI PREFORMAZIONE** Laboratorio di Ceramica Officina Samos Trieste Laboratorio Multimedia Headmadelab Trieste Laboratorio Falegnameria Teste di legno Udine Laboratorio di Agricoltura Sociale Primo Passo Colloredo; **SERVIZI DI MANUTENZIONE** Manutenzioni Trieste, Udine, Gorizia, Pordenone, Monfalcone; **INSERIMENTI LAVORATIVI: Peer Worker Trieste**

Presentazione del settore

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

Laboratori preformazione

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

Inserimenti lavorativi

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

Servizi di governance

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

Servizi di piccole manutenzioni

Provvedono alle piccole manutenzioni ambientali in spazi pubblici e privati.

Tirocini, Borse lavoro, tutoraggio

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

2.1.10 Sperimentazione servizi giustizia riparativa

Presentazione del settore SERVIZI GIUSTIZIA RIPARATIVA Progetto Ripar(t)iamo Trieste UEPE e LPU

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

Servizi giustizia riparativa Partecipiamo a Trieste ad un progetto (RIPAR(T)IAMO) che svolge attività di giustizia riparativa, accompagna gli autori di reato e le vittime in percorsi di mediazione, responsabilizzazione e restituzione simbolica e concreta, anche attraverso attività collettive a beneficio del territorio. In collaborazione con l'UEPE (Ufficio Esecuzione Penale Esterna) di Trieste, l'Area gestisce percorsi di Messa alla Prova e Lavori di Pubblica Utilità (LPU), che prevedono l'affiancamento educativo e l'inserimento delle persone in attività di utilità sociale.

2.1.11 STAFF TECNICO E AMMINISTRATIVO

Numero ore lavorate 69.956 ore

Personale impiegato: 48 persone

di cui 29 nella struttura aziendale e 19 nella gestione diretta dei servizi

Presentazione del settore

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

3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

3.1 L' ORGANIGRAMMA

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

1 Il Consiglio di Amministrazione

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

2 Il Collegio Sindacale e la Commissione Consultiva

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

3 La Direzione Generale

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

Servizi Operativi;

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

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

3.2 GLI ORGANI DI RAPPRESENTANZA E DI GOVERNO

Il Consiglio di amministrazione di Duemilauno Agenzia Sociale al 31.12.2025

I componenti del C.d.A. sono stati eletti dall'Assemblea delle Socie e dei Soci del 28 maggio 2024. L'Assemblea ha inoltre approvato l'aumento dei membri del C.d.A. che dal 28 maggio 2024 risulta pari a 11 membri.

- Presidente Barbara Medeot
- Vice Presidente Felicitas Maria Anna Kresimon
- Vice Presidente Elvio Perentin
- Amministratore Giovanna Ballis
- Amministratore Francesca Basso
- Amministratore Elia Benussi
- Amministratore Lara Brana
- Amministratore Alessandro Darvini
- Amministratore Domenico Imbalzano
- Amministratore Sandro Ramani
- Amministratore Peter Volk

I compensi degli Amministratori

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

I compensi sono pertanto così stabiliti:

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

II Collegio Sindacale

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

Carica Nominativo

- Presidente del Collegio Sindacale Roberto MINARDI
- Sindaco effettivo Maurizio DOVIER
- Sindaco effettivo Andrea MITRI
- Sindaco supplente Caterina CIUTI
- Sindaco supplente Ruggero KUCICH
- Carica Indennità di funzione (annua) Gettone di presenza (a seduta)
- Presidente Collegio Sindacale Euro 4.500,00 Euro 70,00
- Sindaco Euro 3.000,00 Euro 70,00

La Commissione Consultiva

La Commissione Consultiva (prima definita Paritetica) è un organo sociale previsto dall'articolo 49 del Regolamento interno, composto da 5 membri eletti ogni 3 anni dall'Assemblea. La commissione esprime pareri in merito a modifiche regolamentari e questioni che coinvolgono da vicino l'interesse del Socio, come ad esempio i provvedimenti disciplinari, con l'obiettivo di supportare il Consiglio di Amministrazione a cui spetta senza alcun vincolo il compito di deliberare. Gli attuali rappresentanti sono stati nominati dall'Assemblea delle Socie e dei Soci del 31 maggio 2023 e sulla base delle previsioni regolamentari, resteranno in carica fino all'approvazione del presente bilancio dell'esercizio 2025.

Rappresentanti Commissione Consultiva

- Clara Fiamingo
- Tanja Filipovic Grcic
- Leonardo Stevanin
- Fabrizio Testa
- Alessia Wolf

3.3 L' ASSEMBLEA DELLE SOCIE E DEI SOCI

Partecipazione alle Assemblee

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

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

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

Anno	Numero assemblee	Presenti + deleganti %	presenze su base sociale
2020	1	116	19%
2021	2	235	38%
2022	1	66	10%
2023	1	123	20%
2024	2	299/215	49%/37%
2025	1	280	43%

4. Soci e lavoratori

- Socie e soci 710
- Donne 520 Uomini 190
- Nuovi soci +65
- Lavoratrici e lavoratori 774

4.1 LE SOCIE E I SOCI

Alla data del 31.12.2025 Duemilauno Agenzia Sociale risulta composta da 710 soci/e. Di seguito viene illustrata l'evoluzione della base sociale nel corso degli ultimi tre anni, alla data del 31.12 degli anni considerati:

2022	644
2023	618
2024	645 (73% donne)
2025	710 (73.2% donne)

	2022	2023	2024	2025
Ammissioni	97	54	81	108
Recessi	-66	79	-53	-43
Esclusioni	0	0	-1	0
Decessi	-1	-1	0	0
Differenza	30	-26	27	+65

Come evidenziato dalla tabella, al 31 dicembre 2025 si registra un sensibile ampliamento della base sociale, con l'aumento di +65 Soci, pari al +10%, rispetto al dato dell'esercizio precedente. Per una migliore comprensione del dato delle ammissioni a Socio va considerato che la Cooperativa nel corso dell'esercizio ha stabilizzato 107 (+26) dipendenti, trasformando i relativi contratti a termine in contratti a tempo indeterminato in qualità di socio lavoratore. Tale dato ha registrato un aumento del 32,1% rispetto l'anno precedente e va inoltre evidenziato che tutte le ammissioni di nuovi Soci nel 2025 hanno riguardato personale già impiegato in Cooperativa in qualità di dipendenti con un rapporto di lavoro a tempo determinato. Nel corso dell'esercizio 2025 non si sono registrate uscite per pensionamento. Diminuisce infine anche in questo esercizio il numero dei recessi 43 (-10), confermando la tendenza alla diminuzione di tale dato.

4.2 LA FORZA LAVORO

Al 31.12.2025 la forza lavoro complessiva della Cooperativa ammonta a 774 addetti e costituisce la base di calcolo per i successivi approfondimenti statistici. Si evidenzia che tale dato occupazionale è il più elevato mai registrato nella storia trentennale della Cooperativa. Va inoltre segnalato che viene confermato il dato del superamento della soglia dei 750 addetti, anche nel dato medio annuo come più avanti illustrato.

Andamento forza lavoro al 31 dicembre degli anni considerati:

Dati sulla composizione societaria e sull'occupazione suddivisi per sezione						
	31.12.2024			31.12.2025		
SEZIONI	SOCI	DIPENDENTI	TOTALE	SOCI ¹	DIPENDENTI	TOTALE
SEZIONE A	551	181	732	673	72	745
SEZIONE B	22	8	30	24	5	29
TOTALE	573	189	762	697	77	774
di cui lavoratori L. 381/91	10	3	13	10	3	13
% lav. L. 381/91 sezione B ²		76,5%			81,3%	

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

73,5% PRESENZE FEMMINILE

Il presente approfondimento riguarda la suddivisione per genere del personale della Cooperativa ed all'interno dei servizi erogati dalla Cooperativa. Si registra nel corso del 2025 una diminuzione dello 0,9% della componente femminile. Analizzando comunque lo storico degli ultimi dieci esercizi si può osservare come la percentuale media di presenza femminile corrisponda al 73,5%.

In merito alle varie aree di intervento appare evidente che vi sono ambiti di lavoro in cui la componente femminile è nettamente più marcata. Nell'area Nidi di Infanzia la componente è esclusivamente femminile, oltre all'80%, nei servizi minori e nelle Comunità bambini genitori, oltre il 70% nelle disabilità e nei servizi alla Collettività mentre nelle restanti aree si rileva un maggiore equilibrio di genere. (61% in media).

	2022	2023	2024	2025
Donne	575 - 74.8%	558 - 73.60%	567 - 74.40%	569 73.5%
Uomini	194 -25.20%	200 - 26.40%	195 - 25.64 %	205 – 26.5%
TOTALE	769	758	762	774

66% TEMPO PIENO E TEMPO PARZIALE

Dall'analisi dei dati diminuisce leggermente la percentuale (-0,3%) dei rapporti di lavoro a tempo parziale* in relazione al numero dei lavoratori totali. I dati del 2025 mostrano un aumento di quasi 5 punti percentuali del part-time nella componente maschile di genere ed una flessione di quasi 2 punti percentuali in quella femminile.

Lo sbilanciamento tra i due generi, con una differenza di 24 punti percentuali, fa segnalare comunque una leggera flessione dello 6,4%, essendo lo scorso anno tale dato di scostamento pari al 30,3%. Certo che il part-time, riguardando meno della metà della componente maschile e quasi i 3/4 di quella femminile - evidenzia comunque ancora lo squilibrio nel ricorso a tale Istituto da parte della componente femminile, fattore dovuto ad elementi macroeconomici e culturali che riguardano il mercato del lavoro nazionale.

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

2025	TEMPO PIENO	PART TIME	TOTALE
TOTALE	264	510	774
Uomini	106	99	205
Donne	158	411	569

54.5 % TITOLI DI STUDIO

Si evidenzia l'alto livello di scolarità con il quasi 93% dei lavoratori in possesso di un diploma di scuola superiore e quasi il 54,5% in possesso anche di un titolo universitario, dato che rileva una live flessione dell'uno per cento in relazione all'esercizio precedente.

Si conferma dunque il superamento della soglia del 50% del numero dei laureati sul totale degli occupati, dato raggiunto la prima volta nella storia della Cooperativa nell'esercizio 2022. Il livello di scolarità tra generi risulta più elevato del 7,8% nella componente femminile.

Occupati con titolo di studio universitario 54%

TITOLO UNIVERSITARIO	54,5%
DIPLOMA	38,4%
LICENZA MEDIA	7,1%

42.5% LIVELLO DI INQUADRAMENTO D2

Si può notare che il livello contrattuale prevalente in Cooperativa è il livello D2, corrispondente alla figura professionale delle educatrici/educatori con titolo, ovvero in possesso di titolo abilitante o della qualifica professionale di educatore professionale socio pedagogico, pari 42,5% dell'intera forza lavoro. Il livello successivo per numero di personale è il livello D1, corrispondente alla figura professionale delle educatrici/educatori senza titolo che rappresenta il 36,6% della forza lavoro presente. Da notare che fino al 2023 i livelli D1 e D2, tranne qualche rara eccezione per specifiche figure professionali, erano conglobati nel livello D1. Tale suddivisione contrattuale porta a compimento il percorso di riordino delle figure socio-educative impiegate nei servizi iniziato ormai parecchi anni fa con la cd legge Iori.

Nessun altro livello va oltre il 6% della forza lavoro. Le categorie di lavoratori del profilo contrattuale D raccolgono quindi l'80% di tutti i lavoratori della Cooperativa. Nelle categorie aventi funzioni di coordinamento dei servizi vi sono alcuni lavoratori della categoria E, la cui somma raggiunge circa il 9% sul totale complessivo. Tutte le altre categorie contrattuali hanno valori che non raggiungono il 3% sul totale degli occupati ad eccezione dei C1 operatori socio-assistenziali che risultano il 5,2%. Il livello minimo di inquadramento è A1 riferito al personale addetto ai servizi di pulizia, ed alla data del 31 dicembre 2025 risultano inquadrati in tale livello 16 lavoratori. Il livello massimo di inquadramento è F2Q (ex 10° livello con qualifica di quadro) riferito alle 5 seguenti funzioni aziendali: Direttore Generale, Responsabili dell'Area Gestionale, dei Servizi di Salute Mentale, dell'Area Societaria, dell'Area di Consulenza e Supervisione e dell'Area Promozione. Risultano inquadrati in tale livello 6 lavoratori.

2025	N° lavoratori		Uomini	Donne	% femminile
Livelli A1 a D2	690	89,1%	173	517	74,9%
Livelli E1 F2	84	10,9%	32	52	61,9%
2024	N° lavoratori		Uomini	Donne	% femminile
Livelli A1 a D2	679	89.10%	162	717	76.10
Livelli E1 F2	83	10.9 %	33	50	60.20%

2023	N° lavoratori		Uomini	Donne	% femminile
Livelli A1 a D2	680	89.71%	166	514	75.59%
Livelli E1 F2	78	10.29%	34	44	56.41%

38% +10 ANNI DI ESPERIENZA LAVORATIVA

La variazione maggiormente significativa nelle categorie sopra individuale riguarda il numero degli occupati con meno di 2 anni esperienza che cresce di quasi 5 punti percentuali. Da segnalare che il dato degli occupati con oltre 10 anni di servizio ammonta al 39,0% (-1,1%) sul totale degli occupati.

Anzianità	2025	2024	scostamento	2023
meno di 2 anni	34,9%	30,2%	+4,7%	24,1%
da 2 fino a 5 anni	12,3%	14,0%	-1,8%	15,0%
da 5 fino a 10 anni	13,8%	15,6%	-1,8%	18,5%
da 10 fino a 20 anni	17,4%	18,2%	-0,8%	19,3%
più di 20 anni	21,6%	21,9%	-0,3%	23,1%

LE RETRIBUZIONI

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

Retribuzioni mensili lorde 2025

Retribuzione minima A1 € 1.359.85

Retribuzione massima F2Q € 2504.09

Retribuzione educatore D2 € 1727,83

Rapporto max/min 1.84

5 GLI STAKEHOLDERS

5.1 LA MAPPA GENERALE DEGLI STAKEHOLDERS

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

GLI ENTI PUBBLICI

Enti locali, Comuni, Consorzi di Comuni Enti pubblici regionali e nazionali Regione FVG, Prefetture Tribunali, Tribunali minorenni Aziende sanitarie Distretti territoriali Dipartimenti Salute mentale Ospedali

STAKEHOLDERS DI SUPPORTO E ASSISTENZA

Istituti bancari Assicurazioni Fornitori (alimentazione, sanificazione, arredi, cancelleria) Società di sistemi informatici Aziende trasporti pubblici

ENTI DI RAPPRESENTANZA

Associazioni di Categoria Legacoop FVG Organizzazioni Sindacali

PROFESSIONISTI E CONSULENTI

Consulenti Docenti esterni Professionisti Medici di Base Specialisti

STAKEHOLDERS INTERNI

Socie e soci Lavoratrici e lavoratori

Duemilauno Agenzia Sociale

LA COMUNITÀ E I BENEFICIARI

Persone seguite in condizione di disabilità e con necessità di supporto Nuclei familiari Migranti adulti e minori Cittadinanza

SCUOLA FORMAZIONE

Enti formativi Istituti scolastici Università

PARTNERSHIP

Imprese No profit Cooperative Terzo settore Associazioni culturali Associazioni sociali Associazioni creative Associazioni sportive Pro Loco

5.2 LA NOSTRA RETE DI PARTNERSHIP TERRITORIALE

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

Per Duemilauno Agenzia Sociale costruire e mantenere una solida rete di partnership con altre realtà del territorio, siano esse Cooperative sociali, Consorzi, Fondazioni e Associazioni rappresenta un fattore strategico e valoriale di primaria importanza. In primo luogo, la rete consente di rispondere in modo più efficace e integrato ai bisogni complessi delle persone e delle comunità, mettendo a sistema competenze, risorse e approcci differenti. La sinergia tra organizzazioni con finalità affini permette di costruire interventi più articolati e radicati nel territorio, capaci di valorizzare le specificità locali e di attivare forme di co-progettazione e innovazione sociale. In secondo luogo, la collaborazione con soggetti diversi rafforza la capacità di advocacy e di rappresentanza, rendendo più efficace il dialogo con le istituzioni pubbliche e contribuendo alla costruzione di politiche sociali condivise e partecipate. Infine, la rete rappresenta anche una risorsa per lo sviluppo organizzativo, stimolando il confronto, la condivisione di buone pratiche e la crescita professionale degli operatori. Attraverso il lavoro congiunto e il mutuo supporto, le cooperative sociali possono affrontare con maggiore resilienza le sfide economiche e sociali del contesto contemporaneo. In questo senso, la rete non è solo uno strumento operativo, ma un elemento costitutivo dell'identità e della missione della cooperazione sociale.

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

TRIESTE

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

UDINE

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

GORIZIA

MURICE Società Cooperativa Sociale, Gorizia

PORDENONE

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

ALTRE PARTNERSHIP TERRITORIALI

CONSORZI, FONDAZIONI

Consorzio INTERLAND - Consorzio per l'Integrazione ed il Lavoro SCS, Trieste Consorzio COSM, Udine
Consorzio IL MOSAICO, Udine, Gorizia
Consorzio VIVES - Consorzio di Cooperative Sociale, PN - UD - TS
Consorzio NIP, Pordenone

FONDAZIONI, ASSOCIAZIONI, ECC.

Fondazione Diocesana CARITAS TRIESTE Onlus, Trieste
RC-Fondazione International Rescue Committee Italia ETS, Trieste
Comunità di SAN MARTINO AL CAMPO, Trieste
CASA FAMIGLIA GESÙ BAMBINO Onlus, Trieste
MELARANCIA - Un Posto Per Giocare S.C.S. Onlus, Pordenone
Associazione VOCE DONNA Ets, Pordenone
ACCADEMIA DELLA FOLLIA - CLAUDIO MISCULIN APS, Trieste
CIR FOOD - Cooperativa Italiana di Ristorazione, Reggio Emilia

6. IL VALORE AGGIUNTO

Un indicatore della nostra identità cooperativa

Come da consuetudine in questa sezione finale del Bilancio Sociale presentiamo una visione del profilo economico della Cooperativa. Ad integrazione dei dati contenuti nei bilanci di esercizio approvati negli anni, l'analisi intende offrire una visione delle principali voci contabili e soprattutto orientata a dare concretezza ai numeri, nel senso di chiarire come il principio mutualistico non sia unicamente una dichiarazione di principio, ma rientri a pieno titolo tra i criteri di gestione che determinano quotidianamente le scelte economiche e finanziarie della Cooperativa.

Il Valore Aggiunto è l'aggregato che consente di apprezzare la crescita del sistema economico in termini di beni e servizi messi a disposizione della comunità.

Generalmente è considerato una delle più importanti misure della produttività di un'impresa ed è uno dei principali indicatori utilizzati nei modelli di crescita economica. Ogni attività economica per produrre ricchezza deve sostenere dei costi, l'“energia” necessaria all'attività che consuma una quota marginale della ricchezza. Il valore aggiunto è la differenza fra il valore della produzione dei beni e servizi conseguito e quello dei costi intermedi per sostenerlo. Adottare la riclassificazione a valore aggiunto in una cooperativa sociale significa lavorare per mettere in luce l'efficacia economica dell'impresa e al contempo fornire una rappresentazione delle performance e dei risultati sociali, rendendo possibili valutazioni sulla base di dati economici.

Ciò è particolarmente rispondente considerando il doppio ciclo di produzione realizzato dalle cooperative sociali, offrire servizi a favore dei destinatari finali, gli utenti e le loro famiglie, e creare opportunità lavorative, e quindi reddito, per le persone che ci lavorano. La riclassificazione secondo lo schema del valore aggiunto rappresenta un'area di integrazione tra il bilancio sociale ed il bilancio economico. In questo senso il valore aggiunto nel nostro caso può essere definito come la differenza tra i ricavi ed i costi di prodotti e servizi, anche acquisiti all'esterno, per garantirne la capacità produttiva.

PRODUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2025	% su PROD	2024	% su PROD	2023	% su PROD
Valore della produzione						
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	26.962.724	98,4%	26.614.719	98,4%	27.190.301	97,3%
Incrementi di immobilizzazioni	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ricavi e proventi vari	428.512	1,6%	445.206	1,6%	758.236	2,7%
Totale Valore della produzione	27.391.236	100,0%	27.059.925	100,0%	27.948.537	100,0%
Costi della produzione						
Acquisti materie prime	716.055	2,6%	715.024	2,6%	713.337	2,6%
Costi per servizi (al netto di rimborsi spese a personale)	5.161.053	18,8%	5.053.307	18,7%	5.392.630	19,3%
Costi per godimento di beni di terzi	198.327	0,7%	193.046	0,7%	206.216	0,7%
Altri accantonamenti	0	0,0%	200.000	0,7%	0	0,0%
Oneri diversi di gestione	411.425	1,5%	429.707	1,6%	330.254	1,2%
Totale Costi della produzione	6.486.860	23,7%	6.591.084	24,4%	6.642.437	23,8%
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	20.904.376	76,3%	20.468.841	75,6%	21.306.100	76,2%

Saldo Gestione finanziaria	-101.924	-0,4%	-130.338	-0,5%	-117.992	-0,4%
Saldo Gestione partecipazioni	0	0,0%	0	0,0%	227	0,0%
Saldo Gestione straordinaria	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Totale Gestione finanziaria e straordinaria	-101.924	-0,4%	-130.338	-0,5%	-117.765	-0,4%

VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	20.802.452	75,9%	20.338.503	75,2%	21.188.335	75,8%
--------------------------------------	-------------------	--------------	-------------------	--------------	-------------------	--------------

Ammortamenti	265.821	1,0%	255.990	0,9%	243.606	0,9%
Svalutazioni	22.473	0,1%	27.317	0,1%	93.926	0,3%
Totale Ammortamenti e svalutazioni	288.294	1,1%	283.307	1,0%	337.532	1,2%

VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	20.514.158	74,9%	20.055.196	74,1%	20.850.803	74,6%
--------------------------------------	-------------------	--------------	-------------------	--------------	-------------------	--------------

Questa prima analisi raffigura il calcolo del *Valore aggiunto* sottraendo dal valore della produzione tutti i costi della produzione sostenuti per l'attività aziendale.

Il dato finale di 20,514 milioni di Euro, pari al 74,9% del *Valore della produzione*, è aumentato di +459mila Euro (+0,8% sul valore dell'incidenza) rispetto al 2024 e va ricondotto all'aumento del *Valore della produzione* di +331mila Euro (+1,2%).

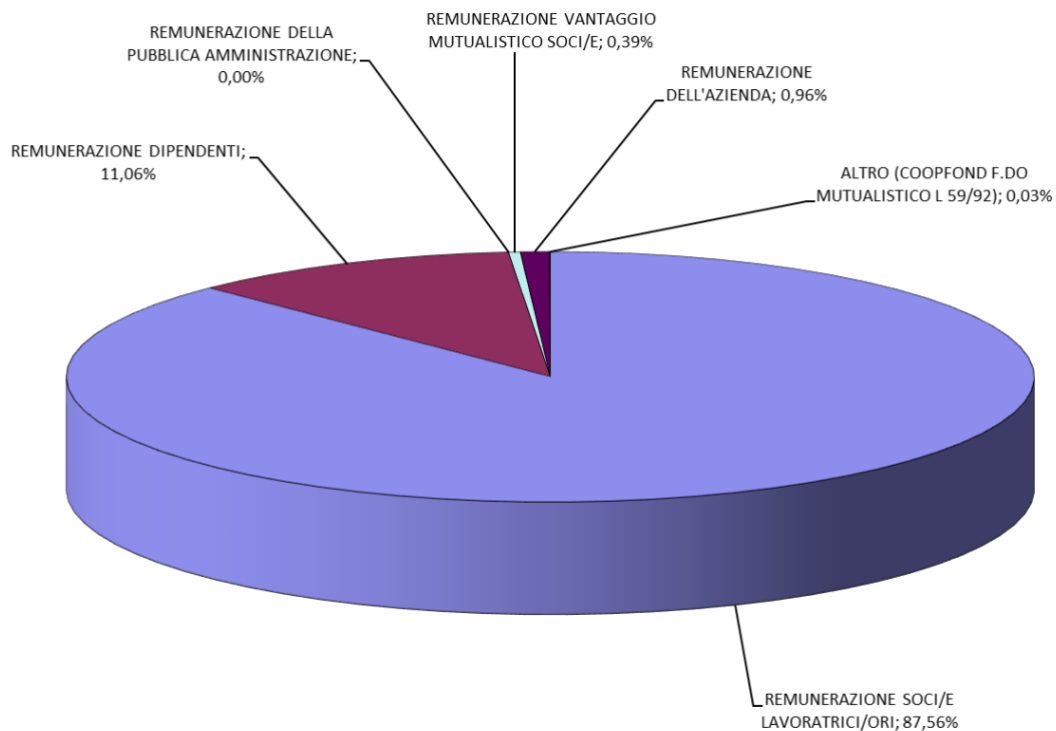
Si consideri tuttavia che nel *Valore della produzione* e, specularmente, nei *Costi per servizi*, è compresa la quota di fatturato delle associate ai Raggruppamenti Temporanei tra Imprese per il Servizio per la salute mentale dell'ASUGI di Trieste, del Servizio di Prima accoglienza di MSNA di Trieste e di altri per un importo di 2,810 milioni di Euro, con un aumento rispetto al medesimo dato del 2024 di +62mila Euro (+2,3%).

Di seguito la distribuzione del valore aggiunto che segnala come la totalità della ricchezza prodotta è stata ripartita tra le lavoratrici ed i lavoratori della Cooperativa (98,6%) con un aumento rispetto all'anno precedente di +711mila Euro (+3,6%).

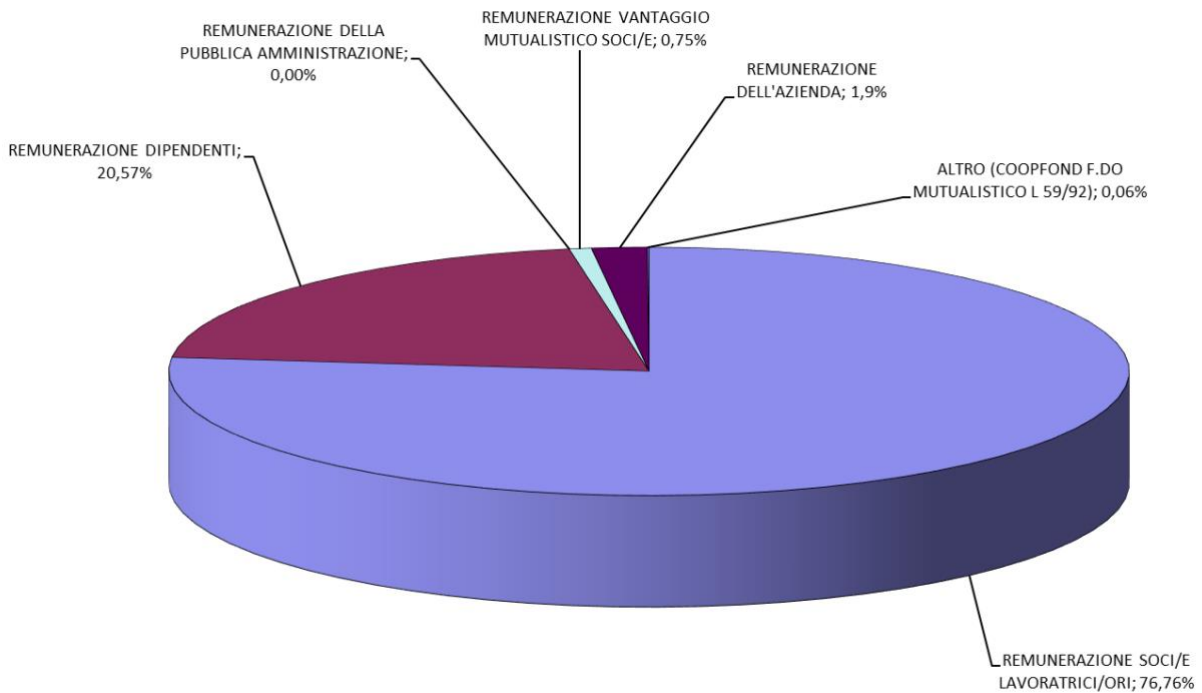
DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2025	% su VA	2024	% su VA	2023	% su VA
REMUNERAZIONE DEL PERSONALE						
Remunerazione soci/e lavoratrici/ori	17.962.011	87,6%	15.395.251	76,8%	15.382.520	73,8%
Remunerazione dipendenti	2.268.727	11,1%	4.124.474	20,6%	3.262.214	15,6%
TOTALE REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	20.230.738	98,6%	19.519.725	97,3%	18.644.734	89,4%
REMUNERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
REMUNERAZIONE VANTAGGIO MUTUALISTICO SOCI/E	80.000	0,39%	150.000	0,75%	1.000.000	4,80%
REMUNERAZIONE DELL'AZIENDA	197.317	1,0%	373.907	1,9%	1.169.887	5,6%

ALTRO (COOPFOND F.DO MUTUALISTICO L 59/92)	6.103	0,03%	11.564	0,06%	36.182	0,17%
DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	20.514.158	100,0%	20.055.196	100,0%	20.850.803	100,0%

DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO ANNO 2025



DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO ANNO 2024



Tale dato conferma lo scopo statutario e la natura della nostra impresa, una cooperativa sociale di produzione lavoro, nella quale *“le Socie ed i Soci, tramite la gestione in forma associata e la prestazione della propria attività lavorativa, intendono perseguire lo scopo di ottenere, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali”*.

La “ricchezza” prodotta dalla nostra impresa è stata infatti investita nella misura del 98,6%, nella remunerazione del personale, di cui l’87,6% per le Socie lavoratrici ed i Soci lavoratori, con un aumento del dato percentuale pari al +10,8% rispetto al 2024 (76,8%), e l’11,1% per i/le dipendenti, con una riduzione del dato percentuale pari al -9,5% rispetto al 2024 (20,6%).

A tale dato si aggiunge inoltre un valore percentuale dello 0,39% che riguarda la remunerazione per il vantaggio mutualistico a favore dei/le Soci/e sottoforma di ristorni che per l’esercizio 2025 si quantificano in 80mila Euro.

7.IL VALORE DELLA FORMAZIONE E DELLA SUPERVISIONE

7.1 LA FORMAZIONE

Duemilauno Agenzia Sociale pone al centro dei propri obiettivi la qualificazione professionale dei soci e delle socie, delle lavoratrici e dei lavoratori. La formazione continua rappresenta uno strumento essenziale per garantire qualità degli interventi, coerenza metodologica, sicurezza nei luoghi di lavoro e capacità di risposta ai bisogni complessi delle persone accolte e accompagnate nei diversi servizi gestiti dalla cooperativa.

Nel 2025 l'investimento formativo ha confermato una forte articolazione tra formazione obbligatoria, aggiornamento professionale, rafforzamento delle competenze educative, socio-sanitarie e organizzative. Accanto ai percorsi sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la cooperativa ha promosso o favorito la partecipazione a corsi su ambiente educativo, migrazione e interculturalità, salute mentale, disabilità e inclusione, competenze relazionali, tutela dei minori, lavoro di rete e organizzazione operativa.

Un elemento qualificante dell'anno 2025 è stato il lavoro svolto sul tema della parità di genere, anche in relazione al percorso finalizzato all'ottenimento della certificazione, conseguita dalla cooperativa. Tale percorso ha rafforzato l'attenzione alla prevenzione delle discriminazioni, al contrasto delle molestie nei luoghi di lavoro, alla consapevolezza sugli stereotipi e alla valorizzazione di una cultura organizzativa più equa e inclusiva.

Sono inoltre proseguiti i percorsi collegati alla qualificazione delle professionalità educative e sociali, in continuità con gli investimenti degli anni precedenti e con l'evoluzione del quadro normativo relativo alle figure educative. La formazione ha quindi assunto una funzione non solo di aggiornamento individuale, ma anche di presidio della qualità complessiva dei servizi e della capacità della cooperativa di rispondere a requisiti sempre più elevati nelle procedure di affidamento e gestione dei servizi pubblici.

Le ore effettivamente erogate dalla cooperativa nel 2025 sono state pari a n. 10750 ore, delle quali n. 4452 ore per Corsi di formazione specialistica e professionale organizzati a livello aziendale o erogati da enti esterni (Duemilauno Agenzia Sociale sostiene e favorisce anche, in un'ottica di welfare aziendale, la partecipazione dei soci/socie alle opportunità di formazione erogate all'esterno) e n. 6298 ore rivolte a Corsi specifici sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro. Le socie, i soci e le lavoratrici e lavoratori che hanno svolto dei percorsi di formazione nel 2025 sono stati in totale n. 1259 (sia formazione specialistica sia formazione sulla sicurezza) il totale comprende soci/socie e le lavoratrici/lavoratori che hanno frequentato più di corso.

Ore totali di formazione erogate nel 2025: 10752

Ore formazione specialistica professionalizzante: 4452

Ore di formazione sicurezza e salute sul lavoro: 6298

Area tematica	Corsi
Area competenze trasversali	7
Area socio giuridica	12
Area Parità di genere	4
Area ambiente educativo	25
Area migrazione e interculturalità	19
Area competenze professionali	5
Area psicologia, neuropsicologia e pedagogia	15
Area competenze relazionali e comunicative	16
Area disabilità e inclusione	6

Area lavoro di rete e territorialità	6
Area ruolo dell'educatore	4
Area salute mentale	10
Area organizzazione e gestione operativa	8

Parità di genere

Nel 2025 la formazione ha sostenuto il percorso aziendale sulla parità di genere, concluso con l'ottenimento della certificazione. I corsi ricondotti a quest'area hanno affrontato temi diversi ma tra loro coerenti: contrasto alla violenza domestica, prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro, riconoscimento e contrasto di pregiudizi e discriminazioni, medicina di genere.

La scelta di collocare questi percorsi in un'area specifica consente di rendere visibile un investimento culturale e organizzativo che attraversa la vita interna della cooperativa e la qualità delle relazioni professionali. La parità di genere non viene quindi trattata come adempimento formale, ma come parte di una più ampia strategia di promozione del benessere lavorativo, della responsabilità organizzativa e dell'equità nei contesti di cura, educazione e accompagnamento sociale.

Sottoarea	Titolo del corso
Contrasto alla violenza domestica	La psicologia per il contrasto alla violenza domestica
Medicina di genere	L'approccio narrativo applicato alla medicina di genere
Molestie e prevenzione nei luoghi di lavoro	Molestie sui luoghi di lavoro: come prevenirle
Pregiudizi, stereotipi e discriminazioni	Pregiudizi e discriminazioni: strumenti per riconoscerli e contrastarli

Formazione e sicurezza sul lavoro

La formazione sulla sicurezza e salute sul lavoro continua a essere fondamentale in Duemilauno Agenzia Sociale poiché tutela soci, socie, lavoratrici, lavoratori e persone accolte, sostiene il rispetto degli obblighi normativi e contribuisce alla prevenzione dei rischi nei diversi contesti operativi. Nel 2025 questa area ha assunto un peso particolarmente rilevante erogando 4370 ore complessive di formazione e coinvolgendo 721 soci, socie, lavoratrici e lavoratori in diverse tipologie di corsi. I percorsi hanno riguardato formazione generale e specifica sulla sicurezza, aggiornamenti, antincendio, primo soccorso, HACCP, igiene alimentare, somministrazione farmaci, gestione di situazioni sanitarie specifiche e tutela fisica nelle attività di cura e assistenza. Questa articolazione rispecchia la varietà dei servizi gestiti dalla cooperativa e la necessità di presidiare il rischio non solo in termini formali, ma anche nella pratica quotidiana dei gruppi di lavoro. Una attenzione particolare è stata riservata alla prevenzione dei comportamenti problematici e delle aggressioni nei contesti di servizio, anche con processi di rendicontazione degli eventi. Uno degli obiettivi del prossimo anno sarà anche quello di monitorare gli eventi near miss alla luce delle nuove normative.

TIPOLOGIA DI CORSO	N. PARTECIPANTI	ORE SVOLTE
SSL GENERALE	66	264
SSL RISCHIO BASSO	6	24
SSL RISCHIO MEDIO	74	592
SSL RISCHIO ALTO	34	408
SSL AGGIORNAMENTO	117	702
SSL AGG. PREPOSTI	14	84
SSL AGG. RSPP	1	6
SSL AGG. ASPP	3	18
SSL DIRIGENTI	15	180
SSL ADDETTO AI LAVORI ELETTRICI	2	14
HACCP	72	72

PRIMO SOCCORSO	39	468
PRIMO SOCCORSO AGGIORNAMENTO	173	692
ANTINCENDIO LIVELLO 2	24	192
ANTINCENDIO LIVELLO 2 AGGIORNAMENTO	38	190
ANTINCENDIO LIVELLO 3	15	240
ANTINCENDIO LIVELLO 3 AGGIORNAMENTO	28	224

7.2 L'IMPORTANZA DELLA SUPERVISIONE E DELLA CONSULENZA PSICOLOGICA

In Duemilauno Agenzia Sociale, l'Area della supervisione e della consulenza psicologica riveste un ruolo fondamentale per garantire qualità, continuità e supporto nei servizi alla persona offerti dalla cooperativa. L'équipe delle Psicologhe e degli Psicologi aziendali, composta da 7 professionisti, opera trasversalmente in tutti i servizi della cooperativa, con particolare attenzione all'affiancamento delle Educatrici e Educatori nella gestione dei casi complessi. Gli interventi sono stati prevalentemente orientati al supporto del personale operante attraverso attività di supervisione e consulenza, ma in diverse situazioni sono stati effettuati anche interventi diretti a favore dei beneficiari, ad es. minori, famiglie, genitori, Minori Stranieri Non Accompagnati, accolti presso le Comunità o frequentanti i Servizi per l'infanzia. Inoltre, l'Area ha erogato attività di formazione interna su tematiche psicologiche e pedagogiche, contribuendo alla crescita professionale del personale e ha collaborato attivamente con l'Area Progettazione e Ricerca per la predisposizione di progetti destinati alla partecipazione alle gare d'appalto. La presenza agli incontri istituzionali e il contributo alla documentazione e ricerca rappresentano ulteriori ambiti d'intervento strategici per garantire coerenza, qualità e innovazione ai servizi erogati.

- **207 Supervisioni per educatori**
- **216 Colloqui psicologici dedicati**
- **204 Consulenze psicologiche**
- **77 Incontri di formazione**

8. PROGETTAZIONE, RICERCA E SVILUPPO

Nel corso del 2025, l'Area Progettazione, Ricerca e Sviluppo ha consolidato il proprio ruolo strategico all'interno di Duemilauno Agenzia Sociale, rafforzando la capacità della cooperativa di leggere i cambiamenti del contesto e di rispondere a bisogni sociali sempre più complessi e articolati. In uno scenario caratterizzato da una crescente integrazione tra servizi, da procedure selettive e da una maggiore attenzione alla qualità progettuale, alla capacità partenariale e alla sostenibilità degli interventi, la progettazione si conferma una leva fondamentale di sviluppo organizzativo, innovazione e presidio del cambiamento.

Nel 2025, progettare ha significato sviluppare proposte coerenti con le trasformazioni in atto nei territori, valorizzando la capacità della cooperativa di dialogare con enti pubblici, istituzioni, partner del Terzo Settore e comunità locali. L'attività progettuale ha richiesto non solo competenze tecniche e redazionali, ma anche capacità di lettura dei fabbisogni, co-costruzione degli interventi, adattamento ai quadri normativi e orientamento agli esiti, in una prospettiva sempre più attenta al valore sociale generato. L'attività dell'Area ha interessato una pluralità di ambiti, confermando la versatilità e l'esperienza di Duemilauno Agenzia Sociale nei servizi educativi, socioassistenziali, sociosanitari e territoriali. Tale ampiezza di intervento esprime la capacità della cooperativa di interpretare la complessità del welfare contemporaneo, mettendo in relazione bisogni emergenti, politiche pubbliche, risorse disponibili e opportunità di sviluppo.

COPROGETTAZIONE E RETI

Nel 2025 ha assunto particolare rilievo il rafforzamento delle pratiche di coprogettazione e di amministrazione condivisa, oggi sempre più centrali nella costruzione di risposte territoriali fondate sulla corresponsabilità tra pubblico e privato sociale. In questa prospettiva, la progettazione si è confermata uno spazio di costruzione condivisa, capace di coniugare analisi dei bisogni, sostenibilità degli interventi e qualità delle risposte.

Nel corso dell'anno sono state seguite tre coprogettazioni significative: i progetti regionali sul supporto alla genitorialità e sull'affido professionale, attraverso i percorsi R.E.P.L.A.Y. e TOGETHER, e il progetto M-Powerment (ASUGI). Queste esperienze testimoniano il valore delle alleanze territoriali e di un approccio partecipativo orientato alla costruzione di interventi più aderenti ai contesti locali.

ATTIVITÀ E FUNZIONI

Nel 2025 l'Area ha seguito diverse gare e procedure di affidamento, riferite in particolare ai servizi educativi, ai Centri estivi, ai Progetti Terapeutici Riabilitativi Personalizzati, al supporto all'Abitare e alla Domiciliarità e ad altri servizi di accoglienza e residenzialità per adulti e minori stranieri. Accanto a queste attività, sono stati presidiati anche diversi progetti e attività interne, riguardanti, tra gli altri, la certificazione per la parità di genere, il restyling del Bilancio sociale, la formazione, la raccolta dati, la sicurezza, la qualità, il Servizio Civile e l'inclusione lavorativa.

DIMENSIONE EUROPEA

Sul piano internazionale, nel 2025 è proseguita l'attività di ricerca e sviluppo di progettazioni transnazionali, considerate strategiche per la crescita della Cooperativa sul piano della formazione, dell'innovazione e della costruzione di reti con realtà europee ed extraeuropee. Queste esperienze hanno permesso di consolidare il confronto con modelli operativi e buone pratiche sviluppati in altri Paesi, favorendo l'apprendimento di metodologie innovative trasferibili anche al contesto locale. I percorsi europei hanno riguardato ad esempio temi quali salute mentale, impresa sociale sostenibile e green, inclusione di migranti e minori stranieri, inserimento lavorativo delle persone fragili, lavoro emotivo con adolescenti e giovani e agricoltura sociale. La cooperativa ha assunto anche il ruolo di leader partner in alcuni progetti Erasmus+.

LA SFIDA PER IL 2026

Nel 2026, l'Area Progettazione, Ricerca e Sviluppo sarà chiamata a consolidare le esperienze maturate e a rafforzare ulteriormente la capacità della cooperativa di coniugare innovazione, qualità progettuale e sostenibilità organizzativa. In questa prospettiva, la progettazione continuerà a rappresentare una leva strategica per leggere i bisogni emergenti, sviluppare alleanze territoriali e accompagnare l'evoluzione dei servizi, contribuendo alla crescita di Duemilauno Agenzia Sociale e alla generazione di valore sociale nei contesti di riferimento.

L'UFFICIO PROGETTAZIONE E RICERCA IN NUMERI

45 + attività complessive	Comprendono attività di ricerca, progettazione , valutazione
22 Progetti scritti	Oferte tecniche per gare d'appalto e bandi, co-progettazioni con Enti Pubblici, progetti per specifici che aree operative della cooperativa
7 Partecipazione a progetti europei	I progetti europei della cooperativa coprono diverse aree tematiche come impresa sociale, salute mentale, integrazione migranti, inserimento lavorativo delle persone fragili
16 + attività aggiuntive	Tra cui ricerca, valutazione, formazione, qualità e sicurezza, promozione e supporto operativo interno

9. QUALITÀ, SICUREZZA E SOSTENIBILITÀ

9.1 IL NOSTRO WELFARE

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

Le assenze retribuite

Le assenze retribuite, come ferie, permessi personali o congedi parentali, rappresentano uno strumento fondamentale per tutelare la salute psicofisica di tutto il personale della cooperativa. Un Piano di Welfare efficace prevede perciò una gestione flessibile e trasparente di queste assenze, riconoscendo il diritto di tutto il personale a conciliare impegni familiari, personali e lavorativi. Questo contribuisce a ridurre lo stress e l'assenteismo, aumentando il senso di fiducia e appartenenza a Duemilauno Agenzia Sociale.

Di seguito presentiamo un'analisi statistica sull'incidenza delle ore di assenza retribuite, suddivise per tipologia, nell'ultimo triennio. La percentuale è riferita sul totale delle ore lavorate nel corso dell'esercizio.

ORE LAVORATE E ASSENZE	2025		Scostamento		2024	
	ORE	%	ORE	%	ORE	%
Ore lavorate annue	993.783		-10.651	-1,1%	1.004.434	
Ore assenza per infortunio	4.483	0,5%	-2.207	-0,2%	6.690	0,7%
Ore di assenza per malattia	68.640	6,9%	+6.423	+0,6%	62.217	6,3%
Ore di assenza per ferie/permessi	101.089	10,2%	-2.603	-0,3%	103.692	10,4%
Ore assenza maternità obbligatoria	25.258	2,5%	-5.196	-0,5%	30.454	3,1%
Ore assenza maternità facoltativa	20.735	2,1%	+4.148	+0,4%	16.587	1,7%
Conciliamo Work-Life Balance Management	-	-	-3.636	-0,4%	3.636	0,4%
Permessi per allattamento	536	0,1%	+225	+0,0%	311	0,0%
Permessi studio/esame	6.166	0,6%	+323	+0,0%	5.843	0,6%

I dati riportati evidenziano un aumento delle assenze per malattia (+0,6%) ed una leggera flessione delle assenze per infortunio (-0,2). La percentuale di assenze per malattia e infortunio risulta quindi del 7,4% registrando un aumento dello 0,4%. Le percentuali riferite alle altre tipologie di assenza restano per lo più invariate.

IL DIRITTO ALLO STUDIO

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

Il diritto allo studio 2025 in cifre

- **Permessi studio 24 richieste approvate**
- **Conseguimento Laurea in Scienze dell'Eduzione 8 richieste (maggiorazione monte ore)**
- **Permessi per esami 5.223 ore retribuite per permessi d'esame a favore di 126 lavoratori**

IL TURNOVER

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

2022	2023	2024	2025
10.6%	12.6%	8.9%	6.4%

La percentuale di dimissioni, ovvero l'indice del turnover (calcolata sul numero di recessi e relative cessazioni dell'attività lavorativa registrate nel 2024 in relazione alla media dei Soci presenti nell'anno) risulta pari al 6.4%, indice che registra una sensibile riduzione registrando una flessione di 2.5 punti percentuali al dato registrato nel 2024.

Bts2001 - Banca del tempo solidale

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

VISION Collaborazione Supporto Solidarietà Sostegno Donazione

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

Fondo di assistenza sanitaria integrativa

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

I principali sostegni integrativi prevedono:

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

9.2 LA QUALITÀ

Duemilauno Agenzia Sociale persegue l'interesse generale della collettività attraverso servizi socio-sanitari, educativi, assistenziali e riabilitativi che promuovano l'integrazione sociale e il benessere delle persone. Al tempo stesso, in coerenza con i principi della Legge 381/91, la Cooperativa opera per favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e garantire continuità occupazionale e condizioni lavorative di qualità per i proprie socie, soci e dipendenti. La nostra Politica della Qualità è fondata sull'idea che la persona sia al centro dei processi sociali ed educativi, e che la qualità dei servizi debba essere orientata alla piena soddisfazione dei diritti, dei bisogni e delle aspettative dei beneficiari, dei committenti e dei lavoratori. Nello specifico le direttrici principali sono:

La Qualità in Duemilauno Agenzia Sociale

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

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

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

I principi strategici sono:

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

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

Iscrizioni

- Albo Società Cooperative, N.° A110580
- Albo Regionale Cooperative Sociali, N.° 99 - Sez. A
- Albo Regionale Cooperative Sociali, N.° 431 - Sez. B
- Registro Regionale delle Cooperative F.V.G., N.° 2846 - Sez. Produzione Lavoro
- Registro Regionale delle Cooperative F.V.G., N.° 3424 - Sez. Sociali
- Registro Unico Nazionale Terzo Settore (RUNTS), N.° 4226
- Registro Imprese Trieste, n.° REA N.° 98927
- CCIAA di Trieste, Sez. Ordinaria (19/02/1996)
- CCIAA di Trieste, Sez. Imprese Sociali (12/02/2015)
- Certificazioni

- UNI EN ISO 9001:2015 (dal 30.03.2006). Principali attività: Progettazione, gestione ed erogazione di servizi socio-educativi, socio - sanitari, socio - assistenziali residenziali, semiresidenziali, domiciliari e territoriali scolastici e extrascolastici (minori, minori in situazione di disagio, disabili, persone con problematiche connesse alle dipendenze legali e illegali, da sostanze e comportamentali, persone in situazione di sofferenza psichica).
- UNI 11034:2003 - Servizi all'Infanzia (dal 30.05.2008).
- UNI 11010:2016 - Servizi residenziali e diurni per persone con disabilità (dal 21.07.2008).
- UNI 10928:2001 - Servizi residenziali per minori (dal 21.07.2008)
- UNI/PdR 125:2022 – Certificand gender equality/manager system

Principali adesioni

- Impresa cooperativa associata A e B, Legacoop FVG, Settore Sociali, Udine
- Cismai Coordinamento Italiano dei Servizi contro il Maltrattamento e l'Abuso dell'Infanzia, E.T.S., Bologna
- CNCM Coordinamento Nazionale Comunità Minori, E.T.S., Firenze
- Fondazione Colonna Dopo di noi, Trieste
- Associazione Forum Salute Mentale APS
- CoPerSaMM Conferenza Permanente per la Salute Mentale nel Mondo/Conf.Basaglia, Trieste

9.3 LA POLITICA DELLA SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

I NOSTRI VALORI

- Centralità della salute e sicurezza
- La tutela della sicurezza e della salute sul lavoro è un pilastro strategico della nostra missione
- Impegno al miglioramento continuo
- Adottiamo un approccio dinamico, aggiornato e proattivo, in linea con le migliori prassi internazionali (OHSAS 18001:2007)

I NOSTRI IMPEGNI OPERATIVI

- Prevenzione dei rischi prioritari
- Movimentazione manuale delle persone
- Rispetto della normativa
- Prevenzione delle aggressioni sul luogo di lavoro e rilevazione dei near miss
- Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi vigenti e gli standard volontari adottati
- Aggiornamento continuo del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
- Eliminazione dei rischi infrastrutturali presenti negli ambienti di lavoro
- Responsabilità condivisa

Coinvolgiamo tutti i lavoratori, inclusi quelli delle aziende esterne, nella gestione attiva della sicurezza

IL COINVOLGIMENTO ATTIVO

Ogni lavoratore:

- Si prende cura della propria sicurezza e di quella altrui
- Rispetta le procedure interne
- Partecipa proponendo idee e miglioramenti

La Direzione promuove la consultazione

continua tramite i Rappresentanti per la Sicurezza (RSPP e Preposti)

Nel 2025 alcuni obiettivi principali del sistema della sicurezza di Duemilauno Agenzia Sociale si sono rivolti al consolidamento e sviluppo di una cultura della sicurezza perseguendo specifiche azioni. Nel 2026 si proseguirà nel rafforzamento di tutte le azioni previste al fine di creare un ambiente di lavoro sicuro, sano e partecipato e orientato al benessere soggettivo ed organizzativo.

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

La struttura della sicurezza aziendale

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

Infortuni e tipologia degli eventi nel 2025 in Duemilauno Agenzia Sociale

L'andamento degli infortuni e delle varie tipologie degli stessi nel 2025 in rapporto all'anno precedente sostanzialmente non riporta variazioni di rilievo. Conferma le tipiche tipologie di infortuni in una impresa di servizi alla persona e indica l'impegno che Duemilauno Agenzia Sociale investe nella formazione e nella sensibilizzazione dei soci e dei lavoratori nella prevenzione degli eventi infortunistici.

Rapporto n° infortuni accaduti e n° lavoratori in servizio		
Anno di riferimento	2024	2025
Lavoratori nell'anno (x)	999	970
Infortunati in occasione di lavoro	36	37
Infortunati in itinere	5	3
Totale	41	40
Incidenza % infortunati	4,00%	4,00%

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

Tipologia degli eventi infortunistici

Tipologia degli eventi infortunistici		
Anno di riferimento	2024	2025
Lavoratori nell'anno	999	970
Varie tipologie di aggressione	21	18

Tipologia degli eventi infortunistici		
Cadute, scivolamenti	6	10
Urti o colpi	5	3
Movimentazione	3	4
Chimico /biologico	1	0
Puntura insetto	0	1
Ferita	0	1
Totale tipologie infortuni	36	37
Infortuni in itinere	5	3
Totale tipologie e itinere	41	40

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

9.4 LA PARITÀ DI GENERE: UN IMPEGNO CULTURALE, NORMATIVO E STRATEGICO

Nel 2025 abbiamo dato forma sistematica a un impegno che la nostra Cooperativa porta avanti da tempo nella vita quotidiana dei servizi. Il lavoro è confluito in un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, la prassi italiana che definisce criteri, indicatori e strumenti per valutare le politiche di equità nelle organizzazioni.

Si è trattato di un anno di confronto, raccolta di dati e revisione delle procedure, che ha coinvolto la governance, l'ufficio personale, la qualità, la progettazione e – attraverso una survey interna – l'intero corpo sociale.

L'audit di certificazione si è svolto il 10 e il 12 febbraio 2026, a chiusura del lavoro preparatorio dell'anno precedente. La Cooperativa ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 con un punteggio di 94 su 100. È un riconoscimento che restituisce coerenza tra le politiche dichiarate e le pratiche quotidiane dei servizi.

Non è un punto di arrivo. È piuttosto la base da cui partire per la fase più impegnativa: mantenere vivo il sistema, ascoltare chi lavora con noi e aggiornare gli strumenti man mano che emergono nuovi bisogni.

Il Comitato Guida

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere con il compito di coordinare il sistema, monitorare gli indicatori, aggiornare il Piano Strategico e proporre azioni di miglioramento. Il Comitato riunisce competenze di direzione, gestione del personale, qualità e analisi dati.

Componente	Ruolo nel Comitato
Barbara Medeot	Presidente e Responsabile del Personale. Indirizzo strategico e raccordo con il Consiglio di Amministrazione.
Stefania Checchin	Ufficio Personale. Conduzione operativa dei processi di selezione, inserimento, congedi e procedure collegate.
Maria Chiara Tamaro	Ufficio Gestione Sistema Qualità e certificazioni. Coordinamento del Sistema di Gestione, presidio documentale, audit e riesame.

Componente	Ruolo nel Comitato
Giovanni Miotto	Ufficio Progettazione e analisi KPI. Raccolta, elaborazione e lettura degli indicatori, supporto alla rendicontazione.

Politica aziendale e procedure

Il 10 novembre 2025 il CDA ha approvato la Politica aziendale per la Parità di Genere. Il documento collega esplicitamente l'equità di genere alla qualità del lavoro, alla sicurezza, al benessere organizzativo e alla sostenibilità economica della cooperativa.

Con la Politica abbiamo assunto l'impegno a costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze. Il documento mette al centro tre direzioni di lavoro: prevenire le discriminazioni e valorizzare le persone; sostenere la conciliazione tra vita personale e lavoro; promuovere una comunicazione responsabile.

In parallelo abbiamo aggiornato le procedure interne nelle aree più direttamente coinvolte: la gestione del personale (selezione, crescita professionale, equità salariale), la genitorialità e la cura, la formazione e la comunicazione, gli audit interni e la gestione delle segnalazioni. Da principi a strumenti operativi: responsabilità definite, percorsi tracciabili, momenti di verifica.

I numeri della parità

La raccolta degli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022 è stata una delle parti più impegnative del percorso. I dati provengono dai sistemi informativi aziendali e sono stati organizzati in prospetti consultabili durante l'audit.

La presenza femminile è una caratteristica strutturale della Cooperativa: le donne rappresentano il 74,2% dell'organico medio annuo e occupano il 62% dei ruoli dirigenziali. Anche negli organi amministrativi e di controllo la composizione è bilanciata, con 5 donne su 11 componenti.

Il dato sulle promozioni è particolarmente significativo: 23 su 28, pari all'82,1%. È un segnale che, nei meccanismi di crescita, l'organizzazione riconosce e premia in misura coerente con la propria composizione.

Sul fronte retributivo, l'analisi per categorie omogenee di livello e mansione conferma la parità a parità di ruolo. Il gender pay gap medio sul totale è dell'1,3%. La remunerazione variabile risulta pari allo 0% sia per le donne sia per gli uomini, in coerenza con l'inquadramento contrattuale.

Una sintesi degli indicatori principali è riportata nella tabella che segue.

Indicatore	Valore
Punteggio audit di certificazione (febbraio 2026)	94/100
Organico medio annuo	782 persone
Donne sull'organico medio annuo	74,2%
Donne nei ruoli dirigenziali	62%
Composizione degli organi amministrativi e di controllo	5 donne, 6 uomini
Promozioni nell'anno	23 donne su 28 totali
Gender pay gap medio sul totale	1,3%
Remunerazione variabile (entrambi i generi)	0%

Cosa ci ha detto la survey interna

Accanto ai numeri abbiamo realizzato una survey anonima sulla percezione di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo. Hanno risposto 329 persone – in maggioranza donne (71,7%) e socie o soci della Cooperativa (87,2%) – impiegate nei diversi servizi.

Il quadro che emerge è prevalentemente positivo. Il rispetto percepito raggiunge una media di 4,12 su 5, con il 51% dei rispondenti che assegna il punteggio massimo, e il riconoscimento delle differenze individuali come risorsa si attesta su una media di 4,02. La fiducia nell'equità retributiva di genere è il dato più alto in assoluto: media di 4,41 su 5, con l'83,1% dei rispondenti convinto che non vi siano differenze salariali a parità di ruolo.

Restano tre questioni su cui vogliamo essere onesti. La più delicata è la sicurezza nei contesti di lavoro esterni: l'81,6% dei rispondenti si sente al sicuro negli spazi gestiti dalla Cooperativa, ma nei servizi domiciliari, scolastici e nelle strutture di enti terzi la percentuale scende al 68,3%. È un dato che riflette la natura territoriale e spesso isolata del lavoro educativo, e ci chiede di sviluppare protocolli specifici per il lavoro fuori sede.

A questa si aggiungono la trasparenza dei processi di crescita professionale e di accesso alla formazione, che non a tutti risultano leggibili (media 3,47 su 5), e la conoscenza dei canali di segnalazione: il 17,3% dei rispondenti dichiara di essere stato oggetto di comportamenti indesiderati, in larga parte verbali. La reazione più frequente è stata informare il superiore diretto, ma una parte si è rivolta solo a un collega o a un familiare esterno: per queste persone i canali ufficiali non hanno ancora la stessa visibilità. Sono le aree su cui concentreremo nel biennio 2026-2027.

Formazione, cultura organizzativa, linguaggi

Nel 2025 abbiamo organizzato attività formative su parità di genere, inclusione, prevenzione di molestie e discriminazioni, gestione delle relazioni professionali e benessere nei contesti di lavoro. La programmazione 2025-2026 prevede di ampliare la platea coinvolta e di intrecciare questi contenuti con la formazione ordinaria, in modo che diventino parte dei linguaggi quotidiani del coordinamento e dell'équipe.

Da questo lavoro è nato anche “Pari Parole – Linee guida alla comunicazione, al linguaggio e agli eventi inclusivi”, un documento rivolto al personale, ai partner istituzionali e a chi rappresenta la Cooperativa in contesti pubblici. Offre indicazioni concrete su:

- come usare un linguaggio chiaro, rispettoso e inclusivo nella comunicazione scritta e parlata;
- come progettare eventi accessibili e rappresentativi;
- come comunicare in modo coerente con i valori cooperativi.

“Pari Parole” è uno strumento in evoluzione, che il Comitato Guida aggiorna periodicamente raccogliendo contributi, esigenze organizzative e pratiche emergenti.

Per osservazioni, proposte e contributi è attivo l'indirizzo pariopportunita@2001agsoc.it.

Il collegamento con il territorio

Il lavoro sulla parità di genere non si esaurisce dentro l'organizzazione. Nel biennio 2024-2025 abbiamo promosso o sostenuto numerose iniziative pubbliche dedicate alla prevenzione della violenza di genere, all'empowerment femminile, alla partecipazione delle donne, all'inclusione interculturale.

Tra le esperienze più significative:

- le iniziative per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne (cineforum, eventi pubblici, percorsi di sensibilizzazione);
- i percorsi del gruppo “Donne in Azione” nelle Habitat Microaree, da cui è nato il libro collettivo “Io non scendo”;
- i laboratori “Parole, emozioni e consenso” su relazioni, identità e consenso;
- la rassegna “Donne Rivoluzionarie” presso la Biblioteca Viva;
- le attività interculturali e gli eventi di comunità nelle microaree di Trieste, orientati alla costruzione di reti solidali.

Queste esperienze tengono insieme due cose che spesso restano separate: il lavoro interno sulla cultura organizzativa e l'attività sociale nei territori.

Prospettive

La certificazione consegna un sistema da mantenere vivo nel tempo. Nei prossimi mesi il lavoro proseguirà sul monitoraggio periodico dei KPI, sugli audit interni, sull'aggiornamento annuale del Piano Strategico, sulla revisione delle procedure e – soprattutto – sul coinvolgimento di soci e socie.

L'obiettivo dei prossimi anni è semplice da enunciare e impegnativo da praticare: continuare a costruire ambienti professionali rispettosi, sicuri e inclusivi, in cui la cura delle relazioni di lavoro sia un fatto quotidiano e non una dichiarazione di principio.

9.5 AGENDA 2030: 17 OBIETTIVI PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE

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

Goal 4 - Istruzione di qualità Lavorare con minori, persone in condizione di disabilità e necessità di sostegno, con i migranti significa anche garantire percorsi educativi e formativi adeguati, per favorire l'inclusione sociale e combattere la dispersione scolastica o le disuguaglianze nell'accesso all'istruzione. Come misurare l'impatto delle azioni messe in atto: n.° di persone seguite nei percorsi educativi; riduzione dell'abbandono scolastico, alfabetizzazione di minori e adulti migranti.

Goal 5 - Parità di genere La cooperativa può garantire pari opportunità lavorative al proprio interno, promuovere l'autonomia femminile e sostenere donne in situazioni di violenza o marginalità, anche con servizi dedicati. Come misurare l'impatto delle azioni messe in atto: percentuale di donne impiegate o beneficiarie; progetti specifici per donne in difficoltà; presenza di politiche di parità.

Goal 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica La cooperativa può offrire inserimenti lavorativi protetti o formativi per persone fragili, contrastando disoccupazione e favorendo inclusività e azioni di empowerment individuale e collettivo. Come misurare l'impatto delle azioni messe in atto: n.° di tirocini/borse lavoro attivate; tasso di inserimento nel lavoro; ore di formazione erogate.

Goal 10 - Ridurre le disuguaglianze L'inclusione sociale delle persone in condizione di disabilità, di quelle con necessità di sostegno, i minori in situazione di disagio, i migranti minori o adulti è al centro dell'attività della cooperativa. Agire per ridurre discriminazioni e barriere di accesso ai diritti è una missione strategica. Come misurare l'impatto delle azioni messe in atto: n.° di persone coinvolte in progetti inclusivi e miglioramento dell'accessibilità ai servizi di assistenza.

9.6 LA PROMOZIONE

Il 2025 è stato un anno record per quel che riguarda gli eventi pubblici promozionali organizzati direttamente e/o partecipati attivamente dalle lavoratrici e lavoratori di Duemilauno Agenzia Sociale: ben 64, distribuiti sui territori degli ambiti di Trieste, Monfalcone, Gorizia e Udine, dove hanno sede quasi tutti i nostri servizi. È un dato che dimostra quanto si sia ormai diffusa tra le nostre colleghe e colleghi la cultura del portare "valore aggiunto" nei luoghi e nei tessuti sociali nei quali si opera, si dialoga, si partecipa, si vive. È anche attraverso quelle iniziative che la nostra Impresa Sociale si fa conoscere, acquisisce fiducia da parte dei cittadini e delle istituzioni, diventa parte attiva delle comunità.

La maggior parte degli eventi pubblici è stata organizzata dai progetti di Habitat Microaree a Trieste (20), seguiti dalle 8 mostre ed eventi artistici organizzati dal collettivo M_Arte nel parco di San Giovanni, con il quale la nostra cooperativa collabora attivamente e sostiene; il più importante, Pianeti Invisibili, ha coinvolto una ventina di artisti della Regione con installazioni e performances collocate all'aperto per un mese. Sempre a Trieste è proseguito il "viaggio" della mostra Kor, sguardi di ragazzi sulla rotta, da una sala d'arte ad un laboratorio di formazione professionale, agli spazi culturali delle attività collegate alla 57° edizione della prestigiosa manifestazione velica Coppa d'Autunno – Barcolana. Molto attivi anche i colleghi udinesi con numerose iniziative culturali e artistiche nel Parco ex opp di Sant'Osvaldo, in ambito urbano e presso il nuovo progetto agricolo Primo Passo di Colloredo di Monte Albano. Altri eventi si sono svolti a Gorizia e Monfalcone.

23 articoli ed approfondimenti sono stati dedicati dai media (quotidiani, video e social), alle attività sopra descritte.

Come di consueto abbiamo dato alle stampe due numeri, presentati in altrettante occasioni pubbliche, della Rivista semestrale Sconfinamenti che si sta avvicinando sensibilmente allo straordinario traguardo dei 50 numeri pubblicati dal 2001 ad oggi:

n. 47 BILANCIO SOCIALE 2024. Per la prima volta in quasi 25 anni di pubblicazioni, la rivista semestrale Sconfinamenti ha dato spazio al bilancio sociale. Documento obbligatorio a seguito della legge 106 del 18 giugno 2016 (Riforma del Terzo Settore) per le imprese sociali che superano il milione di euro di fatturato annuo, va redatto secondo precise linee guida stabilite per decreto ministeriale nel 2019. Forse la definizione parallela: "Rendiconto della responsabilità sociale dell'impresa" aiuta a definire meglio le finalità di un documento, complesso e articolato, che supera il tenore burocratico-finanziario di un bilancio contabile per cercare di rappresentare, misurandole, le ricadute non solo economiche ma anche occupazionali, "politiche", culturali, sociali che le attività dell'impresa stessa hanno sui territori e sulle comunità dove essa opera. Insomma, un atto di trasparenza verso gli innumerevoli "portatori di interesse" (interni ed esterni) inevitabilmente, qualche volta inconsapevolmente, coinvolti nelle centinaia di azioni che una grande cooperativa sociale compie ogni giorno nella comunità diffusa.

n.48 IL CORAGGIO. Una riflessione che abbiamo dedicato alla figura e alla professione dell'educatore, attraverso 6 testimonianze che abbiamo chiesto ad altrettanti professionisti impegnati nei molti luoghi ed ambiti dell'educare e dell'insegnare a farlo. Dall'emanazione della ormai famosissima legge lori del 2017 che ha cercato di definire le professioni socio-pedagogiche, socio-sanitarie e pedagogiche con i relativi percorsi formativi specifici, fino ai giorni nostri con i movimenti corporativi degli ordini e albi professionali, questa figura é stata molto discussa, controversa e (ormai) molto ricercata nei contesti del lavoro di cura e presa in carico delle persone, sia in ambito dei servizi pubblici che del privato sociale.

9.7 OBIETTIVI FUTURI DELL'ORGANIZZAZIONE

1 Obiettivo organizzativo

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

2 Obiettivo pari opportunità

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

3 Obiettivo welfare

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

NON ESISTONO NOTE SBAGLIATE

MILES DAVIS

“NESSUNO PUÒ FISCHIETTARE UNA SINFONIA, CI VUOLE UN'INTERA ORCHESTRA PER SUONARLA”

H. E. LUCCOCK