



## LA MISSION

La mission della Cooperativa, **“Accoglienza, Passione, Professionalità ed Innovazione”**, scaturita da un lavoro fatto con i soci in occasione del 25° anniversario, si fonda su **un’attenzione alla persona e sul benessere lavorativo, valori riassunti nel termine “Passione”: passione dei lavoratori per il lavoro sociale, passione nella modalità di cura, attenta e rispettosa, verso gli utenti dei servizi, passione del Consiglio di Amministrazione nell’amministrare con coraggio ed imprenditorialità anche nei periodi più bui, riconoscendo la qualità del lavoro dei Soci e l’impatto positivo che questi generano quotidianamente nelle persone, nelle famiglie e nelle Comunità intere.**

La finalità principale di Spazio Aperto è pertanto fornire risposte concrete ai bisogni espressi dal territorio, per mezzo di servizi socio sanitari ed educativi ad alto profilo qualitativo. Le attività svolte sono caratterizzate da una elevata **professionalità degli operatori e dal continuo monitoraggio delle strutture e dell’operato dei lavoratori.**

Crediamo sia fondamentale operare in rete per tutelare la reale democrazia che sta alla base dell’impresa cooperativa e facilitare così l’ingresso delle “formazioni sociali” nell’esercizio delle pubbliche funzioni (sussidiarietà orizzontale). Realizziamo

questo attraverso l’integrazione con le Cooperative del Gruppo, tramite l’adesione al Consorzio Sol.Co. Verona, a Confcooperative – Federsolidarietà, tramite la collaborazione con enti pubblici, privati e con altre realtà del terzo settore presenti sul territorio.

Spazio Aperto si propone di perseguire, come previsto dall’art.1 della L.381/91, “l’interesse generale della comunità alla promozione umana ed alla integrazione sociale dei cittadini”, ispirandosi ai principi cardine della cooperazione quali: la mutualità, il divieto dello scopo di lucro, la democraticità, la solidarietà, l’impegno, l’equa responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e con le Istituzioni pubbliche. La Cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha anche lo scopo di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i soci lavoratori.

## LA POLITICA

A maggio 2025 l’assemblea dei soci della cooperativa ha nominato il nuovo Consiglio d’amministrazione per il triennio 2025-2028.

### **Componenti del CdA:**

- Sabrina Fontana      presidente
- Maddalena Galvani    Vicepresidente
- Bertilla Ambrosi      Consigliere
- Alberto Benetti      Consigliere
- Lucia Zanoni    Consigliere
- Eleonora Rizzi Consigliere
- Giada Turra    Consigliere

Il nuovo CdA ha elaborato il Documento Programmatico che definisce le linee strategiche per il prossimo triennio, linee che scaturiscono dal rispetto e dall'attuazione dei valori della nuova mission, ovvero:

### ***“Accoglienza, Passione, Professionalità ed Innovazione”***

Uno degli obiettivi principali del nuovo Documento Programmatico è quello di condividere all'interno della cooperativa e della rete territoriale le strategie e priorità per riuscire a lavorare sempre più in sinergia, mettendo in comune le idee e le risorse migliori, facendo convergere l'esperienza di realtà diverse e promuovendo i processi di collaborazione interni ed esterni. La nostra priorità sta nel procedere insieme con convinzione verso strategie e percorsi condivisi.

In particolare dobbiamo continuare ad investire nel percorso delle co-progettazioni con l'ente pubblico e il territorio, e dall'altro lato nel cercare spazi e modi per intervenire sul mercato e sulle nuove emergenze sociali, questione che oggi coinvolge tutte le nostre aree.

Siamo sempre più convinti che lo sviluppo imprenditoriale della nostra Impresa debba andare verso la realizzazione di progetti che permettano di lavorare per una maggiore sostenibilità economico-finanziaria della Cooperativa, sganciandoci dal sistema dei “servizi in appalto”, che penalizza l'aspetto progettuale e della qualità.

#### **Le nuove sfide che attendono la Cooperativa sono rivolte:**

- allo sviluppo di servizi rispondenti alle nuove esigenze emersi dalla lettura dei bisogni dei territori nei quali già operiamo, valorizzando la coprogettazione pubblico-privato, convinti che lo sviluppo imprenditoriale della nostra impresa debba andare verso la realizzazione di progetti che permettano di lavorare per una maggiore sostenibilità economico-finanziaria della Cooperativa;
- al coinvolgimento dei soci nei progetti di sviluppo della cooperativa, anche attraverso azioni finalizzate ad una maggior capitalizzazione della stessa;
- al maggior posizionamento sul mercato nei servizi di welfare;
- implementazione dell'area sviluppo (progetti, comunicazione, marketing, fundraising);
- al ricambio generazionale all'interno della Cooperativa, attraverso la trasmissione di competenze nelle diverse aree;

Il CdA di Spazio Aperto elabora e definisce la Politica della Qualità che indirizza l'organizzazione dal punto di vista strategico a medio-lungo termine. Essa viene, solitamente, riesaminata in occasione del rinnovo cariche, o in concomitanza di cambiamenti significativi.

Tale politica viene diffusa all'interno dell'organizzazione stessa e trasmessa attraverso opportune comunicazioni e incontri specifici.

La cooperativa, nell'ambito del Progetto Qualità di QRES, ha le seguenti politiche ed obiettivi generali:

- Integrazione con il territorio: la cooperativa per sviluppare l'integrazione col territorio di Verona ha partecipato con altre realtà fortemente legate ed accomunate da origine, filosofia ed obiettivi, alla formazione del Consorzio Sol.Co. Verona, garantendo così una maggiore visibilità nel territorio di Verona, ed una sinergia per sviluppare un marketing sociale che una

singola cooperativa difficilmente riuscirebbe ad attuare in un capoluogo come Verona. Inoltre la cooperativa attraverso il Consorzio Sol.Co. Verona e Federsolidarietà, partecipa e/o promuove attivamente la formazione di luoghi di confronto permanente (forum, consulte, ecc.) al fine di

promuovere scambi di competenze ed informazioni, per integrare meglio la propria offerta con quella altrui, per sollecitare la messa a disposizione di risorse, per creare una nuova consapevolezza circa le problematiche delle persone svantaggiate e per aumentare la propria visibilità e riconoscibilità al fine di rendere più agevole l'attuazione e più pronta l'accettazione di nuove iniziative.

- Centralità dell'Utente - fruitore: la Cooperativa realizza sistematiche rilevazioni circa le necessità ed i bisogni del territorio in cui opera con particolare riferimento al Piano di zona dei servizi sociali, con l'obiettivo di definire aree di intervento ad essi coerenti, cioè segmentando opportunamente la domanda e predisponendo opportunamente la propria offerta. Inoltre, nei confronti di quegli interlocutori che hanno una rilevanza diretta o indiretta ai fini dei suoi obiettivi istituzionali, e per ognuno di essi, predispone le procedure di monitoraggio adeguate, assumendo un ruolo di mediazione nei casi in cui questi manifestino culture, sensibilità, obiettivi ed intendimenti contrastanti. Tale ruolo è sempre improntato a lealtà, chiarezza e legalità, evidenziando sempre e comunque le necessità socio-assistenziali delle persone svantaggiate.
- Promozione della cultura della qualità: l'impegno della Qualità non si riduce ad una operazione commerciale, ma per noi è una sfida strategica per rendere visibile, misurabile, riconoscibile, apprezzabile il valore sociale che la cooperativa produce.

La Cooperativa, quindi, applica metodologie qualitative sviluppate nell'ambito del Progetto Qualità QRES utili per:

- a) identificare e rendere visibile il sistema di qualità, come traduzione operativa dei valori distintivi della cooperazione sociale;
  - b) esercitare una auto-diagnosi e rilevare il proprio posizionamento rispetto al sistema di qualità consortile di riferimento;
  - c) pianificare gli interventi di miglioramento secondo criteri di specificità e rilevanza territoriale, ma in una prospettiva di largo respiro e con l'orientamento di una mappa accomunante a livello consortile;
  - d) censire e portare a sistema le sperimentazioni più avanzate sul territorio, diffondere approcci, metodologie e *best practices*.
- Gestione delle professionalità e qualificazione professionale: La Cooperativa pone la massima attenzione alla cura delle risorse umane, vero e proprio capitale grazie al quale si concretizza, si sviluppa e si migliora la sua attività operativa attraverso:
    - a. *Reclutamento di nuovo Personale come attività sistematica e presidiata*, non necessariamente finalizzata all'assunzione immediata, ma indirizzata alla individuazione di persone dotate di spontanea assonanza con lo spirito cooperativo sociale, sulle quali concentrare attività mirate alla conoscenza reciproca e strategie di progressivo coinvolgimento.
    - b. *Percorsi formativi sistematici e formalizzati*, organizzati a stadi successivi, ed erogati in modo tale che i contenuti tecnico operativi, quindi il know-how, sia da un lato adeguato alle attività realmente svolte e dall'altro sia accompagnato da un altrettanto progressiva

azione formativa volta ad una crescita delle risorse umane in termini culturali, di adesione alla missione e di condivisione dell'orizzonte della cooperazione sociale.

- c. *La motivazione del Personale*, da raggiungere riconoscendo sotto varie forme, sovente non economiche, il grado di competenza e di capacità raggiunte, in un'ottica multi professionale e di consapevolezza culturale. Queste modalità di riconoscimento del valore della specifica risorsa umana sono attentamente studiate, formalizzate, comunicate ed adeguate allo stadio di vita, alla personalità ed ai bisogni di ogni Operatore e per questo devono essere disponibili strumenti organizzativi ed anche economici adeguati, al fine di limitare al massimo il turn-over delle risorse più preziose, così rare e faticosamente coltivate.
- d. *La soddisfazione del Personale*, intesa come attenzione alle loro condizioni fisiche e psichiche e ad un clima di lavoro positivo e stimolante, è oggetto di costante attenzione. A tal fine, si svolgono, periodicamente, incontri collettivi fra tutti il personale, ed è previsto un questionario (periodico) per valutarne la soddisfazione.
- e. *La sicurezza del Personale*, è uno degli aspetti qualificanti le modalità di lavoro nella Cooperativa. L'attività formativa per la sicurezza non è scindibile dalla formazione inerente la qualità ed entrambe non sono da intendere come sovrastrutture ai contenuti operativi dei corsi, ma sono i veicoli attraverso i quali viene strutturato e formalizzato il know-how. Quanto previsto in merito dalla normativa vigente sulla sicurezza, in termini d'analisi e valutazione dei rischi, in termini informativi, formativi ed organizzativi deve vedere il socio-lavoratore, nei limiti e con le modalità previsti dalla normativa stessa, come effettivo protagonista e motore di miglioramento, oltre che destinatario.
- f. *La gestione delle risorse umane*, cioè del capitale umano, viene effettuata con la stessa cura ed attenzione con cui vengono gestite le altre risorse strategiche della Cooperativa. Sotto questo aspetto non esistono differenze tra soci-lavoratori che rivestono ruoli dirigenziali o istituzionali, da Soci-lavoratori che rivestono ruoli meramente esecutivi: l'operato di ognuno di essi è sottoposto a verifica oggettiva. Tale verifica costituisce la base sulla quale si fonda il giudizio di appropriatezza del ruolo rivestito da ogni membro nell'organizzazione.

Per la realizzazione, l'attuazione ed il monitoraggio del proprio SGQ la Cooperativa si riferisce ad un sistema proposto dal Consorzio Veneto Insieme: "Q.Re.S. Network – Qualità consorziata" (Qualità e Reti di Solidarietà) che vede coinvolti, in qualità di partners, il Consorzio Veneto Insieme, il Consorzio Sol. Co. Verona, tutti con le proprie cooperative associate interessate alla certificazione dei propri servizi. Il network originato da questa unione si pone le seguenti finalità:

- migliorare la gestione dei SGQ delle aderenti attraverso la condivisione di un sistema integrato;
- favorire lo scambio dei reciproci know-how;
- garantire la sostenibilità dei costi della certificazione proponendo alle aderenti un sistema integrato che permetta di ottimizzare la spesa;
- attraverso l'iniziale esperienza legata alla certificazione, favorire lo sviluppo di ulteriori iniziative interconsortili.

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

Spazio Aperto Società Cooperativa Sociale riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei *diritti universali dell'umanità* oltre che un fattore strategico per la creazione di valore e per lo sviluppo della cooperativa.

I nostri soci e le nostre socie, i/le dipendenti, i/le collaboratori/trici, utenti e fornitori sono "persone", "aziende" ed Enti a cui ci rivolgiamo in maniera differenziata secondo le loro aspettative, ma sempre rispettando i principi della Parità di Genere.

La cooperativa ritiene che la propria base sociale, le lavoratrici e i lavoratori debbano dotarsi di una mentalità innovativa per lo svolgimento delle attività che contraddistinguono l'organizzazione; che la formazione debba avvicinare le persone alle nostre attività attuando tutte le strategie pertinenti per raggiungere la Parità di Genere, che le istituzioni/clienti/utenti/fornitori/comunità debbano valorizzare e riconoscere sempre il contributo di tutte e tutti in ottica di parità e rispetto di genere e che la cooperativa debba promuovere diversità e inclusione per raggiungere i propri obiettivi strategici.

Tutto questo promuovendo e attuando azioni a livello aziendale per l'uguaglianza tra i generi.

In quest'ottica, Spazio Aperto opera su questi 5 principi:

- **governance & leadership:** la cooperativa, attraverso il proprio Comitato Guida per le PARI OPPORTUNITA' si impegna a definire annualmente, sentiti/e i/le Responsabili, principi, strategie, obiettivi e alloca adeguate risorse per la formazione, la consulenza e il supporto di attività sui temi della Parità di Genere.
- **responsabilità e pianificazione:** la cooperativa si impegna ad applicare buone prassi di conciliazione vita-lavoro anche favorendo, ove possibile lo smart working, e condividendo obiettivi e risultati raggiunti nelle azioni poste in essere. Il Comitato definisce un piano strategico che favorisca e sostenga lo sviluppo di buone prassi operative basate sui valori aziendali coerenti e allineati con i principi di Pari Opportunità.
- **gestione delle risorse umane:** Spazio Aperto si impegna a rispettare i principi di Parità di Genere nella selezione di lavoratrici e lavoratori. Mette, inoltre, a sistema un quadro di iniziative che valorizzano l'esperienza della genitorialità tutelando il genitore nel rapporto con la cooperativa prima, durante e dopo la maternità/paternità, orientando l'intera organizzazione verso servizi che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. Pone obiettivi da monitorare nel tempo per quanto riguarda la Parità di Genere, con particolare riguardo alla copertura di ruoli apicali, alla mobilità interna e alla gestione delle fasi di successione delle diverse figure nella cooperativa;
- **progettazione, sviluppo e rapporti con gli stakeholder:** la cooperativa si impegna a garantire un ecosistema dove tutte le socie e tutti i soci, dipendenti, utenti, collaboratori/trici interni/e ed esterni/e, fornitori, clienti e altri attori ed attrici della comunità con cui entra in contatto, operino nella gestione di servizi e sviluppo della comunità locale in una logica di *scambio di esperienze* in cui la parità di genere venga riconosciuta sempre più quale valore aggiunto. Questo favorisce che tutti i/le responsabili dei servizi/processi considerino nel loro agire i diversi generi e che questi siano equamente rappresentati e valorizzati, in una logica di Parità di Genere;

- **comunicazione e trasparenza:** la cooperativa si impegna a svolgere attività di sensibilizzazione degli/delle stakeholder interni/e ed esterni/e sui temi di Parità di Genere attraverso canali di comunicazione individuati. Inoltre, si impegna a mantenere un ambiente di lavoro privo di molestie.

Bussolengo, 1 settembre 2025

Per il CDA La Presidente *Sabrian Fontana*