



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

SEFORA SRL IMPRESA SOCIALE ANFFAS

BILANCIO SOCIALE
2023



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

Il Bilancio Sociale è definito come lo strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte dalla nostra organizzazione, al fine di offrire un'informazione strutturata e puntuale a tutti i soggetti interessati non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel bilancio di esercizio.

Il presente bilancio sociale, redatto al termine del primo anno di attività, al di là degli obblighi normativi rappresenta un importante strumento per rafforzare la nostra identità fermandoci a valutare la i passi compiuti rispetto alle motivazioni che ci hanno inizialmente spinto, rilevarne la congruenza rispetto agli obiettivi prefissati e procedere nella direzione del rafforzamento delle relazioni con i nostri stakeholder.

1. Presentazione a cura del CdA

Séfora Srl Impresa Sociale ANffAS svolge attività di interesse generale e persegue intenzionalmente obiettivi ad impatto sociale. Nello specifico Séfora ha raccolto la sfida legata al tema dell'accesso al mondo del lavoro di persone con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo, assumendo direttamente o favorendone l'inserimento lavorativo all'interno del mercato del lavoro, attraverso l'utilizzo di un approccio evidence-based. Elemento questo che rappresenta un tratto distintivo della nostra impresa e contribuisce a farne un unicum nel panorama locale e regionale.

La scelta dei Soci fondatori di Séfora di dare vita ad una impresa sociale Srl trova le sue ragioni dentro alle opportunità offerte dalla Riforma del Terzo Settore che guardando all'imprenditorialità come prospettiva legittima orientata alla creazione di valore, consente di scegliere una delle forme ibride codificate dalla normativa di riferimento, intendendo l'ibridazione come capace di creare nuove combinazioni e nuove alleanze generative di impatto sistemico.

Ragioni che stanno anche dentro uno sguardo allargato ai processi trasformativi che interessano il nostro Paese ed alla generale tendenza ad innovare ripensando le forme a cui abbiamo dato vita riguardo ai temi del benessere, della salute e dell' inclusione sociale dei cittadini.

La questione che ci siamo posti è come provare a stare dentro questo cambiamento e soprattutto come poter favorire i processi in atto, capaci di imprimere una direzione.

Sappiamo che questa fase di transizione riguarda un po' tutti gli ambiti e le dimensioni (politica, sociale, economica, ambientale) a fronte di grandi sfide che per essere affrontate richiedono l'utilizzo di nuovi modelli organizzativi e di governance in cui l'ente pubblico, i soggetti dell'imprenditoria privata e gli Enti del Terzo Settore intervengono sia nella fase della programmazione che in quella della progettazione secondo i principi di Amministrazione condivisa e di sussidiarietà circolare, operando in condizioni di parità.

Questa infatti è la straordinaria portata degli strumenti della co-programmazione e co-progettazione messi a disposizione dalla Riforma del Terzo Settore come veri e propri strumenti di innovazione sociale che la riforma stessa ha consegnato al Terzo Settore per la capacità che ha in sé di assumere un ruolo trasformativo ma che implicano anche la capacità di trasformarsi, di acquisire nuove conoscenze e competenze. Tale approccio di partenariato PA/ETS già nella sua costruzione deve infatti assumere una intenzionalità specifica: al partner del privato sociale deve essere espressamente richiesto di partecipare ad un processo trasformativo dei contesti intercettando risorse pubbliche e private per trasformarle in investimenti su piani d'impresa finalizzati ad espandere il sistema delle opportunità a cui le persone hanno accesso e a garantire i necessari sostegni lungo le tre direttrici abitare, lavoro e socialità, fuori da logiche di mera esternalizzazione dei servizi.

Assumendo quindi tale prospettiva generativa di medio-lungo termine, consapevoli che nella fase attuale la partita relativa alle grandi sfide sociali si giochi più sulla capacità di attivare connessioni utilizzando in modo più efficace ed efficiente le risorse presenti che sulla disponibilità di risorse aggiuntive, in una logica di complementarità e non sostitutiva abbiamo ritenuto di collocarsi all'interno di un sistema molto complesso, quale quello del collocamento mirato ex L.68/99, per sviluppare nuove sinergie e per introdurre nello stesso elementi qualitativi innovativi che incrocino bisogni, diritti ma anche i temi della qualità della vita declinati all'interno di un approccio metodologico basato su evidenze scientifiche, raccolta di dati e scelta di opportuni indicatori per misurare il valore del cambiamento che intendiamo produrre, sia a livello personale che di sistema.

Possiamo inoltre rilevare come si stia progressivamente sviluppando una cultura orientata non più solo alla responsabilità sociale d'impresa bensì all' intenzionalità sociale d'impresa , che si esprime nella produzione di valore per le comunità in cui le imprese operano in grado di restituire alle aziende un miglior posizionamento in termini di competitività sui propri mercati.



In questo senso e dentro al paradigma della sostenibilità integrale, coesione e competizione coesistono e si intravede la possibilità di una ricomposizione tra la dimensione economica e quella sociale sulla base della concezione di fondo che il sociale e l'economico sono messi sullo stesso piano e che uno è chiamato ad integrare l'altro. Da una parte quindi l'economia diventa incapace di essere generativa nel lungo periodo se non assume intenzionalmente una prospettiva sociale e strategie ecosistemiche, dall'altro lato le politiche di welfare, le nuove modalità di inclusione e le sfide sociali che siamo chiamati ad affrontare hanno sempre più bisogno di assumere l'imprenditorialità come un metodo attraverso la creazione di nuove filiere territoriali quali spazi di ibridazione che tengono insieme soggetti diversi (profit/non profit, scuole PA...), dove contaminazioni e nuove combinazioni sono capaci di generare un impatto sistemico grazie all'intersezione tra aspetti economici, sociali, ambientali e culturali.

2. Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale

Il presente Bilancio Sociale relativo all'esercizio 2022 è predisposto in virtù di quanto previsto dall'art. 9, comma 2 del D.Lgs n. 112 del 03 Luglio 2017 (disciplina dell'impresa sociale) ed è redatto in conformità alle linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nel Decreto del 04/07/2019 (GU n.186 del 9-8-2019, adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli Enti del Terzo Settore).

In conformità alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore ai sensi dell'art. 14 comma 1 per la redazione del bilancio sociale sono stati seguiti i seguenti principi:

- i. **rilevanza:** nel bilancio sociale devono essere riportate solo le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione e dell'andamento dell'ente e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder; eventuali esclusioni o limitazioni delle attività rendicontate devono essere motivate;
- ii. **completezza:** occorre identificare i principali stakeholder che influenzano e/o sono influenzati dall'organizzazione e inserire tutte le informazioni ritenute utili per consentire a tali stakeholder di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'ente;
- iii. **trasparenza:** occorre rendere chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare le informazioni;
- iv. **neutralità:** le informazioni devono essere rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e completa, riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione senza distorsioni volte al soddisfacimento dell'interesse degli amministratori o di una categoria di portatori di interesse;
- v. **competenza di periodo:** le attività e i risultati sociali rendicontati devono essere quelle/i svoltesi/manifestatisi nell'anno di riferimento;
- vi. **comparabilità:** l'esposizione deve rendere possibile il confronto sia temporale (cambiamenti nel tempo dello stesso ente) sia - per quanto possibile - spaziale (presenza di altre organizzazioni con caratteristiche simili o operanti nel medesimo/analogo settore e/o con medie di settore);
- vii. **chiarezza:** le informazioni devono essere esposte in maniera chiara e comprensibile per il linguaggio usato, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;
- viii. **veridicità e verificabilità:** i dati riportati devono far riferimento alle fonti informative utilizzate;
- ix. **attendibilità:** i dati positivi riportati devono essere forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non devono essere sottostimati; gli effetti incerti non devono essere inoltre prematuramente documentati come certi;
- x. **autonomia delle terze parti:** ove terze parti siano incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio sociale ovvero di garantire la qualità del processo o formulare valutazioni o commenti, deve essere loro richiesta e garantita la più completa autonomia e indipendenza di giudizio. Valutazioni, giudizi e commenti di terze parti possono formare oggetto di apposito allegato.



Il documento è articolato nei seguenti capitoli e sezioni

1- INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

2- IDENTITÀ MISSION - VISION - VALORI E CONTESTO DI RIFERIMENTO

2.1 Attività statutarie indicate nell'oggetto sociale – La nostra mission

2.2 Contesto di riferimento

2.3 Dall'idea imprenditoriale alla sperimentazione del modello

2.4 Core activity e core business

2.5 Value propositions

2.6 Valori e finalità perseguiti – La nostra Vision

3- STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

3.1 Consistenza e composizione della base sociale

3.2 Dati amministratori – Direttivo/CdA

3.3 Democraticità interna e partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa

- **4- STRUTTURA ORGANIZZATIVA, MONITORAGGIO E CONTROLLO**

4.1 organigramma

4.2 Rete di riferimento e stakeholder

5- PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

5.1 I dati del nostro personale

5.2 La nostra politica di gestione delle risorse umane

6- OBIETTIVI E ATTIVITA'

7- METODOLOGIA E APPROCCIO

8- SERVIZI E ATTIVITA'

8.1 azioni di advocacy-governance

8.2 considerazioni trasversali alle attività di advocacy

8.3 dati economici

9- STUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

dati di bilancio 2022

rendiconto della gestione 2022

la provenienza dei proventi

10- MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO

ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ DEL BILANCIO SOCIALE ALLE LINEE GUIDA DI CUI AL DECRETO DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DEL 4 LUGLIO 2019, REDATTA DALL'ORGANO DI CONTROLLO AI SENSI DELL'ART. 30, COMMA 7 DEL D.LGS. N. 117/2017

11- CONSIDERAZIONI TRASVERSALI ALLE ATTIVITA' DI ADVOCACY E PROSPETTIVE

Alla redazione del presente documento hanno contribuito:

- Cristiana Torricella, CEO, Social change manager;
- Elisa Tisi, Supervisore scientifico, Psicologa e psicoterapeuta;
- Rebecca Rastelli, Responsabile progettazione e sviluppo tecnologia IA, Ingegnere informatico
- Denis Genitoni, CTO, Full stack developer e formatore
- Alessandro Gallo, CTO, Ingegnere informatico e delle telecomunicazioni.

Un importante contributo indiretto è venuto inoltre dai nostri collaboratori e tirocinanti attraverso i continui feedback che abbiamo potuto raccogliere, sia mediante la somministrazione di questionari strutturati che proponendo o accogliendo la richiesta di momenti di confronto aperto.

L'approvazione del Bilancio Sociale è avvenuta in data 25/06/2024

Il documento è stato pubblicato sui siti www.seforaimpresasociale.it www.anffasparma.it



1. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	Sefora Srl Impresa Sociale ANFFAS
Codice fiscale	2994790349
Partita IVA	2994790349
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	società a responsabilità limitata avente la qualifica di impresa sociale ai sensi del D.Lgs n. 112 del 03 Luglio 2017.
Indirizzo sede legale	via Max Casaburi n. 15 – 43123 Parma (PR)
N° Iscrizione Registro delle Imprese	2994790349
Telefono	351 7598970
Fax	
Sito Web	www.seforaimpresasociale.it
Email	info@seforaimpresasociale.it
Pec	Sefora.srl@pec.it
Codici Ateco (**)	62.02.00 85.59.2

Séfora Srl Impresa Sociale ANffAS è stata costituita il 13 Dicembre 2021 (con atto a cura della dott.ssa Giuseppa Maria Pulvirenti, repertorio n. 26.862 e raccolta n. 13.410) . Nasce dall'Associazione locale ANffAS Parma APS per dare un ulteriore impulso ad alcune delle attività progettuali da questa già avviate, favorendone uno sviluppo in chiave imprenditoriale .

Aderisce alla rete ANffAS sia a livello regionale che nazionale, riconoscendosi nei valori, nei principi e nelle finalità che la contraddistinguono.

Come previsto dallo Statuto della Società l'esercizio sociale si chiude il 31/12/2023.

La Società svolge la propria attività nell'area territoriale del Comune di Parma fornendo i propri servizi sia a soggetti nazionali che esteri.



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

2. IDENTITÀ MISSION - VISION - VALORI E CONTESTO DI RIFERIMENTO

2.1 Attività statutarie indicate nell'oggetto sociale – La nostra mission

L'impresa sociale esercita in via stabile e principale attività d'impresa di interesse generale indicate dall'art. 2 del D.Lgs n. 112 del 03 Luglio 2017, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, in favore di persone svantaggiate, nonché di persone in condizioni di fragilità, prioritariamente con disabilità intellettiva e con disturbi del neuro sviluppo, anche derivante da malattie rare, e delle loro famiglie, affinché sia loro garantito il diritto inalienabile ad una vita libera e tutelata, il più possibile indipendente nel rispetto della propria dignità. L'esercizio dell'attività di impresa avviene adottando modalità di gestione responsabili e trasparenti e favorendo il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle loro attività.

L'impresa sociale persegue le proprie finalità attraverso lo svolgimento delle attività di impresa di interesse generale indicate ai sensi dell'art.2 del D.Lgs 112 del 3 luglio 2017.

Tra queste l'attività, effettivamente svolta nel secondo esercizio è quella ex lettera d) art.2: educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa.

In base a quanto espressamente previsto nello Statuto rimane ferma la possibilità per l'Impresa Sociale di svolgere, per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, attività di impresa da considerare comunque di interesse generale, indipendentemente dal suo oggetto, se svolta occupando le categorie di lavoratori e persone previste dall'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo 3 luglio 2017 m. 112, nei termini stabiliti dall'articolo 2, comma 5 del medesimo decreto.

L'impresa sociale può svolgere altresì attività diverse rispetto a quelle di interesse generale sopra indicate a condizione che siano secondarie e strumentali rispetto alle attività di interesse generale, individuate con apposito atto deliberativo del consiglio di amministrazione e in linea con le previsioni di cui all'art.3 III° comma del D.Lgs. 112/2017 già citato.

Per l'attuazione del proprio oggetto sociale l'Impresa Sociale esercita in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine della produzione o scambio di beni e servizi di pubblica utilità sociale, diretta a realizzare le finalità di interesse generale sopra richiamate.

E' espressamente escluso che l'Impresa Sociale possa limitare, anche indirettamente, l'erogazione dei beni e servizi in favore dei soli soci.

Nel rispetto delle attività espressamente riservate dalla legge ad altri soggetti e operatori giuridici, e nei limiti dalla stessa consentiti, in particolare in materia di sollecitazione nei confronti del pubblico, la società potrà compiere tutte le operazioni, commerciali, industriali, finanziarie e assicurative, mobiliari e immobiliari, amministrative e giudiziarie, connesse o strumentali, ritenute dall'Organo amministrativo necessarie, opportune o utili allo scopo di favorire il conseguimento dell'oggetto sociale.

2.2 Contesto di riferimento:

L'impianto normativo rimane quello descritto nel precedente bilancio così l'impegno assunto nella ricerca e sviluppo di percorsi, servizi e tecnologie alla ricerca di soluzioni innovative ha trovato concretezza grazie

Nel bilancio sociale 2023 però il contesto di riferimento può iniziare ad essere riletto e meglio specificato utilizzando come framework il progetto "Lavorare in Rete" (DGR 2185/2021) e gli strumenti adottati nel percorso di valutazione d'impatto sociale, avviato grazie al supporto del Centro di ricerca AICCON, collegato all'Università di Bologna, e di TechSoup Srl.

Prendendo a prestito una metafora di Seneca "*Nessun vento è favorevole per il marinaio che non sa in quale porto vuole approdare*", crediamo nella forza del processo che ci guiderà alla valutazione d'impatto sociale quale strumento determinante perché una progettazione strategica impact driven possa essere ben orientata e controllabile lungo le fasi di realizzazione.



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

La sfida che abbiamo assunto partendo per la nostra navigazione non può e non vuole quindi essere semplicemente l'esito non predeterminato di azioni che essendo state poste in essere da soggetti qualificati (ciascuno per il proprio ambito) avranno certamente un valore intrinseco ma che non necessariamente di per sé consente di arrivare al risultato voluto.

Sapendo qual è l'approdo desiderato e che intenzionalmente vogliamo raggiungere, avere a disposizione questo strumento ci consentirà di tenere meglio la rotta andando a scegliere azioni ben direzionate e capaci di rispondere a criteri di accuratezza, efficacia, efficienza e sostenibilità.

In questo senso la valutazione d'impatto è al servizio del miglioramento dei processi, ossia non è il fine ultimo ma è solo il mezzo per migliorare il processo di generazione d'impatto.

La prospettiva civile dell'impatto sociale adottata da AICCON definisce l'impatto come *"l'insieme delle trasformazioni di lungo periodo che le azioni degli ecosistemi relazionali contribuiscono a generare per i contesti di riferimento"*. È una definizione che si ispira ai principi dell'economia civile e che ci dice che possiamo parlare d'impatto quando riusciamo a parlare di trasformazione di lungo periodo dovuta a quella che è l'azione degli ecosistemi relazionali.

Possiamo parlare di trasformazione dei contesti di riferimento quando oltre ai cambiamenti che osserviamo sul livello micro (quindi sul livello delle persone) e su quello meso (quindi sul livello delle organizzazioni) arriviamo a promuovere un cambiamento e quindi una trasformazione anche su quelli che sono i sistemi.

L'impegno che abbiamo assunto come impresa e che il progetto ci dà modo di realizzare è infatti quello di arrivare a promuovere un miglioramento del sistema di inclusione lavorativa.

Tuttavia non può essere un progetto o l'attività di una singola organizzazione che può arrivare a modificare quelli che sono i sistemi, perciò l'idea è che l'impatto nasca proprio nell'interdipendenza, nella sinergia delle azioni dei diversi soggetti (persone e organizzazioni) che abitano un contesto di riferimento.

Occorre quindi spostare il focus dalla singola attività ed intervento a quella che è la strategia ecosistemica che viene portata avanti.

Séfora è una delle realtà ANffAS che partecipa attivamente al Gruppo di lavoro sull'inclusione lavorativa voluto dalla Giunta Esecutiva di ANffas Nazionale. Questo ci consente di avere uno sguardo allargato ai vari ambiti regionali e al contesto nazionale.

2.3 Dall'idea imprenditoriale alla sperimentazione del modello- strumenti e dati

Il progetto regionale "Lavorare in Rete" ci ha permesso di sperimentare su una scala più ampia la nostra idea imprenditoriale centrata sull'introduzione di nuovi elementi qualitativi capaci di incrociare bisogni, diritti ma anche i temi della qualità della vita declinati all'interno di un approccio metodologico basato su evidenze scientifiche, raccolta di dati e scelta di opportuni indicatori per misurare il valore del cambiamento prodotto.

Per questa ragione abbiamo avviato il percorso di valutazione d'impatto che ci permette di procedere in modo sistematico nella scelta degli strumenti di rilevazione, nella raccolta di dati di input, output, outcome ed impact, nella definizione degli indicatori relativi ad ogni ambito di analisi della CVEI.

Con il progetto regionale abbiamo avuto modo di ampliare la sperimentazione del modello per fasi in una sequenza che si snoda attraverso: valutazione funzionale e assessment delle preferenze, orientamento, apprendimenti di mansioni specifiche con training formativi personalizzati e utilizzo di tools di sostegno individuali, valutare i bisogni, orientare, formare e sostenere il contesto lavorativo naturale specifico nell'organizzazione di tempi, mansioni, spazi e luoghi che possano favorire il miglior avvio possibile dell'esperienza per tutti gli attori coinvolti, i più elevati livelli di performance, il mantenimento e la continuità dei percorsi formativi e/o del rapporto lavorativo. Abbiamo inoltre potuto garantire attività di monitoraggio e presa dati per il continuo riallineamento degli interventi rispetto agli obiettivi prefissati.

STRUMENTI

Gli strumenti utilizzati per raccogliere dati sono quelli forniti dal progetto regionale (Scheda beneficiario, Timesheet, Rendiconto economico), strumenti per l'assessment (Astrid-OR, colloqui clinici, Vineland-II), strumenti per la valutazione d'impatto (Analisi AS-IS, Ecosistema relazionale, Survey, Focus group)

DATI



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

- Organizzazioni della rete progettuale: 10 Enti del Terzo Settore
- organizzazioni della rete allargata: 18 (Istituzioni ed Enti privati)
- Scuole: 8
- Beneficiari coinvolti: 41 (24 studenti delle classi quinte e 17 giovani adulti iscritti alle liste per il collocamento mirato, dei quali 10 segnalati dall'Ufficio per il collocamento mirato))
- familiari coinvolti: 79
- figure professionali coinvolte: 52 (24 docenti di sostegno + 8 docenti con funzione strumentale) Assistenti sociali ed Educatrici territoriali, figure sanitarie)
- n. ore di attività di assessment e colloqui: 458,5
- n. ore di formazione: 244
- n. ore per incontri, video call, equipe tecnica: 225
- n. ore di formazione/consulenza in azienda: 26
- tirocini/stage attivati: 5
- costo attività: € 30.264,5

2.4 Core activity e core business

Il nostro core activity comprende tutte le fasi del processo finalizzato all'ingresso nel mondo del lavoro di persone con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo, assumendole direttamente o favorendone l'assunzione in contesti produttivi esterni. Con il progetto "Lavorare in Rete" abbiamo potuto mantenere il nostro target di riferimento costituito da giovani nella fase di transizione scuola-formazione-lavoro e da giovani-adulti già iscritti alle liste per il Collocamento Mirato, ampliando in modo significativo il numero dei destinatari. Nel corso del 2023 abbiamo potuto rinnovare un tirocinio per formare un giovane come sviluppatore front end con l'obiettivo di arrivare alla sua assunzione. E' stato inoltre favorito l'avvio di uno stage in azienda per una giovane laureanda in farmacia.

Il nostro core business è orientato al collocamento sul mercato di prodotti e servizi digitali realizzato attraverso l'impiego di collaboratori con disabilità precedentemente formati ed assunti. Nel corso del 2023 lo sviluppo di tecnologie è stata in larga parte finalizzata a sostenere progetti centrati sul tema dell'accessibilità. Per questo abbiamo avviato un tirocinio per formare una linguista che si occupa in modo specifico dell'adattamento di contenuti a carattere culturale utilizzando strumenti di Comunicazione Aumentativa e Alternativa, come Widgit symbols e il Linguaggio facile da leggere e da capire. Una volta formata è stata assunta con un contratto a tempo determinato poi trasformato in un contratto a tempo indeterminato.

2.5 Value propositions

Le nostre value propositions poggiano sull'assunto che pur partendo da una situazione di svantaggio, intervenendo con rigore metodologico, mettendo in campo professionalità ed progettando interventi altamente personalizzati, pianificando i giusti sostegni anche un lavoratore con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo possa essere inserito nel mondo del lavoro dando il proprio apporto positivo .

Il nostro vantaggio è connesso ad alcuni elementi che qualificano e distinguono le nostre attività:

- innovazione nei servizi offerti: l'approccio metodologico utilizzato basato su strategie, strumenti ed evidenze scientifiche, il livello di competenze specifiche espresse dal team, la personalizzazione degli interventi, l'attenzione alla centralità della persona e ai beni relazionali sono elementi in grado di innovare e di rendere apprezzabile la qualità dei servizi offerti
- miglioramento della qualità, facilità di accesso e di utilizzo dei servizi offerti: perché oggetto di un'attività d'impresa agile ed efficiente
- riduzione dei costi e dei rischi: connessi all'assunzione di personale non adeguato rispetto ai bisogni dell'azienda e relativi alla frustrazione personale derivante dalla sperimentazione di percorsi fallimentari
- miglioramento delle performance: grazie alla definizione di percorsi formativi personalizzati e una specifica attenzione all'ambiente (sia fisico che relazionale) secondo un approccio contestualista alla disabilità.
- miglioramento della qualità di vita: all'interno dei contesti lavorativi ed in generale riferibile alle condizioni psico-fisiche della persona.

2.6 Valori e finalità perseguiti – La nostra Vision

Le attività di cui all'articolo 2 sono esercitate in coerenza con l'appartenenza alla rete di Anffas Nazionale. L'Impresa Sociale ha piena autonomia giuridica e conserva, pertanto, la propria autonomia decisionale, gestionale, operativa e patrimoniale secondo il proprio Statuto, delegando gli interventi per le politiche di carattere regionale agli Organismi Regionali rappresentativi degli Enti aderenti alla rete associativa e quelli per le politiche di carattere sovregionale ad Anffas Nazionale, concordandone i modi nelle sedi opportune. L'Impresa sociale osserva lo Statuto, i regolamenti e le deliberazioni assembleari di ANffAS Nazionale rispetto alle linee di politica associativa, nonché, a garanzia primaria dell'appartenenza alla rete di Anffas Nazionale e delle persone destinatarie delle attività si uniforma al Codice di Qualità e Manuale di Autocontrollo adottato da Anffas Nazionale;

Del mondo ANffAS l'impresa mutua i riferimenti valoriali e metodologici: *Paradigma dei Diritti (Dichiarazione Onu sui Diritti della Persone con Disabilità, 2006), Modello di qualità della Vita (QoL), Modello bio-psico-sociale, approccio contestualista e socio-ecologico, approccio metodologico evidence based (Riferimento: Manifesto di Milano, 12/06/2016)*

L'obiettivo che perseguiamo attraverso lo svolgimento delle nostre attività è quello di innovare e mettere a sistema i processi che sostengono l'accesso delle persone con disabilità alle opportunità lavorative all'interno di contesti quanto più naturali.

Questo concorre al raggiungimento di finalità più generali riferibili al miglioramento della qualità di vita delle persone con disabilità intendendo il lavoro come dimensione strettamente correlata alle mete esistenziali soggettive e quindi come fattore su cui agire per incrementare la qualità percepita in almeno 5 degli 8 domini della QoL (Schalock e Verdugo, 2002) : benessere materiale, benessere emozionale, sviluppo personale, autodeterminazione e inclusione

La nostra ambizione è quella di poter contribuire ad una ristrutturazione ecosistemica del sistema dei servizi ripensata "per processi" dentro una nuova visione del welfare come bene comune indivisibile da co-progettare, co-costruire e co-produrre, capace di includere la pluralità e la ricchezza delle forme e dei modi in cui ciascuna persona si esprime, dove non è più possibile pensare e programmare in termini meramente individualizzati o per categorie sociali ma secondo logiche più ampie e trasversali .

Grazie ad un forte investimento in nuove alleanze e sinergie, e per mezzo di meccanismi di contaminazione e ibridazione per la costruzione di filiere territoriali, crediamo si possa realizzare quel cambiamento - che è prima di tutto culturale - e che è stato sintetizzato nell'espressione "dal posto al progetto ", ossia il passaggio da un sistema guidato dalla ristretta offerta di servizi standardizzati e tarati sui livelli di gravità ad un sistema diffuso di opportunità, saperi e adeguati sostegni dentro il quale ciascuna persona possa traguardare le proprie mete esistenziali legate alle 3 principali direttrici: lavoro, abitare e socialità.

3- STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

- La compagine sociale e le attività degli organi istituzionali

3.1 Consistenza e composizione della base sociale

Tipologia soci	2021
Soci fondatori	5

Nome e Cognome amministratori e altre cariche sociali	Sesso	Età	Data di prima nomina	Durata della attuale nomina	Carica
---	-------	-----	----------------------	-----------------------------	--------



Cristiana Torricella	F	57	13/12/21	Tempo indeterminato	Presidente
Denis Genitoni	M	27	13/12/21	Tempo indeterminato	Vice Presidente
Elisa Tisi	F	39	13/12/21	Tempo indeterminato	Consigliera

3.2 Dati amministratori – Direttivo/CdA:

Descrizione tipologie componenti Direttivo/CdA

Numero	Membri Direttivo
3	totale componenti (persone)
1	di cui maschi
2	di cui femmine

L'impresa risponde ai requisiti di impresa femminile dal momento che il 67% del capitale sociale è detenuto da donne ed i 2/3 dei componenti del CDA sono donne.

Il 100% dei collaboratori è rappresentato da persone con disabilità.

N. di sedute anno + partecipazione media:

Nel 2023 si sono tenuti 2 incontri dell'Assemblea dei Soci con una partecipazione media pari al 100%.

Il CdA allargato ai Soci si è inoltre riunito settimanalmente con una partecipazione media del 99 %

3.3. Democraticità interna e partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa;

Ai sensi dell'art. 11 del decreto legislativo n. 112/2017 l'impresa ha provveduto a dotarsi di un regolamento interno per favorire e disciplinare la partecipazione dei propri dipendenti e tirocinanti alla vita dell'impresa; I nostri collaboratori continuano ad essere coinvolti in scelte di tipo organizzativo, in alcune fasi di ideazione e sviluppo e realizzazione dei progetti, nelle riunioni di pianificazione delle strategie di comunicazione e di marketing, nella pianificazione di interventi di modificazione ambientale all'interno della sede, così come nella scelta ed organizzazione di momenti extralavorativi in una logica di team building.

Come indicatore del progressivo consolidamento del loro senso di appartenenza all'impresa possiamo utilizzare il dato relativo alla trasformazione del 100% dei tirocini avviati presso la nostra sede e nel settore economico che occupiamo in contratti di lavoro a tempo determinato, alcuni dei quali si sono già trasformati in contratti a tempo indeterminato.

4- STRUTTURA ORGANIZZATIVA, MONITORAGGIO E CONTROLLO

4.1 ORGANIGRAMMA

- **Assemblea:** è costituita dai Soci fondatori, ai quali spettano i diritti particolari previsti dall'art.6bis dello Statuto. Sono riservate alla competenza dell'Assemblea dei Soci:

1. l'approvazione del Bilancio e la destinazione degli utili, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 112/2017 e dal Libro V del Codice Civile;



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

2. quando non espressamente esercitate dai Soci Fondatori ai sensi dell'articolo 6bis, la determinazione se nominare un Amministratore Unico o un consiglio di amministrazione, composto da tre membri;
3. la nomina e la revoca dell'Amministratore Unico o di due dei tre membri del consiglio di amministrazione, secondo quanto previsto nel successivo articolo 20 del presente statuto;
4. la nomina e revoca di un Sindaco Unico o, nel caso di superamento dei limiti di cui all'articolo 2435 bis codice civile, di un Collegio sindacale;
5. la determinazione di eventuali compensi da attribuire al Sindaco e/o agli Amministratori nei limiti previsti dal D.Lgs. 112/2017;
6. l'approvazione dei regolamenti;
7. le modificazioni dell'Atto Costitutivo;
8. la decisione di compiere operazioni che comportino una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale, ovvero una rilevante modificazione dei diritti dei soci, nonché l'assunzione di partecipazioni da cui derivi responsabilità illimitata per i soci e obbligazioni dell'Impresa Sociale partecipata;
9. le decisioni in ordine all'anticipato scioglimento dell'Impresa Sociale;
10. le decisioni in merito alla nomina e alla revoca dei Liquidatori e quelle che modificano le deliberazioni assunte ai sensi dell'art. 2487, primo comma, Codice Civile;
11. le decisioni in merito all'emissione di strumenti finanziari di cui al successivo art. 30;
12. tutte le altre materie riservate alla loro competenza dalla legge e dal presente Statuto.

- **Consiglio d'Amministrazione:** si tratta di un organo collegiale, composto da tre membri di cui due, nominati dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'articolo 14 dello statuto, ed uno dal Consiglio direttivo di Anffas Parma.

L'Organo Amministrativo decide la struttura organizzativa dell'Impresa Sociale e per una migliore organizzazione del lavoro, può nominare direttori e responsabili di settore; inoltre, può decidere di adottare uno più Regolamenti per il funzionamento della struttura.

Con la decisione di nomina degli amministratori, i soci stabiliscono: le eventuali limitazioni ai poteri gestori che vengono contestualmente attribuiti alla competenza della decisione dei soci.

- **Organo di Controllo:** Ai sensi del decreto legislativo 112 del 2017, la società è controllata da un Organo di controllo monocratico, quale Sindaco Unico, incaricato della funzione di vigilanza di cui all'art.2403 C.C. con conferimento della revisione legale ex art. 14 D.Lgs. n.39/2010 la cui funzione è ricoperta da persona fisica iscritta al registro dei revisori legali. I Sindaci esercitano anche compiti di monitoraggio dell'osservanza delle finalità sociali da parte dell'impresa, avuto particolare riguardo alle disposizioni di cui al decreto legislativo 112 del 2017. Del monitoraggio deve essere data risultanza in sede di redazione del bilancio sociale.

I sindaci possono in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezione e di controllo chiedendo agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni o su determinati affari. La Società si è dotata di un Sindaco Unico nella persona della Dott. Nicola Muscella, nominato in data 29/03/2023.

4.2 Rete di riferimento e stakeholder : l'Ecosistema relazionale

Il contesto che prendiamo come riferimento per la nostra analisi e restituzione è quindi frutto di un forte investimento di energie concentrato nei primi 6 mesi di svolgimento del progetto e finalizzato alla costruzione e continuo ampliamento e consolidamento di una rete di soggetti molto articolata e composita di partner.

Questo investimento è stato realizzato attraverso processi che hanno visto diverse fasi:

- **Awareness:** proponendo una lettura del tema "lavoro" come processo, ogni singola parte del sistema è stata stimolata ad interrogarsi sui punti di forza e criticità presenti. Questo finalizzato a ripensarsi non come singolo segmento circoscritto da procedure che accoglie utenti con bisogni da soddisfare ma come parti attive dentro

un sistema complesso a cui legare esperienze e relazioni abilitanti che una volta riconosciute e riattivate sono in grado di generare valore se centrate sulle persone ed orientate agli esiti.

- Engagement: una volta acquisita consapevolezza, occorre fornire strumenti per capire come possiamo agire e quindi abbiamo condiviso gli innesti possibili consentiti dal progetto per inserire elementi qualitativi a sostegno dei processi.

- Empowerment: in questa fase il sistema complesso che ha acquisito consapevolezza e sa come agire avendo a disposizione nuovi strumenti (come dati derivanti dagli assessment e sostegni qualificati), inizia a co-agire e a co-programmare e progettare.

Particolarmente significative in questo ambito sono stati i vari momenti di confronto con le principali figure di riferimento (familiari, Assistenti sociali Neuropsichiatri, Docenti, educatori) dei diretti beneficiari e la fruttuosa collaborazione con il personale di alcune aziende.

- Management: questa è la fase più sfidante perché è legata alla co-gestione dei processi, utilizzando una chiave di lettura che non può che essere quella della complessità e che deve stare dentro a parametri di sostenibilità. Abbiamo proposto di utilizzare la Teoria del Cambiamento per guidare la progettazione ripercorrendo a ritroso la Catena del Valore e immaginando di suddividere le attività che descrivono il processo in 'settori' chiave (valutazione, orientamento, formazione, inserimento lavorativo). Quindi partiamo dal cambiamento che vogliamo generare (impact), da lì risaliamo al tipo di outcome che dobbiamo produrre per generarlo, e andiamo a scrivere le azioni che devono essere messe in campo per produrre quell'output che andrà a generare quell'outcome. Quindi una programmazione strategica e poi anche un controllo dei risultati assolutamente impact driven (guidati dal cambiamento che vogliamo generare).

Da evidenziare a questo proposito i passaggi con Unimpiego ed il Centro Studi dell'Unione Industriale Parmense, con il Gruppo Imprese Artigiane, con L'Università degli Studi di Parma, con il Comune, l'Ufficio Scolastico Territoriale, i Dirigenti e le funzioni strumentali, i docenti di sostegno e le famiglie delle scuole selezionate, i referenti di diversi Enti di Formazione

L'obiettivo perseguito attraverso il lavoro di rete è un obiettivo trasformativo che punta al miglioramento del sistema di inclusione lavorativa.

E' già stato sottolineato come occorra quindi spostare il focus dalla singola attività ed intervento a quella che è la strategia ecosistemica che viene portata avanti.

Per fare questo tipo di analisi abbiamo utilizzato lo strumento dell' ECOSISTEMA RELAZIONALE.

Questo strumento permette di qualificare la relazione che lega i vari soggetti in maniera interdipendente rispetto all'intensità delle relazioni. Si possono individuare 4 livelli di intensità che qualificano la relazione a partire dal livello più basso in cui l'organizzazione viene semplicemente informata o consultata fino al livello più alto in cui la stessa ha un ruolo di co-gestione ed il suo coinvolgimento è generale e continuo lungo tutto lo svolgimento del progetto.

Lo stesso strumento consente non solo di mappare l'intensità delle relazioni ma anche di osservare le risorse di varia natura che ciascuna organizzazione mette a disposizione, fra le quali risultano essere particolarmente interessanti le risorse non monetarie, sia tangibili che intangibili.

Questo ultimo passaggio alle risorse è quello che ci consente di non vedere le persone beneficiarie delle attività come portatori di bisogni e gli **stakeholder** come portatori di interessi bensì come **asset holder** e quindi come portatori di risorse.

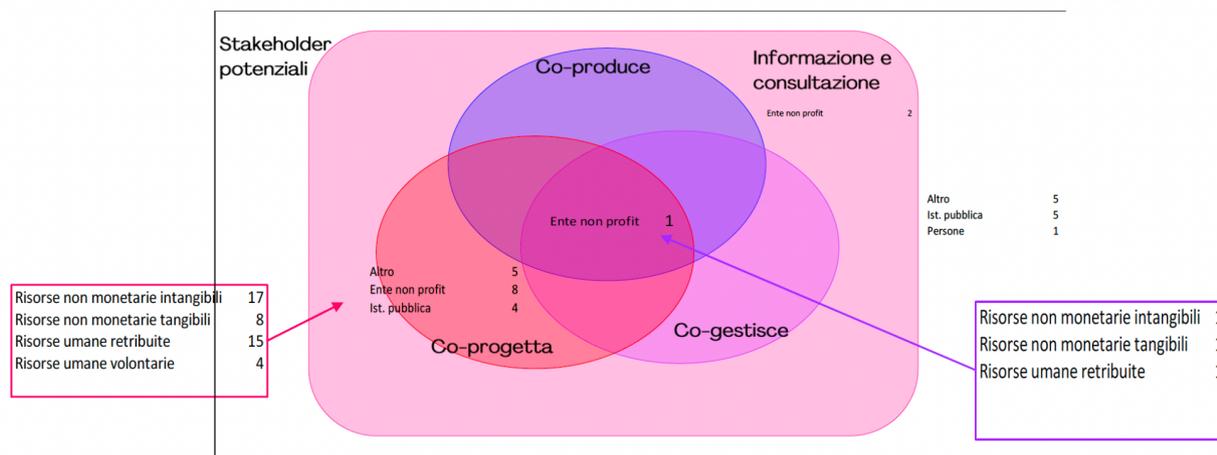
Lo strumento restituisce quindi non un semplice elenco delle organizzazioni in rete ma permette di visualizzare una vera e propria mappa di quello che è l'ecosistema relazionale del progetto. La forza di questo strumento è anche quella di permettere di rilevare i cambiamenti nel tempo.

Grazie a questo strumento abbiamo potuto costruire una mappatura all'avvio del progetto 8/03/2023 (distinguendo tra stakeholder e stakeholder potenziali) poi di leggere come la composizione della rete e relazioni si fossero modificate nella rilevazione intermedia alla data del 31/12/2023.



SOGGETTO	TIPOLOGIA	LIVELLI DI INTENSITÀ DELLA RELAZIONE					PASSAGGIO DA STAKEHOLDER AD ASSETHOLDER					EVENTUALI NOTE
		STAKEHOLDER POTENZIALE	INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE	CO-PROGETTAZIONE	CO-PRODUZIONE	CO-GESTIONE	RISORSE MONETARIE	RISORSE UMANE RETRIBUITE	RISORSE UMANE VOLONTARIE	RISORSE NON MONETARIE TANGIBILI	RISORSE NON MONETARIE INTANGIBILI	
ANGSA APS	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
ANffAS APS	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	2
NUPA APS	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
Collocamento mirato	Ist. pubblica	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	3
Ufficio scolastico	Ist. pubblica	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1
Comune di Parma	Ist. pubblica	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	3
Beneficiari/e	Persone	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GIA	Altro	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	2
UPI	Altro	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	3
UNIMPIEGO	Altro	1	0	1				1	0	0	1	1
Sefora Srl	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	3
Artetipi APS	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
CSS	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2
EMC2 Coop	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2
CSS Lavoro	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2
Aurora Domus	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2
Proges Coop	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2
Cisita	Altro	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1
Forma Futuro	Altro	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1
AUSL	Ist. pubblica	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1
Università	Ist. pubblica	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aziende del	Ente fo profit	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scuole	Ist. pubblica	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sindacati	Altro	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Restituzione: L'ecosistema relazionale di progetto



Composizione dell'ecosistema relazionale a marzo 2023



SOGGETTO	TIPOLOGIA	LIVELLI DI INTENSITA' DELLA RELAZIONE					PASSAGGIO DA STAKEHOLDER AD ASSETHOLDER					EVENTUALI NOTE
		STAKEHOLDER POTENZIALE	INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE	CO-PROGETTAZIONE	CO-PRODUZIONE	CO-GESTIONE	RISORSE MONETARIE	RISORSE UMANE RETRIBUITE	RISORSE UMANE VOLONTARIE	RISORSE NON MONETARIE TANGIBILI	RISORSE NON MONETARIE INTANGIBILI	
ANGSA APS	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
ANFIAS APS	Ente non profit	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2
NUPA APS	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
Collocamento mirato	Ist. pubblica	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	3
Ufficio scolastico	Ist. pubblica	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
Comune di Parma	Ist. pubblica	1	1	1	1	1		1	0	1	1	3
Beneficiari/e	Persone	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
GIA	Altro	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	2
UPI	Altro	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	3
UNIMPIEGO	Altro	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1
Sefora Srl	Ente non profit	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3
Artetipi APS	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
CSS	Ente non profit	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	2
EMCZ Coop	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2
CSS Lavoro	Ente non profit	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	2
Aurora Domus	Ente non profit	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	2
Proges Coop	Ente non profit	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	2
Cisita	Altro	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1
Forma Futuro	Altro	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1
AUSL	Ist. pubblica	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Università	Ist. pubblica	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aziende del	Ente for profit	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chiesi												
Farmaceutica	Ente for profit	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2
Ikea Parma	Ente for profit	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	2
Scuole	Ist. pubblica	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
urco deire												
Scienze Umane Albertina												
Sanvitale	Ist. pubblica	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	4
Nazionale Maria Luigia	Ist. pubblica	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	3
Professionale Primo Levi	Ist. pubblica	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	2
TTIS Leonardo da Vinci	Ist. pubblica	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	2
Statale Paolo Toschi	Ist. pubblica	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	7
Liceo Attilio Bertolucci	Ist. pubblica	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	3
agrario Statale Fabio Bocchialini	Ist. pubblica	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	5
I.S.I.S. Pietro Giordani	Ist. Pubblica	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	8
Sindacati	Altro	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASCOM	Altro	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cefal	Altro	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Enaip , Ciofs e cordata Enti di formazione Azioni 1 e 2 FRD	Altro	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Composizione dell'ecosistema relazionale a Dicembre 2023

Stakeholder	Modalità di interscambio e di coinvolgimento
Persone con disabilità	Sono costantemente al centro delle attività d'impresa rappresentando i principali beneficiari diretti ed indiretti. A loro direttamente è dedicata tutta la parte di interventi indirizzati alle persone (Assessment, orientamento, formazione per l'acquisizione di abilità e competenze, job coaching, monitoraggio e valutazione degli esiti) ed indirettamente il lavoro dedicato alla formazione del personale e alla consulenza per l'adattamento dell'organizzazione e degli ambienti di lavoro , perché



	<p>possano esprimere al meglio le proprie capacità e vivere relazioni significative in una condizione di benessere psico-fisico.</p> <p>I beneficiari coinvolti sono stati individuati all'interno di un campione di Scuole selezionate con il supporto dell'Ufficio scolastico regionale, segnalati dall'Ufficio per il Collocamento Mirato, proposti dai Servizi sociali di riferimento, coinvolti dall'Associazione ANffAS Parma in quanto associati o persone rivoltesi allo Sportello SAI?</p> <p>Tutte le attività svolte hanno visto il pieno coinvolgimento delle persone interessate e sono state finalizzate a far emergere aspettative e desideri della persona, all'empowerment e allo sviluppo della capacità di autodeterminazione.</p> <p>Anche l'attività legata alla comunicazione in CAA (Comunicazione aumentativa alternativa ed ETR (linguaggio easy to read), rappresenta per le persone con disabilità sia un'opportunità lavorativa che un'attività di cui beneficiano indirettamente nel momento in cui accedono ai luoghi che, grazie alle collaborazioni ed ai progetti avviati, diventano luoghi virtuali e fisici maggiormente accessibili (siti web, parco giochi, musei e mostre, esercizi commerciali)</p>
Familiari persone con disabilità	Poiché l'accesso al mondo della formazione e del lavoro rappresenta uno degli obiettivi inseriti nel più ampio progetto di vita costruito insieme alla persona e ai propri familiari, questi sono stati coinvolti in diversi momenti di condivisione delle attività e degli obiettivi del progetto (fase di assessment, di restituzione dei risultati, di co-progettazione e monitoraggio dei percorsi formativi e lavorativi)
Volontari	Al momento non presenti
Istituzioni di riferimento : - Comune di Parma	Il Comune di Parma ed alcuni Comuni della provincia sono stati ulteriormente coinvolti sul tema dell'inserimento lavorativo grazie al mandato forte ricevuto dalla Regione e la precisa volontà di lavorare attraverso un approccio di rete. Lungo le varie fasi di svolgimento del progetto diversi sono stati i momenti di riflessione, confronto, approfondimento tecnico, scambio di informazioni utili anche per definire le procedure di collaborazione sia nella fase di valutazione che in quella di co-progettazione. Per l'attivazione dei tirocini sono stati coinvolti i Servizi sociali nelle persone delle Assistenti Sociali di riferimento dei tirocinanti, sempre in ottica Progetto di Vita. Con queste abbiamo condiviso i risultati emersi dalla fase di assessment del funzionamento e delle preferenze, della progettazione degli interventi formativi e della valutazione degli esiti al termine del tirocinio. Sempre con il Comune di Parma e con altri Comuni della provincia stiamo lavorando al tema dell'accessibilità per rendere maggiormente fruibile il patrimonio culturale della città dal punto di vista del linguaggio e della comunicazione. Infine alcune referenti del Comune sono state coinvolte nel percorso di valutazione d'impatto supportato da AICCON
Istituzioni di riferimento : Ausl di Parma:	L'Ausl è tra le istituzioni che abbiamo coinvolto per la realizzazione del progetto regionale "Lavorare in rete", ed il coinvolgimento di Psichiatri e Neuropsichiatri è avvenuto con modalità analoghe a quell descritte sopra. Anch'essa è stata invitata a prendere parte al percorso di valutazione d'impatto.
Istituzioni di riferimento : Ufficio territoriale per il collocamento mirato e l'Ufficio scolastico territoriale	Rappresentano le due principali istituzioni che abbiamo coinvolto per l'individuazione dei maggior numero dei destinatari del progetto e per la realizzazione delle azioni previste dal progetto regionale "Lavorare in rete" a supporto di persone con disabilità intellettiva e ASD iscritte nelle liste del collocamento mirato e di giovani adulti in uscita dal percorso scolastico che necessitano di valutazioni approfondite e presentano un elevato e specifico bisogno di sostegno. Sono stati realizzati incontri ristretti con i referenti degli Uffici e congiunti con gli altri soggetti della rete per definire fin dall'avvio delle attività progettuali ed in tutte le fasi di svolgimento del progetto, modalità di collaborazione con il preciso intento di non sovrapporci di innestare elementi qualitativi all'interno dei processi e sperimentare nuove modalità di lavoro e strategie di intervento che possano diventare buone prassi. Entrambi gli Uffici sono stati coinvolti nel percorso di valutazione d'impatto.



Partner progettuali	ANGSA Parma, NUPA Parma, Artetipi, Officine On/Off, il Consorzio di solidarietà Sociale, il CSS Lavoro e le cooperative Aurora Domus, Proges ed EMC2. Sono stati coinvolti attivamente fin da subito nell'adesione al bando regionale e successivamente in tutte le fasi di svolgimento del progetto attraverso incontri di rete ristretti ed allargati. L'intensità delle relazioni si è differenziata in base alle esperienze pregresse, alle competenze tecniche e alle risorse destinate al progetto.
Consorzio la Rosa Blu ANFFAS	Rappresenta il nostro punto di riferimento per l'attività di supervisione dei testi adattati in CAA ed ETR attraverso figure tecniche specializzate ed il Gruppo di lettori. Questa collaborazione ci ha consentito di partecipare alla realizzazione di progetti sul tema dell'accessibilità promossi dalla Casa della Musica e dalla Fondazione Arturo Toscanini.
ANffAS Regionale ANffAS Nazionale	Séfora Srl aderisce sia al livello regionale che a quello nazionale di ANffAS. In particolare ANffAS Regionale è il livello di coordinamento a cui la nostra impresa fa riferimento per il progetto "Lavorare in Rete". Sempre sul tema del lavoro, Séfora partecipa al Gruppo di Lavoro per l'inclusione lavorativa voluto dalla Giunta esecutiva di ANffAS Nazionale.
Altri Attori del Territorio: Unione Parmense degli Industriali e Gruppo Imprese Artigiane	Séfora in quanto impresa aderisce alle Associazioni UPI e GIA. La collaborazione all'interno del progetto regionale "Lavorare in rete" si è sostanziata in un supporto da parte dell'Ufficio comunicazioni di UPI che ci ha consentito di presentare l'impresa e le nostre attività al territorio. L'Ufficio Studi di UPI e Unimpiego, attraverso i propri strumenti di raccolta dati sul fabbisogno delle aziende e dei lavoratori, rappresentano un prezioso interfaccia tra domanda e offerta di lavoro. Il Vice Direttore di UPI, il Segretario generale ed il responsabile delle risorse umane di GIA, le referenti dell'Ufficio Studi e di Unimpiego sono stati coinvolti fin dall'inizio dell'avvio delle nostre attività per definire le modalità di collaborazione e le strategie di intervento con incontri individuali in presenza che con incontri di rete allargata da remoto.
Altri Attori del Territorio: La Casa della Musica e Fondazione Arturo Toscanini:	Sul tema dell'accessibilità nel corso dell'anno abbiamo collaborato con La Casa della Musica attraverso affidamenti diretti per la divulgazione e la conoscenza diffusa del patrimonio culturale che hanno visto lo sviluppo di app e l'adattamento dei testi in CAA ed ETR per la realizzazione della Mostra intitolata " <i>Viaggio nella musica di Mieczyslaw Horszowski attraverso due secoli. Il suo pensiero diventa comunicazione</i> " e la realizzazione della guida del Museo Casa Natale Toscanini. Per la Fondazione Arturo Toscanini abbiamo invece curato la traduzione di parte dei testi presenti nella "Biblioteca di Arturo". I contenuti in CAA ed ETR sono accessibili attraverso i QRCode applicati sui libri. Sono stati organizzati diversi incontri e sopralluoghi nei contesti della mostra e del museo con la presenza della nostra Linguista sia per definire gli aspetti operativi all'interno della collaborazione che per fornire consulenza su alcuni interventi di adattamento dell'ambiente (colori, luci, suoni). Sono stati organizzati incontri formativi dedicati al personale della mostra.
Altri Attori del Territorio: Scuole	Attraverso la collaborazione con l'Ufficio Scolastico regionale è stato individuato un campione rappresentativo di Scuole (Licei, Istituti Tecnici e Professionali) e sono state definite le modalità di coinvolgimento dei docenti con funzione strumentale. Ad ottobre è stato organizzato un incontro congiunto ed insieme a queste sono state definite le modalità e le procedure da seguire per il successivo coinvolgimento dei Docenti di sostegno e degli Studenti. Con le singole insegnanti le componenti dell'Equipe tecnica del progetto Lavorare in Rete ha poi concordato luoghi ed orari per l'organizzazione degli incontri con gli Studenti e le famiglie per la realizzazione delle attività di assessment e la successiva restituzione degli esiti. Le Scuole campione sono 8: Liceo delle Scienze Umane Albertina Sanvitale, Convitto



	<p>Nazionale Maria Luigia, IPSIA Istituto Professionale Primo Levi, ITIS Leonardo da Vinci, Liceo Artistico Statale Paolo Toschi, Liceo Attilio Bertolucci, Istituto Tecnico agrario Statale Fabio Bocchialini, I.S.I.S.S. Pietro Giordani.</p>
<p>Altri Attori del Territorio: Aziende</p>	<p>La collaborazione con Chiesi Farmaceutici Spa è iniziata grazie alla sensibilità dei dipendenti che compongono il CAN (Chiesi Affinity Network). Successivamente la nostra proposta di collaborazione è stata portata all'attenzione del Diversity&Inclusion Committee di Chiesi, del Global D&I and Wellbeing Manager e di varie funzioni HR. L'interesse iniziale dell'azienda è stato quello di inserire persone con Autismo e questo ha reso possibile l'avvio di uno stage per una studentessa laureanda in farmacia e successivamente l'apertura di una nuova posizione per un altro giovane laureato. La collaborazione si è sviluppata attraverso iniziali call a cui sono seguiti incontri in presenza per la presentazione delle caratteristiche dei candidati, la preparazione del primo colloquio con la referente con funzione di Talent Acquisition, la preparazione dei successivi colloqui con i Manager del settore, per la formazione del personale e consulenza sugli interventi di adattamento ambientale, nonché per gli interventi di job coaching e per il monitoraggio del percorso di stage.</p> <p>La collaborazione con Ikea Parma è nata attraverso il contatto diretto da parte del responsabile HR a fronte dell'intenzione dell'azienda di assumere persone con disabilità sulla scia di esperienze positive già avviate in altre sedi.</p> <p>All'interno di ciascun Team Ikea oltre alla figura dell'HR vi è anche quella dell' Ambassador il cui compito è di attuare le direttive che arrivano dalla sede centrale per portare le tematiche inerenti al tema della sostenibilità integrale all'attenzione della compagine aziendale. Avendo colto molti elementi di coerenza con il nostro approccio al tema, abbiamo aderito all'invito ad effettuare una visita nel negozio per presentarci nel dettaglio non solo gli spazi e le attività visibili alla clientela ma anche tutte le attività di supporto negli spazi ai quali i clienti normalmente non accedono. Sono state pianificate le modalità operative per incrociare caratteristiche e bisogni del contesto lavorativo con quelli delle persone che verranno candidate, e per la preparazione dei colloqui di lavoro.</p> <p>La collaborazione con Cartongraf Srl è nata grazie ai canali di comunicazione interni a GIA. L'azienda è stata individuata sulla base delle preferenze espresse dalla persona in fase di assessment. Sono stati organizzati diversi incontri conoscitivi e di preparazione del contesto di lavoro (sia fisico che relazionale) che hanno consentito l'avvio di un tirocinio formativo.</p>
<p>Altri attori del Territorio: Enti di Formazione</p>	<p>Il coinvolgimento di Forma Futuro è avvenuto sulla base di una conoscenza pregressa e si è concretizzato con la partecipazione del referente dell'ente sia ad incontri individuali che di rete. La collaborazione con l'ente ci ha consentito un approfondimento sulle caratteristiche delle opportunità formative offerte dal sistema pubblico attraverso gli Enti di formazione e sulle modalità di accesso alle stesse. Condividendo che vi sono all'interno dei processi dei passaggi che possono essere potenziati e meglio qualificati attraverso le risorse del progetto, prevediamo di mettere in campo le seguenti azioni, da concordare ad attivare in ragione di bisogni specifici :</p> <ul style="list-style-type: none">- approfondimenti valutativi: sulle caratteristiche di funzionamento e sul sistema delle preferenze della persona;- coaching in aula: personale qualificato potrà supportare il docente d'aula per mettere in atto opportune strategie che facilitino gli apprendimenti;- coaching nei Tirocini: personale qualificato potrà garantire i necessari ed opportuni sostegni durante il percorso, monitorarne l'andamento attraverso una presa dati e valutarne gli esiti alla fine del percorso. <p>La collaborazione con Cisita è nata invece attraverso la relazione con UPI. Il potenziale che tale ente esprime sta nel fatto di essere una realtà nata all'interno dell'Unione Parmense</p>



degli Industriali e del Gruppo Imprese Artigiane al fine di leggere i bisogni delle aziende e rispondervi prontamente attivando proposte formative con questi coerenti. Negli incontri con il Direttore si è condivisa la necessità di innovare il sistema degli inserimenti lavorativi attraverso la creazione di una filiera che vede l'attivazione di nuove collaborazioni tra diverse realtà del pubblico e del privato ed è stata colta come prospettiva di grande interesse quella di unire forze e competenze per rendere le proposte formative fruibili anche da parte di persone che hanno maggiori bisogni di sostegno e necessitano di strategie di apprendimento specifiche .

5- PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

5.1 I dati del nostro personale

Risorse Umane

Mansione	N° unità								
	Dipendenti		Professionisti		Volontari		Totale		TOT
	M	F	M	F	M	F	M	F	
<i>Project manager</i>				1				1	1
<i>Tecnici qualificati</i>	2		1	1			3	1	4
<i>Collaboratori qualificati</i>		1		4				5	5
TOT	2	1	1	6			3	7	10

Titoli di studio

	Numero unità	
	M	F
Post Laurea - Master	1	2
Laurea triennale/magistrale		5
Diploma di istruzione secondaria superiore	1	
Licenza Media		
Qualifiche professionali	1	
TOT	3	7

Distribuzione dei dipendenti per età e sesso

Età	Comunicazione e traduzioni	Formazione, consulenza e programmazione	Programmazione e sviluppo software	Tot.
20-34	1	1	1	3
35-49				
50-64				
>=65				

Sesso



	<i>Comunicazione e traduzioni</i>	<i>Formazione, consulenza e programmazione</i>	<i>Programmazione e sviluppo software</i>	Tot.
M		1	1	2
F	1			1

Ore dedicate a ciascun servizio divise per mansione

	<i>Comunicazione e traduzioni</i>	<i>Formazione</i>	<i>Assessment, consulenza e formazione</i>	<i>Programmazione e sviluppo software</i>	Tot.
<i>Tech Developer e formatore</i>		244		956	1200
<i>Programmatore</i>				1000	1000
<i>Linguista</i>	980	20			1000
<i>Psicologhe</i>			479,5		479,5

Retribuzioni 2021 di cariche sociali

Cariche	N° Unità	Importi		
		Retribuzione	Indennità	Rimborso
Presidente CdA	1	14.400	0	0

- 5.2 La nostra politica di gestione delle risorse umane

Parole chiave: flessibilizzare, personalizzare e valorizzare

I dati e le informazioni raccolte attraverso la somministrazione di test e colloqui clinici ci hanno consentito di definire contenuti e modalità di insegnamento, personalizzandoli per ciascuno dei destinatari secondo le attitudini, le preferenze ed i livelli di funzionamento di ciascuno, e di pianificare obiettivi di apprendimento e sostegni da erogare. Particolare attenzione è stata riservata ai fattori ambientali, procedendo con interventi di modificazione del contesto lavorativo per ridurre le stimolazioni sensoriali che incidono negativamente sui tempi di concentrazione e di permanenza. Anche l'organizzazione del lavoro è stata strutturata a seconda delle esigenze, con la possibilità di lavorare sia in presenza che in smart working, flessibilizzando gli orari di lavoro, e favorendo un approccio attivo e partecipativo alle attività incentivando il lavoro per obiettivi (sia personali che di team), al fine di creare un forte legame tra traguardi personali e aziendali. Sono stati curati e strutturati anche i compiti cooperativi per i momenti di pausa finalizzati ad incrementare le occasioni di interazione e ad evolvere più rapidamente nel processo di team building.

Ai nostri collaboratori e tirocinanti è inoltre permesso portare nella sede di lavoro i propri animali domestici. L'incremento delle attività legate al progetto regionale ha richiesto l'ampliamento dell'equipe tecnica per le attività di assessment, colloqui clinici ed interventi psico-educativi. Tutte le collaborazioni sono state attivate sulla base di una selezione accurata a partire dai percorsi di studio e dalle esperienze maturate ma anche e della propensione al cambiamento dell'attitudine a sperimentarsi in percorsi innovativi e collaborativi in cui accrescere e valorizzare le proprie competenze.

-



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

- 6- OBIETTIVI E ATTIVITÀ

A livello macro, l'obiettivo trasformativo che ci siamo posti è quello di innovare e mettere a sistema i processi che sostengono l'accesso delle persone con disabilità al mondo del lavoro favorendo così un miglioramento del sistema complessivo di inclusione lavorativa.

Per contribuire al miglioramento dei processi avendo ben chiaro l'impatto che si intende generare, il coinvolgimento di tutti gli ecosistemi interessati risulta fondamentale.

Grazie al progetto regionale "Lavorare in Rete" abbiamo ricevuto un mandato molto forte dalla Regione Emilia-Romagna, ossia quello di innestare elementi qualitativi innovativi che consentano un'ottimizzazione delle risorse già presenti nel sistema e una loro precisa finalizzazione agli esiti.

Per questo a livello meso (delle organizzazioni) sfruttando le opportunità offerte dal progetto abbiamo inteso investire fortemente sul coinvolgimento dei soggetti istituzionali e non dentro una composta rete di partner attivando nuove sinergie pubblico/privato non profit e profit che hanno in sé un forte potenziale per arrivare al desiderato miglioramento dei processi e all'ampliamento del sistema delle opportunità lavorative liberamente scelte da parte delle persone con disabilità all'interno del mercato del lavoro reale.

L'obiettivo che concretamente abbiamo perseguito e realizzato in questi mesi di attività è stato quindi quello di mettere in rete tutti i soggetti che gravitano nel sistema utilizzando una logica di filiera.

Numerosissimi sono stati gli incontri individuali, ristretti ed allargati che ci hanno permesso di presentare le attività del progetto, condividerne gli obiettivi, ascoltare, comprendere ed apprendere nel dettaglio prassi di lavoro, meccanismi e procedure, di confrontarsi e proporre diverse e più convincenti prospettive.

A livello micro (dei beneficiari) nell'ultimo bimestre del 2023, grazie alle collaborazioni attivate e alle risorse messe a disposizione dal progetto, è stato possibile incrementare in modo decisamente significativo le attività di valutazione delle abilità, delle preferenze e dei bisogni di sostegno delle persone, procedendo parallelamente procedendo con una accurata analisi delle caratteristiche e dei bisogni dei primi contesti lavorativi individuati.

Per essere maggiormente capaci di orientare in modo efficace ed efficiente le nostre attività rispetto all'obiettivo trasformativo che ci siamo prefissati, abbiamo ritenuto di fondamentale importanza avviare una collaborazione con AICCON per essere guidati ed accompagnati nel percorso di valutazione d'impatto.

Gli esiti di questo percorso ed i risultati delle attività realizzate saranno resi evidenti nei prossimi documenti di bilancio sociale.

7- METODOLOGIA e APPROCCIO

Un'attenta lettura dei processi che governano l'accesso delle persone con disabilità al mondo del lavoro sul nostro territorio e dei fattori capaci di influenzare l'esito delle esperienze formative/lavorative ci hanno permesso di isolare alcuni fattori predittivi di successo/insuccesso che ci hanno interrogato ed impegnato nella ricerca di un solido impianto concettuale e metodologico su cui poggiare la nostra visione innovatrice.

Rileggendo il lavoro come esito di un processo, la nostra ipotesi è che questo possa risultare maggiormente influenzato dall'approccio metodologico utilizzato e dall'attenzione ai fattori di contesto, piuttosto che da elementi legati alle sensibilità individuali.

Gli interventi da noi effettuati basati sull'analisi del comportamento applicata (ABA) sono finalizzati non solo all'acquisizione e al potenziamento di specifiche competenze e abilità relative alla mansione lavorativa, ma anche al raggiungimento dell'autonomia nello svolgimento della stessa, della reale partecipazione attiva in vari momenti della vita aziendale, all'incremento dei livelli di autodeterminazione, autostima ed autoefficacia e quindi al miglioramento complessivo in diversi domini di Qualità della Vita.

I fattori chiave che abbiamo isolato sono:



- Per la persona:

- assessment del funzionamento cognitivo, del livello adattivo, delle preferenze e dei bisogni di sostegno: vengono indagati sia i livelli di funzionamento che le preferenze, i desideri e le aspettative personali attraverso test standardizzati e altri strumenti scientificamente validati
- programmazione degli interventi da attuare: sulla base dei dati e delle informazioni raccolte durante la fase di assessment vengono programmati obiettivi formativi riguardanti la specifica attività lavorativa e training per sviluppare e/o incrementare le abilità richieste come prerequisiti per l'attività lavorativa.
- attuazione degli interventi programmati e formazione: interventi diretti e personalizzati di training occupazionale e di training per l'acquisizione di skills, soft skills e social skills
- accompagnamento graduale e flessibile durante il percorso lavorativo: la presenza e l'affiancamento di un Job Coach qualificato con il ruolo di facilitatore nell'interazione tra la persona e l'ambiente (sia fisico che relazionale) in grado di tradurre nelle realtà professionali il profilo di competenze/attitudini/motivazioni della persona rappresenta un altro dei sostegni che verranno attentamente pensati e calibrati in base alle caratteristiche della persona e del contesto in cui verrà inserita. Altra figura di sostegno che potrà essere precedentemente individuata e formata presso le aziende esterne è quella del Tutor Aziendale.
- monitoraggio: consiste in una presa dati continua attraverso strumenti flessibili costruiti ad hoc relativa sia agli obiettivi di intervento (definiti nella fase di programmazione) sia a quelli lavorativi. Il monitoraggio consente il continuo riallineamento obiettivi - esiti, attraverso opportune rimodulazioni degli interventi proposti e dei sostegni erogati, qualora non dovessero dimostrarsi efficaci.
- verifica degli esiti funzionali: gli indicatori di funzionamento si riferiscono a hard skills e soft skills acquisite, ai comportamenti adattivi sviluppati e ai livelli di autonomia raggiunti. Per la loro misurazione vengono definiti KPI qualitativi e quantitativi specifici.
- verifica degli esiti personali: riguardano i desideri, preferenze ed aspettative delle persone. La loro misurazione avviene attraverso strumenti quali la Scala POS (Van Loon, J. H. M., van Hove, G., Schalock, R. L. & Claes, C., 2017). Viene inoltre misurata la soddisfazione della persona mediante strumenti di qualità percepita (Schalock, 2007).

- Per il contesto lavorativo:

- valutazione di caratteristiche e richieste: la raccolta e l'analisi dei relativi dati ed informazioni e l'allineamento con quelli riferibili alle persone, ha lo scopo di consentire il più alto grado di matching possibile tra domanda/offerta di lavoro.
- formazione: rivolta al Tutor Aziendale e al personale a partire dalle caratteristiche della persona inserita fino ai modelli di Qualità della Vita (Schalock e Verdugo, 2002) e al modello dei Sostegni.
- interventi di modifica ambientale: secondo la visione contestualista e socio-ecologica della disabilità presente anche nella Convenzione Onu (c.d. "ragionevoli accomodamenti") che "si riferiscono all'attuazione di modifiche nel contesto adattandolo ai particolari bisogni della PcD affinché possa esprimere repertori di abilità precedentemente acquisite" (Francescutti, Faini, Corti, Leoni 2016), individuando gli elementi che agiscono come facilitatori e quelli che rappresentano delle barriere.
- Consulenze indirizzate alle aziende/ai tutor e monitoraggio dell'andamento del percorso lavorativo della persona.



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

- 8 - SERVIZI E ATTIVITÀ

Rispetto all'approccio processuale metodologico descritto e alle azioni necessarie per realizzarlo utilizzando le risorse a disposizione, le attività che abbiamo potuto realizzare compiutamente si riferiscono alle seguenti

8.1 azioni di advocacy – governance

- **fase propedeutica all'avvio del Progetto “Lavorare in Rete” (primi 9 mesi):** incontri di presentazione del progetto, di condivisione di obiettivi ed azioni finalizzati alla costruzione della rete con gli ETS partner progettuali e gli Enti (Comune di Parma, AUSL di Parma, Ufficio scolastico regionale, Ufficio per il collocamento mirato, Unione Parmense degli industriali, Gruppo Imprese Artigiane, Enti di formazione) finalizzati alla costruzione di una rete allargata

8.2 considerazioni trasversali alle attività di advocacy

Output:

- **fase di assessment:** grazie alla collaborazione con l'Ufficio scolastico regionale e con l'Ufficio per il Collocamento mirato sono stati individuati i destinatari, sia tra gli studenti delle classi quinte di alcune Scuole campione di secondo grado sia tra giovani adulti iscritti nelle liste per il collocamento mirato .
- nel mese di ottobre è stata costituita l'equipe tecnica e predisposta l'assunzione dei job coach per avviare la fase di valutazione delle preferenze lavorative, dei livelli di problem solving, di decision making e delle credenze di efficacia dei destinatari, attraverso la somministrazione di specifici questionari del Portfolio Astrid-OR (Salvatore Soresi e Laura Nota, 2007). Tale fase è stata avviata a seguito del primo colloquio di presentazione del Progetto al destinatario stesso e alla famiglia, dell'acquisizione del consenso informato e alla compilazione della Scheda partecipante, predisposta dalla Regione Emilia - Romagna.
Soprattutto in tale fase è stato dato grande rilievo ed è stata posta molta attenzione al confronto con i Referenti clinici dell'AUSL (nei casi in cui fosse presente una presa in carico), con gli Assistenti sociali e le Educatrici territoriali e psicoterapeuti privati, non solo per poter condividere le finalità del Progetto e gli esiti delle valutazioni, comprese quelle pregresse, ma anche per poter iniziare a delineare la programmazione degli interventi necessari a favore dei destinatari.
Tale confronto è stato inoltre effettuato anche con gli Insegnanti di sostegno e con le Educatrici e gli Educatori scolastici delle studentesse e degli studenti delle classi quinte.
- Nei mesi di ottobre, novembre e di dicembre sono stati effettuati incontri con la rete allargata finalizzati al confronto e all'allineamento di tutti i partner coinvolti rispetto alle fasi e alle attività progettuali.
- Nel mese di novembre è stata inoltre avviata la collaborazione con AICCON per effettuare la valutazione di impatto del Progetto e sono stati effettuati nr 2 incontri per l'avvio del percorso.
- Nel mese di luglio sono stati attivati due tirocini a favore di due destinatari: uno presso l'azienda Cartongraf Srl e uno interno a Séfora.
- Nel mese di novembre sono stati effettuati incontri di consulenza e formazione con la Responsabile delle Risorse Umane dell'azienda Chiesi Farmaceutici SPA e con la Responsabile delle Risorse Umane dell'azienda Ikea Parma.
A favore di una delle destinatarie del Progetto sono stati effettuati dei training per la preparazione ai colloqui di selezione. Parallelamente sono state effettuate consulenze per la preparazione dei colloqui anche con la Responsabile HR e i Team Manager di uno dei dipartimenti designati dell'azienda Chiesi SPA.



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

A seguito del superamento dei colloqui di selezione, è stato effettuato un sopralluogo all'interno del dipartimento per poter analizzare eventuali modificazioni ambientali da apportare ed è stato avviato un tirocinio formativo di 6 mesi. È stato poi dato avvio alla fase di monitoraggio e strutturazione del lavoro da parte del job coach.

Successivamente sono stati svolti due incontri di consulenza: uno relativo ai contenuti della formazione sulla sicurezza da erogare alla tirocinante e uno a favore della squadra responsabile della sicurezza aziendale.

Outcome e impact

Trattandosi di un progetto di durata biennale, dati di outcome ed impact verranno resi evidenti nel Bilancio Sociale 2024 4 2025

8.2.1 Attività commerciali nell'ambito della consulenza e fornitura di servizi e prodotti informatici realizzate dai nostri collaboratori con disabilità:

- Cooperativa Arcobaleno di Fidenza: sviluppo di un sito web pensato per rappresentare la loro attività online, aiutandoli a comunicare i loro progetti e le loro attività ai nuovi potenziali utenti e alle famiglie delle persone che usufruiscono dei loro servizi. Il sito promuove anche i lavori da ragazzi o ragazze con disabilità nei loro laboratori.

- Laif SRL: audit sulla sicurezza del loro sistema di backup e della loro infrastruttura ed implementazione del sistema di backup remoto su cloud. Risolto un grave problema di storage che aveva compromesso il funzionamento dei server dell'azienda, siamo intervenuti sul loro ecommerce per rimuovere alcuni malware e rendere il loro sito web di nuovo operativo e sicuro per gli utenti.

- Andymaid srl: azienda che fa parte del gruppo Laif SRL. Per loro abbiamo realizzato una soluzione cloud in locale per salvare i propri dati e condividere importanti documenti con fornitori e possibili acquirenti di grandi dimensioni. Viene garantita assistenza tecnica continua nel tempo, per consentire al cliente di proseguire con la loro attività commerciale.

- Erboristeria Erbe di Vita: in fase di avvio lo sviluppo della seconda versione del sito per portare un restyle grafico.

- Anffas Parma: Restyle sito dell'associazione Anffas Parma, introducendo la traduzione in lingua inglese e in Italiano facile da leggere e modificato il layout grafico del loro portale. Abbiamo anche aggiunto alcune nuove sezioni, tra cui lo Sportello SAI, la pagina per la richiesta della Disability Card e la sezione "le parole giuste", che ha uno scopo educativo, per trasmettere e condividere una comunicazione più inclusiva. Abbiamo anche cambiato hosting e provider per gli indirizzi email.

- Delmonte Tapparelle SNC: Aggiornate le informazioni riportate sul loro sito e li abbiamo aiutati a realizzare e portare una nuova campagna marketing della loro attività presso Google. Abbiamo continuato a svolgere varie attività finalizzate all'help desk, aiutando a sviluppare nella loro azienda una certa autonomia nell'adottare e usare vari strumenti digitali nell'attività produttiva.

- Atelier Tomoko Tokuda: per loro abbiamo risolto un problema tecnico che non consentiva ai clienti il regolare pagamento dei prodotti in fase di acquisto. Siamo intervenuti anche per risolvere alcune piccole imperfezioni grafiche in alcuni menu.

- Oldera SRL: abbiamo ricostruito il sito web dopo un importante attacco informatico, partendo dal sito compromesso. Abbiamo anche sostituito il loro server, ripensato al loro sistema di backup e creato un nuovo servizio email interamente gestito dall'infrastruttura del cliente.

- Burrificio Agrisole SRL: Abbiamo dovuto ripristinare il sito web e limitare i danni dopo che il cliente ha subito un attacco informatico che ha compromesso il funzionamento del sito web aziendale. E' stato necessario

ricostruire anche il layout grafico e ricaricare tutte le immagini. Stiamo per iniziare la seconda parte del lavoro, per mettere in sicurezza la loro infrastruttura.

- Gioielleria Prestigio: sono stati risolti problemi tecnici dovuti ad un importante aumento della clientela. Sviluppato un aggiornamento per risolvere alcuni bug in alcune funzionalità di ricerca dell'e-commerce. Realizzati alcuni layout grafici per la vendita nel periodo natalizio.

- Fondazione Museo Ettore Guatelli: museo non statale accreditato al Sistema Museale Regionale (SMR) della Regione Emilia-Romagna e accreditato al Sistema museale nazionale. Esso raccoglie e custodisce testimonianze della tradizione contadina. Il progetto, finanziato da un bando PNRR, prevede lo sviluppo di un Archivio Digitale basato su Intelligenza Artificiale che permetterà a visitatori e studiosi di accedere al vasto patrimonio documentale del museo, al momento accessibile solo in formato originale, facendo richiesta alla direzione e sotto la supervisione del personale del museo.

- Theodor Mommsen: premio nobel per la letteratura del 1902, di questo famoso storico e giurista tedesco ci sono pervenute diverse opere tra cui il suo diario: Viaggio in Italia. La copia originale del documento si conserva nella Staatsbibliothek di Berlino Est dopo essere scampata alle distruzioni della seconda guerra mondiale. Il progetto prevede lo sviluppo di un'App Mobile che possa interrogare in modo facile ed intelligente il diario e altre informazioni biografiche legate allo storico. L'App è dedicata principalmente al turista tedesco che potrà così visitare l'Italia vedendola con gli occhi di Theodor Mommsen.

- Comune di Parma - Casa della Musica: sviluppo applicazione per dispositivi mobili per guidare i visitatori lungo il percorso espositivo della mostra "Viaggio nella musica di Mieczysław Horszowski". Per questa attività è stata sviluppata una applicazione per dispositivi mobili in cui sono stati inseriti percorsi di visita guidata di tipologie diverse partendo da testi forniti dal personale della Casa della Musica, appartenente al circuito dei musei civici del Comune di Parma, traducendoli in Easy to Read e in Comunicazione Alternativa Aumentativa per permettere ad un più ampio bacino di utenza di comprendere il soggetto della mostra temporanea e le sue installazioni. L'aspetto grafico dell'applicazione si è basato sul lavoro svolto da un altro ente del terzo settore, l'associazione Artètipi APS, che ha realizzato una graphic novel sui temi della mostra.

- Comune di Parma - Casa Natale di Arturo Toscanini: sviluppo applicazione per dispositivi mobili per guidare i visitatori lungo il percorso espositivo della casa museo di Arturo Toscanini. Per questa attività è stata sviluppata una applicazione per dispositivi mobili in cui sono stati inseriti percorsi di visita guidata di tipologie diverse partendo da testi forniti dal personale del museo, appartenente al circuito dei musei civici del Comune di Parma, traducendoli in Easy to Read e in Comunicazione Alternativa Aumentativa per permettere ad un più ampio bacino di utenza di comprendere il soggetto dell'esposizione permanente e le sue installazioni. L'aspetto grafico dell'applicazione si è basato sul lavoro svolto da un altro ente del terzo settore, l'associazione Artètipi APS, che ha realizzato una graphic novel ispirata alla vita di Arturo Toscanini.

-Fondazione Arturo Toscanini: è stato curato l'adattamento di alcuni testi presenti nella "biblioteca di Arturo" utilizzando strumenti di comunicazione aumentativa e alternativa ed il linguaggio facile da leggere e da capire.

8.3 Dati economici

Costo personale diviso per servizio e mansione



	Coordinamento	Assessment, orientamento, programmazione obiettivi formativi, monitoraggio, supervisione	Formazione e job coaching	Accessibilità
<i>Project management</i>	15.500,00			
<i>Psicologhe</i>		27.983,00		
<i>Formazione e job coaching</i>			7539,00	
<i>traduzione contenuti web in CAA ed ETR</i>				500
<i>Tirocini</i>			3.074,00	

9 - SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Dati di bilancio 2022

ATTIVO	2023
Immobilizzazioni	37.219
Attivo circolante	49.768
Ratei e risconti	37
Totale	87.024

PASSIVO	2023
Patrimonio netto	24.779
Altri fondi	1.905
Debiti	59.739
Ratei e risconti	601
Totale	87.024

Rendiconto della gestione 2022

Attività di interesse Generale	2023
Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale	65.252
Proventi da quote associative e apporti dei fondatori	
Proventi dagli associati per attività mutuali	
Ricavi per prestazioni e cessioni ad associazioni e fondatori	
Erogazioni liberali	
Proventi del 5 per mille	
Contributi da soggetti privati	
Ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	
Contributi da enti pubblici	19.887
Altri ricavi, rendite e proventi	
Rimanenze finali	
Arrotondamenti per unità di euro	3
Totale proventi da attività generale	85142



Costi e oneri da attività di interesse generale	
Servizi	14.132
Godimento beni e servizi	
Personale	32.085
Oneri di gestione diversi	
Totale oneri da attività generale	46217
Avanzo/disavanzo attività di interesse generale	38.926

Ricavi, rendite e proventi da attività diverse	2023
altri ricavi rendite e proventi	
Totale	

Costi e oneri da attività diverse	2023
Costi e oneri da attività diverse	
Avanzo/disavanzo attività diverse	

Ricavi, rendite e proventi da attività finanziarie e patrimoniali	2023
da rapporti bancari	
Da altri beni patrimoniali	
Totale	

Costi e oneri da attività finanziarie e patrimoniali	2023
su rapporti bancari	4.629
Totale oneri da attività finanziarie e patrimoniali	4.629
Avanzo/disavanzo oneri da attività finanziarie e patrimoniali	-4.629

Proventi di supporto generale	2023
Proventi di supporto generale	-14.298

Costi e oneri di supporto generale	2023
Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	190
Servizi	37.535
Godimento beni terzi	300
Ammortamenti	8.027
Accantonamenti per rischi ed oneri	
Altri oneri	1.417
Totale costi e oneri di supporto generale	47.469
Avanzo/disavanzo attività di supporto generale	-61.767

Totale proventi e ricavi	70.845
TOTALE oneri e costi	98.315
Imposte	
Avanzo/disavanzo d'esercizio	-27.470



la provenienza dei proventi

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	Anno 2023
- entrate pubblici	19.887
- contributi da privati	
TOT.	19.887

Nello specifico:

Attività specifiche	Enti pubblici	Privati	Tot
	2023	2023	2023
Contributo per l'adattamento delle postazioni di lavoro in favore di persone con disabilità Determinazione n. 786 del 15/05/2020 erogato dall'Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia Romagna	12.521		12.521
Contributo per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in condizioni di disabilità di cui alla L. 68/1999 erogato dall'Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia Romagna	7.366		7.366
Totale	19.887		19.887

(*) dati congruenti con quanto indicato nella relazione di gestione

Si soggiunge inoltre che i revisori dei conti hanno approvato il bilancio, senza muovere ad esso obiezioni.



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

10- MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO

ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ DEL BILANCIO SOCIALE ALLE LINEE GUIDA DI CUI AL DECRETO DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DEL 4 LUGLIO 2019, REDATTA DALL'ORGANO DI CONTROLLO AI SENSI DELL'ART. 30, COMMA 7 DEL D.LGS. N. 117/2017

All'Assemblea degli Associati di Séfora S.r.l. Impresa Sociale ANffAS

Identificazione e descrizione dell'oggetto dell'incarico e delle Linee Guida di riferimento

Nella presente attestazione, integrata nel bilancio sociale, si dà conto dell'attività di verifica espletata al fine di attestare secondo criteri di diligenza professionale la conformità del bilancio sociale al 31/12/2023 alle previsioni (struttura, contenuti, principi di redazione) delle Linee Guida ministeriali per la redazione del bilancio sociale.

Ai sensi dell'art. 30, comma 7 del D.Lgs. 117/2017, l'Organo di Controllo attesta che il bilancio sociale è stato redatto in conformità alle Linee Guida di cui all'art. 14, comma 1 del D.Lgs. 117/2017, adottate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019.

Le Linee Guida ministeriali per la redazione del bilancio sociale consentono autonomia di scelta da parte degli ETS in merito all'adozione della metodologia di rendicontazione e di eventuali standard di riferimento, prevedendo comunque un dettagliato elenco di sezioni e relative sotto-sezioni di informazioni dalla cui disclosure l'ETS non può prescindere.

Tanto premesso, si dà atto che ai fini della redazione del bilancio sociale, l'ente ha dichiarato di aver utilizzato gli standard di rendicontazione elaborati e promossi dalla rete associativa " ANffAS".

La responsabilità della redazione del bilancio sociale secondo le modalità e le tempistiche previste nelle norme che ne disciplinano la redazione compete all'Organo di Amministrazione dell'impresa sociale.

L'Organo di Controllo ha la responsabilità di attestare, come previsto dall'ordinamento, la conformità del bilancio sociale alle Linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. All'Organo di Controllo compete inoltre di rilevare se il contenuto del bilancio sociale risulti manifestamente incoerente con i dati riportati nel bilancio d'esercizio e/o con le informazioni e i dati in suo possesso.

Svolgimento delle verifiche, individuazione degli obiettivi e modalità di esecuzione degli accertamenti

L'obiettivo degli accertamenti eseguiti dall'Organo di Controllo è la verifica della rispondenza alle Linee Guida adottate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019, tenendo conto di quanto previsto in materia dalle Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore, pubblicate dal CNDCEC nel dicembre 2020, ed in particolare:

- la verifica della rispondenza della struttura del bilancio sociale rispetto all'articolazione per sezioni di cui al paragrafo 6;
- la verifica della presenza nel bilancio sociale delle informazioni di cui alle specifiche sotto-sezioni esplicitamente previste al paragrafo 6;
- eventualmente, l'indicazione dei motivi per i quali specifiche sezioni o sotto-sezioni di cui al paragrafo 6 delle Linee Guida siano state omesse;
- la verifica del rispetto dei principi di redazione di cui al paragrafo 5.



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

Dichiarazione conclusiva con espressione del giudizio sull'attestazione

Sulla base delle procedure di verifica svolte e delle evidenze acquisite, l'Organo di Controllo attesta che il bilancio sociale è stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità con le Linee Guida contenute nel D.M. del 4 luglio 2019, che ne stabiliscono le modalità di predisposizione.

Nicola Muscella, Sindaco Unico

Parma, 26/06/2024



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

11- CONSIDERAZIONI TRASVERSALI ALLE ATTIVITÀ DI ADVOCACY E PROSPETTIVE

Per raggiungere nella loro interezza gli obiettivi che ci siamo prefissati occorre ancora arrivare a costruire in modo compiuto una serie di precondizioni, sia per poter garantire la realizzazione del processo sopra descritto in tutte le sue fasi che per poterlo mettere a sistema.

Rappresentare la realtà di Séfora, la visione e gli obiettivi che ci muovono, raccontando al mondo del sociale che fare impresa per fare del bene non rappresenta una distorsione e al mondo profit come sia possibile fare impresa perseguendo intenzionalmente obiettivi di impatto sociale inseriti dentro il proprio modello di business, non è operazione banale. Il legarla poi all'attuale fase di transizione e trasformativa che riguarda un po' tutti gli ambiti e le dimensioni, necessariamente comporta assumere la complessità come chiave interpretativa. All'interno del modello dei servizi che conosciamo questo cambiamento assume una prospettiva che per noi ha una precisa direzione di senso: il superamento di un approccio guidato dal sistema dell'offerta verso un approccio centrato sulla persona e sul suo Progetto di cura e di vita personalizzato e condiviso, che non può che essere realizzato attraverso alleanze e collaborazioni, reti e partenariati.

Per questo, forti del patrimonio di relazioni costruito nel tempo dall'Associazione Locale ANffAS Parma, abbiamo ulteriormente investito sul consolidamento delle collaborazioni con i soggetti pubblici e del privato accreditato già operanti all'interno del complesso sistema dei servizi, e sulla costruzione di nuove e proficue sinergie con le realtà del mondo profit.

Questo comporta un articolato lavoro di tessitura che ha reso necessari numerosi passaggi e ripetuti incontri con i nostri stakeholder, inizialmente dedicati e ristretti per poi gradualmente allargare i momenti di confronto con e tra i differenti interlocutori, al fine anche di superare la frammentazione e la settorialità dei diversi ambiti di competenza.

Sicuramente avere vinto il bando regionale legato alla DGR 2185/2021 con il progetto "Lavorare in rete" come capofila dell'ampio partenariato locale ci consegna una grande responsabilità ma anche un mandato forte che ci legittima e facilita nel rappresentarci come risorsa che non si sostituisce al sistema esistente, bensì interviene per innestare ulteriori elementi qualificanti a supporto della complessa transizione scuola-formazione-lavoro, in una logica di complementarietà e di potenziamento del sistema stesso.

Anche l'avvicinamento al mondo profit, indispensabile per operare quei meccanismi di matching tra caratteristiche di funzionamento, preferenze e bisogni di sostegno dei potenziali lavoratori e caratteristiche/bisogni delle aziende sulla base della effettiva domanda del mercato del lavoro, ha comportato l'avvio di un rapporto di conoscenza e la costruzione di relazioni che hanno richiesto tempo e cura. E' stato ugualmente necessario farci conoscere, spiegare la scelta di costituirci come impresa sociale dentro una riforma ancora poco conosciuta nelle opportunità che offre e nelle sue finalità, rappresentare il nostro approccio e la nostra visione sia rispetto agli obiettivi specifici che ci siamo prefissati che, con uno sguardo più allargato al contesto generale, rispetto ai temi della sostenibilità integrale in cui le dimensioni sociale, economica ed ambientale risultano inscindibili; sempre di più infatti alle imprese si richiede di misurare non solo rischio/rendimento bensì rischio/rendimento/impatto, e di inserire obiettivi ad impatto, anche sociale, dentro le proprie strategie d'impresa come fattore che ha dimostrato di poter contribuire a migliorare la competitività delle aziende all'interno dei mercati di riferimento. Non è cosa semplice richiamare l'attenzione sul tema di nostro interesse fuori da logiche rivendicative o buoniste, tentando di ricostruire una diversa immagine delle persone con disabilità come lavoratori che, se adeguatamente formati e sostenuti, sono in grado di esprimere competenze e qualità personali che rappresentano un valore anche economicamente apprezzabile. Tutto questo fuori dagli obblighi di legge, dai pregiudizi o dal ricordo di precedenti esperienze fallimentari. Tentare di ricucire la separazione creatasi nel tempo tra mondo profit e non profit, tra economia e sociale rappresenta un'operazione di ricomposizione delicata e complessa che ha bisogno di essere dimostrata nel tempo attraverso esperienze concrete, dentro le quali interessi diversi possano trovare una loro convergenza.

Gli istituti della co-programmazione e della co-progettazione messi a disposizione dalla Riforma del Terzo Settore (2017) costituiscono uno straordinario strumento pensato per dare forma e sostanza all'innovazione sociale. Assumere una prospettiva generativa richiede però, sia per il mondo istituzionale che per il Terzo Settore, un preciso cambio di postura. Nella riforma il Terzo Settore è riconosciuto per la propria capacità di apportare valore prima ancora che come soggetto capace di esercitare funzioni. e la Pubblica Amministrazione dentro la co-progettazione assume una funzione abilitante di processi di co-creazione di valore il cui esito non può essere una semplice aggregazione di servizi bensì la co-costruzione di soluzioni che abbiano un obiettivo trasformativo, fuori da logiche di mera esternalizzazione di servizi che riducono la co-progettazione a mero



SÉFORA
INCLUDERE PER INNOVARE

strumento di semplificazione amministrativa. Il cambiamento da tanti professato per dare qualità e garantire sostenibilità al sistema di welfare avrà probabilmente diversi modelli applicativi ma ha, secondo i pareri più illuminati, un'unica direzione d'uscita: il passaggio da un sistema che paga le prestazioni ad un sistema che investe in risultati.

Poiché il comune di Parma ha avviato un processo generativo integrato che coinvolge diverse istituzioni e realtà della società civile attraverso meccanismi partecipativi, denominato "Patto per Parma, riteniamo che questo fattore di contesto potrà rappresentare un elemento facilitante per il raggiungimento dei nostri obiettivi.

I risultati ottenuti in quella che per la nostra impresa può essere considerata ancora una fase di start-up dimostrano ampiamente l'efficacia dell'approccio utilizzato, in termini di abilità e competenze acquisite, di opportunità di ingresso nel mondo del lavoro ma anche in termini di utilizzo razionale ed efficiente delle limitate risorse a disposizione.

Il tempo, ancora una volta, entra nei processi come fattore determinante.

Per arrivare a realizzare nella sua interezza il processo descritto, sarà decisivo riuscire a trarre i benefici sperati dal lavoro rigoroso svolto per e con i diretti beneficiari e dall'investimento di tipo relazionale realizzato lungo tutto il 2023.

Grazie al supporto AICCON e di TechSoup ci stiamo dotando di strumenti e tecnologie per la raccolta dati che ci consentiranno di misurare i risultati ottenuti in termini di cambiamento generato e quindi di ben orientare il nostro agire.

La Presidente del CdA
Dott.ssa Cristiana Torricella