



PH Fabio Fedrigo

Artemis II

di Yanez de Gomera

L'inverno demografico è e sarà un torrido inverno. Liste d'attesa in ogni dove d'Italia. Migliaia di famiglie che soccombono nelle proprie case per la quotidiana autogestione di persone non autosufficienti. Famiglie che scoppiano per non saper a chi chiedere aiuto, e per i soldi che finiscono e

non bastano più. Non bastano per la salute e per l'ordinaria quotidianità. Servono mesi per entrare in una qualsiasi Casa di Riposo pubblica o pubblico-multinazionalizzata. Ma se la multinazionale è privata le porte si spalancano con una semplice carta di credito. Il divario sociale porta esclusione sociale. Il crescente divario sociale è intergenerazionale. Dall'ultimo rapporto dell'Organizzazione mondiale della sanità arrivano dati allarmanti sull'incremento dei disturbi sulla salute menta-

le. Aumentano le persone che rinunciano alle cure mediche per questioni economiche. Case di Riposo, RSA, Ospedali che scoppiano per mancanza di personale. Sanità, Welfare, Scuola sono diritti residuali. PNRR. Gli interessi sono altrove. Le lobby sono altrove. O si investe o si tolgono posti letto. Leonardo SpA. O si stirpano le demagogie o le demagogie della propaganda stirpano diritti costituzionali, sociali, civili. Sta nella rassegnazione sociale che chi paga le tasse tace, subisce,

aspetta. E chi evade il fisco parla, sparla, conta, supera a destra. Il ponte sullo Stretto, lo Stretto di Hormuz, la Stretta sul Welfare. E in questo rompete le righe il decadente neo colonialismo liberal sanitario s'ingegna ad importare manovalanza assistenziale da ogni sud del mondo. Decreto flussi. Shenjin, Gjader, Albania, Bonus Rimpatri. Miliardi di euro girano ogni anno attorno all'import-export dell'umano. Con una mano respingiamo fuori, con l'altra riportiamo dentro. Patologiche

governanze bipolari. Come se ne esce dallo smantellamento? Nel nostro piccolo se ne esce cooperando. Cooperando cooperazione, cittadinanza, scelte, dignità professionale e retributiva. Dal basso. Cooperando cultura, dissenso, società civile. Cooperando cura, dignità della cura, impresa. Cooperando distanza commerciale dal pubblico scannatoio competitivo. Cooperando consapevolezza, desideri, parole resistenti, parità di genere. Cooperando inclusione e dissociazione.

hub381.it/tag/tagada

asfo.sanita.fvg.it



Persone con disabilità

Le Betulle, nuovo servizio ASFO – FAI

di **Jessica Furlan**

Dal 7 gennaio 2026 è stato siglato l'accordo di partenariato con ASFO, che affida a FAI la gestione dei progetti personalizzati delle Persone con Disabilità (PcD) afferenti al Centro Diurno Le Betulle a Poincico di Zoppola. Uno spazio pensato per offrire assistenza qualificata, percorsi educativi personalizzati e importanti opportunità di socializzazione. La struttura può accogliere fino a 15 persone, garantendo un ambiente raccolto, sicuro e altamente specializzato. Il centro si pone come obiettivo primario quello di garantire e, laddove possibile, migliorare la qualità della vita delle persone accolte oltre a sostenere concretamente le loro famiglie. Un'équipe multidisciplinare composta da operatori socio-sanitari, educatrice professionale, psicologa, infermiere e terapeuta occupazionale, che segue quotidianamente le persone con disabilità attraverso l'elaborazione e lo sviluppo di percorsi personalizzati.

Durante la giornata vengono proposte diverse attività educative e laboratoriali, percorsi di danceability, di stimolazione basale e sensoriale, di potenziamento cognitivo, oltre a momenti dedicati alla socializzazione e alla relazione. Non mancano attività espressive, creative e musicali e di cura di sé pensate per valorizzare le capacità residue di ciascuno e favorire il benessere emotivo. Gli spazi sono inoltre attrezzati con strumenti specifici per la comunicazione aumentativa e alternativa, garantendo così inclusione e partecipazione attiva. Un servizio fondamentale che unisce professionalità e attenzione alla persona, offrendo un punto di riferimento stabile e qualificato per le persone con disabilità grave e gravissima e per le loro famiglie.

ascoltare senza giudicare e di fornire strumenti utili per affrontare le difficoltà di questa fase di crescita. I professionisti di TaGaDà sono inoltre pronti ad accogliere anche i genitori che sentono il bisogno di confronto e supporto, offrendo loro uno spazio di dialogo con esperti in grado di accompagnarli nel complesso ruolo di genitori di adolescenti.

di **Veronica Miotto**

Il progetto TaGaDà – *Theatre, Gamification and Dynamic*, finanziato da impresa sociale *Con i Bambini* nell'ambito del Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile, vede FAI come capofila di una rete di sei partner operativi (Cooperativa ACLI, Fondazione Opera Sacra Famiglia, SPK Teatro, Ortoteatro e Cooperativa Nuovi Vicini), supportati da istituzioni pubbliche quali SSC Noncello, Sile-Meduna e Valli e Dolomiti Friulane, nonché dai Comuni di Pordenone, Prata, Chions, Pravisdomini e Montereale, NPIA e istituti scolastici (IC Montereale, Liceo Leopardi-Majorana, IC Torre, IC Brugnera-Prata, IC Pasiano-Chions-Pravisdomini). TaGaDà è iniziato ufficialmente il 21 marzo 2025 e, dopo una fase di organizzazione e lancio avvenuta nell'estate dello stesso anno, nel mese di ottobre hanno preso avvio le attività dirette con i giovani, sia all'interno delle classi sia nei presidi aperti sul territorio pordenonese e limitrofo. I presidi, TaGaDà Rides, sono spazi gratuiti di ascolto e aggregazione, nei quali ciascun giovane può trovare un luogo in cui esprimere sé stesso attraverso ciò che più lo rappresenta, anche grazie al supporto degli esperti delle tre aree tematiche che costituiscono il cuore del progetto: sport, teatro e gamification. Le attività vengono progettate anche insieme ai ragazzi, al fine di favorire la massima partecipazione, intercettare i loro interessi e creare spazi realmente a loro misura. Questi luoghi sono otto, distri-

buiti nel territorio pordenonese, a Montereale e nel Basso Friuli, all'interno dei comuni aderenti al progetto. TaGaDà, con il coordinamento della responsabile della comunicazione Michela Sovrano, viene promosso settimanalmente attraverso i canali social, il blog *Con i Bambini*, i giornali, le radio e il blog Huffington Post. Dopo questa fase iniziale di coinvolgimento, è previsto che i ragazzi e le ragazze siano direttamente protagonisti della comunicazione delle attività e delle esperienze vissute all'interno degli spazi TaGaDà, fornendo loro strumenti e indicazioni affinché le loro idee possano essere condivise all'esterno.



I laboratori nelle classi hanno ricevuto un riscontro positivo, con richieste di approfondimento su temi quali la comunicazione tra pari, il rapporto con gli adulti, i disturbi del comportamento alimentare e l'atteggiamento dei giovani all'interno dell'ambiente scolastico. Sono gli stessi ragazzi a richiedere supporto ai professionisti del progetto, consapevoli delle difficoltà che vivono nel contesto scolastico, uno spazio che frequentano quotidianamente e che può rappresentare al tempo stesso una sfida, ma anche un rifugio e un porto sicuro. Attraverso giochi e attività, alle ragazze e ai ragazzi viene offerto un

ampio ventaglio di strumenti utili per affrontare le difficoltà che una comunità scolastica – composta da pari e adulti – presenta ogni giorno. La scuola diventa così una palestra in cui allenarsi in vista del futuro universitario e lavorativo, che richiederà loro di essere adulti responsabili, consapevoli e capaci di gestire le avversità della vita, fatta di relazioni e dinamiche non sempre semplici. Il progetto opera anche in un'ottica di prevenzione rispetto a situazioni critiche quali abbandono scolastico, comportamenti devianti e disturbi gravi (DCA, abuso di alcol, abuso di sostanze, isolamento sociale). Allo stesso tempo, mira a intercettare eventuali situazioni già compromesse, collaborando con i servizi pubblici per il supporto e l'affiancamento dei minori in condizioni di fragilità, favorendo una presa in carico efficace che possa garantire al ragazzo e/o alla famiglia l'accesso a professionisti adeguati e a un sostegno concreto nel percorso di crescita. Educatori ed educatrici, insieme a psicologi e psicologhe, sono affiancati dalle figure dei peer: giovani che trasmettono conoscenze, esperienze e stili di vita sani ai propri coetanei, agendo come mediatori credibili e non giudicanti. Essi si mettono inoltre in gioco nella progettazione delle attività, contribuendo con idee e proposte. Peer, educatori e psicologi sono quindi a disposizione per accompagnare i giovani nel delicato periodo dell'adolescenza, durante il quale è fondamentale poter contare su figure di riferimento fidate e competenti, capaci di

COLOPHON

Registrazione presso il Tribunale di Pordenone n. Reg. Stampa 78, Num. R.G. 328/2023

MACRAMÈ

Settore Comunicazione FAI

REDAZIONE

Fabio Fedrigo
Jessica Furlan
Elisa Giuseppin
Hanna Genuzio

PROGETTO GRAFICO

mmorelli.it

PER SCRIVERE ALLA REDAZIONE:

Coop. Sociale F.A.I.
Viale Grigoletti 72/D
33170 Pordenone
tel 0434 590370
fax 0434 590686
www.coopsocialefai.it
comunicazione@coopsocialefai.it
Facebook: CoopSocialeFAI



Family Hub

*Bilancio
positivo
per TinA*

di Jessica Furlan

Si conclude dopo tre anni di attività il percorso del *Family Hub*, nato all'interno di *TinA - Territorio in Ascolto*, progetto finanziato dall'impresa sociale *Con i Bambini* e realizzato grazie alla collaborazione tra Cooperativa Sociale FAI e i Comuni di Budoia, Montereale Valcellina e Maniago. Il *Family Hub* è stato pensato come uno spazio polifunzionale costruito sui bisogni del territorio, sviluppato con modalità differenti nei tre comuni ma con un obiettivo condiviso: offrire servizi di supporto alle famiglie, favorire l'incontro tra persone di culture diverse e prevenire situazioni di isolamento, disagio ed emarginazione. Attraverso attività ludiche, momenti di socializzazione, percorsi formativi e servizi informativi, il progetto ha contribuito a rafforzare le reti familiari e comunitarie della Pedemontana pordenonese. Questi servizi hanno rappresentato un'importante occasione per sviluppare competenze legate alle politiche di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, connettendole alla creazione di nuovi spazi educativi per bambine e bambini. Il *know-how* maturato dalla cooperativa nei settori socio-sanitari ed educativi ha permesso di costruire un servizio innovativo capace di generare ricadute positive per l'intera comunità. In questi tre anni il *Family Hub* ha rappresentato molto più di un insieme di servizi: è diventato un luogo



di incontro e di relazione, capace di mettere in rete famiglie, educatori, istituzioni e realtà del territorio. Il progetto lascia in eredità una comunità più consapevole, nuove competenze e relazioni che continueranno a vivere oltre la conclusione del percorso triennale, soprattutto grazie alla volontà del Comune di Montereale che ha voluto proseguire il servizio di Spazio Sperimentale dedicato ai bambini 12-36 mesi affidando a FAI la gestione del centro. Un'esperienza che ha dimostrato come l'ascolto dei bisogni delle famiglie e la collaborazione tra Enti Pubblici e Terzo Settore possano generare opportunità concrete di crescita, inclusione e benessere per tutto il territorio.

Un modello organizzativo per la legalità d'impresa e la trasparenza amministrativa

COSA SIGNIFICA ESSERE UNA COOPERATIVA CHE RISPETTA LA 231?

Michelangelo Tagliente intervista Graziano Maino

A cura di M. Tagliente

Cos'è e cosa chiede la normativa 231 alle cooperative sociali?

La 231 è una norma che aiuta le organizzazioni a rispettare le leggi e a non commettere reati. Introdotta nel 2001 è in continuo aggiornamento perché via via identifica comportamenti che le organizzazioni possono mettere in atto per ottenere vantaggi e quindi stabilisce specifiche sanzioni. Se ci pensi la logica è giusta: operare nel mercato e per conto della pubblica amministrazione richiede correttezza e rispetto delle regole. E queste regole vanno chiarite e servono anche indicazioni concrete per rispettarle. La 231 fa esattamente questo: identifica quei comportamenti che non rispettano le regole (i reati), stabilisce che se vengono commessi alla ricerca di vantaggi per l'organizzazione vanno sanzionati, stabilisce come l'organizzazione deve attrezzarsi. E tutto questo non vale solo per le imprese, ma anche per le cooperative sociali. **L'introduzione della responsabilità dell'ente ha rappresentato un cambiamento importante anche per le cooperative sociali.**

Vero! Con la 231 è proprio successo questo: non solo le persone sono responsabili per comportamenti che non rispettano la legge, ma anche le organizzazioni produttive. La 231 ha introdotto la responsabilità penale per tutte le forme di impresa. L'obiettivo generale è quello di rendere il mercato uno spazio regolato e dove tutti gli attori agiscono con correttezza e nel rispetto della legge.

Per una cooperativa sociale cosa succede in concreto?

Pensa ai reati come a dei burroni. Per non commettere reati la prima cosa da fare è sapere

se nel tuo viaggiare ti avvicini troppo al precipizio... E quindi conviene mappare la strada e sapere dove sono i burroni. Per questo si prendono i reati previsti dalla 231 e si fa la mappa dei reati che possono essere commessi dalla cooperativa.

Sì, ma una volta che ho identificato le aree di rischio come mi devo attrezzare?

Certo, non basta sapere quali sono i punti pericolosi lungo la strada. Conviene installare un navigatore potente che rilevi in anticipo il rischio di finire in un burrone e ti dia tutte le indicazioni per viaggiare in sicurezza, che ti dia le dritte sulla velocità da tenere e sulle strade sicure alternative da prendere: il navigatore si chiama Modello 231.

Hai parlato di reati... ma chi può commettere i reati in cooperativa?

Qui la 231 è chiara: i reati li possono commettere le persone che lavorano in cooperativa, se li commettono a vantaggio o nell'interesse della cooperativa, ne rispondono loro personalmente e ne risponde anche la cooperativa come organizzazione. Naturalmente a ruoli e responsabilità diverse corrisponde una diversa possibilità di commettere reati 231. Per questo è necessario dotarsi del *Codice etico e di comportamento* che dice a chi lavora in cooperativa come ci si deve comportare per non commettere reati. In fondo il Codice etico e di comportamento è come un manuale che chiarisce come devi agire con correttezza e nel rispetto delle leggi.

Hai parlato di una mappa dei burroni, e quali sarebbero questi burroni?

Purtroppo di burroni ce ne sono di tanti tipi... Non ti faccio l'elenco di tutti i reati che prevede la 231, ti dico solo quali sono quelli che possono interessare FAI: rea-

ti contro la pubblica amministrazione, reati societari (correttezza del bilancio), reati contro la personalità individuale (rapporti di lavoro e rapporti con minori), reati in ambito salute e sicurezza, reati ambientali, reati informatici... Prossimamente prepariamo qualche breve video per spiegare i reati in dettaglio, anche con esempi concreti, così la cosa si fa interessante.

Spesso, quando parlo della 231, le persone mi dicono che FAI non commette reati.

Di questo sono convinto. Ma le buone intenzioni non bastano. La 231 prevede non solo che ci si attrezzi con la mappa dei reati da evitare, con un buon navigatore (Modello 231), e con un manuale dei comportamenti (Codice etico e di comportamento), prevede anche - come per la qualità e la sicurezza - che ci siano verifiche e controlli. E qui entro in gioco anch'io.

Già, tu sei presidente dell'Organismo di vigilanza 231 di FAI...

Sì, la 231 prevede che si costituisca un Organismo di vigilanza che supporti la cooperativa, la accompagni e si prenda cura che tutti gli strumenti, per evitare di commettere reati, siano pienamente funzionanti. Quindi la serietà di FAI, l'impegno a non commettere reati sono requisiti fondamentali di partenza ma la 231 prevede un affiancamento, prevede che si rimanga vigili, che si verifichi che quello che si è predisposto venga effettivamente utilizzato. Ecco, questo è il compito dell'Organismo di vigilanza.

E se una persona che lavora in FAI vede che qualcosa non va?

Questa è una bella domanda. La 231 riguarda tutte le persone socie e che lavorano in FAI. Non si tratta solo di agire con correttezza nel proprio contesto operativo ma anche di segna-

lare se qualcosa non va. Così si può approfondire, capire se c'è un problema, se c'è il rischio di commettere un reato. La segnalazione è fondamentale per rispettare la 231. Per questo sul sito ci sono le indicazioni per segnalare anche in modo riservato e tutelato (*whistleblowing*). Qui non entro nel dettaglio, ma anche su questo punto ci starebbe un breve video esplicativo.

Ok, hai fatto un rapido quadro, ma quali sono i vantaggi per FAI nel rispettare la 231?

Lo sapevo che mi avresti fatto questa domanda. Ed è giusto: quali vantaggi in concreto nell'attuare il sistema 231? I vantaggi sono diversi. Intanto sapere quali sono i reati da evitare è già un vantaggio: essere consapevoli ci aiuta a non sbagliare. Poi la 231 come gli altri sistemi di gestione è una guida operativa: non si viaggia nella nebbia, ma con strumenti per orientarsi. La 231 poi contribuisce ad attestare la serietà e l'affidabilità di FAI presso le pubbliche amministrazioni e gli altri committenti. E poi funziona un po' come i sistemi di sicurezza: se hai installato un impianto di sicurezza robusto, tieni lontani i rischi e nel caso si verifichino problemi, l'assicurazione risponde. La 231 funziona un po' così: se la applichi con serietà, nel caso in cui ci dovesse essere un reato, la cooperativa non viene incolpata e non viene sanzionata.

Quindi in sintesi adottare la 231 (essere *compliant* come si dice in gergo) è come dotarsi di un navigatore, di un sistema di allarme e di un sistema di protezione. Oggettivamente conviene attrezzarsi e prevenire i problemi, piuttosto che doverli gestire (anche dal punto di vista economico). La 231, come tutti gli strumenti richiede di metterci la testa, ma poi è un bell'aiuto!

FAI4MOM

GENITORIALITÀ E LAVORO, RISPOSTE IN CRESCITA

Prosegue il progetto a sostegno delle mamme lavoratrici



di **Elisa Giuseppin**
e **Fabia Soligon**

Prosegue il percorso di FAI4MOM, il progetto dedicato al supporto delle socie FAI mamme di bambine e bambini nei primi 1000 giorni di vita, avviato il 22 febbraio dello scorso anno e che sarà attivo fino a febbraio 2027. Un'iniziativa che, sin dalla sua partenza, si è posta l'obiettivo di promuovere una nuova cultura della genitorialità e di accrescere la conciliazione tra vita familiare e professionale, offrendo strumenti mirati e innovativi. Nel corso del primo anno di avvio attività, il progetto ha messo in campo una serie articolata di azioni a sostegno delle lavoratrici, accompagnandole nelle diverse fasi della maternità. Tra queste, particolare rilievo

assume il riconoscimento di un premio alla nascita pari a 500 euro per ogni nuova nata e ogni nuovo nato nel periodo di realizzazione del progetto, misura pensata per offrire un aiuto immediato e tangibile alle famiglie.

Importante è anche l'avvio di due nuovi servizi strategici che rafforzano ulteriormente l'impianto del progetto. Il primo è lo sportello FAI4MOM, un servizio dedicato al supporto, orientamento e accompagnamento personalizzato per le lavoratrici neomamme. Lo Sportello nasce con l'obiettivo di potenziare il dialogo tra FAI e le lavoratrici, intercettando i bisogni emergenti legati al rientro al lavoro e contribuendo a costruire risposte sempre più efficaci. Si tratta di una funzione organizzativa chia-

ve, pensata per strutturare nel tempo un nuovo approccio alla gestione della maternità e della genitorialità in azienda.

Il focus del progetto è l'attivazione del Metodo Duo5C, brevettato dalla Coach dott.ssa Marcella Chiesi, un programma di gestione della genitorialità attraverso la valorizzazione della maternità nelle organizzazioni, mediante l'attivazione di percorsi formativi personalizzati, rivolti alle mamme al rientro dal congedo di maternità, con l'obiettivo di facilitarne il reinserimento lavorativo e valorizzarne competenze e professionalità. Il percorso è rivolto anche alle figure delle responsabili e dei responsabili, al fine di disseminare e favorire una cultura organizzativa positiva verso l'evento

maternità. I percorsi formativi ad oggi hanno riguardato oltre 50 persone con oltre 250 ore di formazione erogate.

Accanto a questo è stato attivato anche lo spazio FAI4MOM, situato in via Molinari 41 a Pordenone, un servizio gratuito di rigenerazione dedicato alle socie FAI, sia in gravidanza sia mamme di bambine e bambini fino ai 9 anni. Uno spazio pensato per offrire momenti di benessere, confronto e supporto, in un'ottica di cura della persona e valorizzazione dell'esperienza della maternità. Presso lo spazio FAI4MOM è possibile trovare occasioni di gioco condiviso, percorsi di yoga mamma-bebè (fino al gattonamento), yoga in gravidanza e Family Yoga, rivolto alle mamme e alle/ai loro bambine/i da 1 a 9 anni.

Ma è sul fronte dei permessi che arriva la novità più significativa. A partire da aprile '26, infatti, il progetto amplia la platea delle beneficiarie dei 5 giorni di permessi retribuiti aggiuntivi per la malattia dei figli, estendendo questa opportunità anche alle mamme di bambine e bambini fino ai 9,9 anni. Una scelta che rappresenta un importante passo avanti, riconoscendo come le esigenze di cura e assistenza non si esauriscano nei primissimi anni di vita.

Con questa evoluzione e con l'attivazione dei nuovi servizi, FAI4MOM conferma il proprio impegno nel costruire un modello di welfare attento ai bisogni reali delle famiglie, capace di adattarsi nel tempo e di rispondere in modo concreto alle sfide quotidiane delle mamme lavoratrici.

Welfare FAI

Dove la maternità diventa un valore

di Michela Sovrano

Il Friuli Venezia Giulia vanta tassi di occupazione tra le madri tra i più alti d'Italia (65% contro una media nazionale del 54% secondo dati ISTAT), ma la maternità resta un passaggio delicato. In Italia, ogni anno, circa 50.000 genitori (al 70% donne) rassegnano le dimissioni entro i primi tre anni di vita del figlio per la difficoltà di conciliare carriera e famiglia (dati Ispettorato Nazionale del Lavoro). Anche in FVG il rischio del *part-time involontario* è concreto: riguarda il 32% delle lavoratrici contro appena il 7% degli uomini complice una rete di asili nido che, in alcune aree, fatica ancora a raggiungere i target europei (dati INPS). Per rispondere a questa sfida, Cooperativa Sociale FAI ha inaugurato in via Molinari 41 lo spazio FAI4MOM. Il progetto, sostenuto dal bando nazionale #Riparto, non è solo uno sportello, ma un modello di *welfare* che offre formazione con il metodo Duo5C, yoga e supporto psicologico. Previsti anche aiuti diretti: un bonus nascita di 500 euro e 5 giorni di permessi retribuiti extra per la malattia dei figli fino ai 9 anni. Al taglio del nastro del nuovo spazio erano presenti l'assessora *Guglielmina Cucci*, la presidente FAI *Hanna Genuzio*, il direttore *Fabio Fedrigo*, *Fabio Dubolino* (presidente Confcooperative Pordenone), la responsabile delle politiche di conciliazione *Elisa Giuseppin* e la *project manager* *Fabia Soligon*. «La maternità deve smettere di essere un limite e diventare valore aggiunto» ha ribadito durante l'inaugurazione la presidente *Hanna Genuzio*. La coordinatrice di progetto *Fabia Soligon* segnala che già una cinquantina di mamme hanno usufruito del servizio. L'obiettivo futuro sarà allargare il modello: da progetto per le socie e lavoratrici FAI a presidio di *welfare* comunitario aperto a tutto il territorio.



Intervista

Un progetto che è modello per la città e non solo

A cura di Michela Sovrano

Durante l'inaugurazione di FAI4MOM, abbiamo avuto modo di parlare con l'assessora con delega alle Pari Opportunità del Comune di Pordenone, *Guglielmina Cucci* per approfondire la sua visione alla base del progetto che punta a rafforzare la conciliazione tra lavoro e famiglia attraverso nuove forme di *welfare* territoriale.



Assessora, che segnale lancia l'apertura di FAI4MOM alla città?

Questo progetto rappresenta un modello e una direzione precisa: partiamo dall'idea che la maternità non sia un limite, ma una risorsa che genera competenze, relazioni e valore per l'intera collettività. Dobbiamo riconoscere il lavoro di cura come componente essenziale del capitale sociale ed economico della città.

In che modo queste iniziative possono cambiare il mercato del lavoro?

Iniziativa come queste mostrano come il *welfare* aziendale possa diventare *generativo*, creando quel ponte necessario tra i bisogni delle famiglie e i servizi educativi. Investire nei primi mille giorni di vita di un bambino è una scelta lungimirante che sostiene non solo le madri, ma il futuro dell'intera comunità.

Qual è il ruolo dell'Amministrazione in questo ecosistema?

Crediamo che il benessere passi dalla capacità di fare rete tra istituzioni, cooperazione e famiglie. Politiche di conciliazione efficaci nascono da un ecosistema che costruisce risposte concrete. Questa inaugurazione è un passo avanti verso pari opportunità reali, capaci di incidere sui percorsi lavorativi e sulla piena partecipazione delle donne.

Family Audit

DIECI ANNI TRA VITA E LAVORO

Iniziato il secondo processo di consolidamento

di Elisa Giuseppin e Maura De Bon

FAI nel 2015 è stata la prima organizzazione in Friuli Venezia Giulia ad aderire alla certificazione Family Audit. Il FA è uno strumento manageriale che certifica la società nel proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire la conciliazione vita e lavoro, le pari opportunità e più in generale il benessere organizzativo. Il marchio dello standard Family Audit è di proprietà della Provincia autonoma di Trento che svolge il ruolo di Ente di certificazione.

Le misure costruite negli anni dalla cooperativa per le socie e i soci sono diverse: permessi aggiuntivi rispetto a quelli del CCNL delle cooperative sociali, flessibilità lavorativa e *job rotation*, concessioni di *part time*, periodi di ferie lunghi per i rientri nel Paese d'origine delle socie/i straniere/i, banca ore, servizi di punto verde e *people caring*.

Nel 2025 la cooperativa ha avviato il primo anno del **secondo processo di consolidamento** che ha previsto, come da nuove *Linee Guida Family Audit*, che le organizzazioni certificate somministrino un questionario allo scopo di rilevare, direttamente attraverso le persone occupate, i bisogni di conciliazione vita e lavoro, di pari opportunità e, più in generale, relativi al benessere nei luoghi di lavoro, nonché l'impatto e il livello di soddisfazione per le azioni attivate.

La *survey* è stata somministrata alle socie e i soci FAI tra giugno ed agosto 2025 ottenendo un tasso di risposta del 43%. Si riportano di seguito i dati principali emersi dall'indagine.

L'**anagrafica delle rispondenti** rivela una componente femminile al 90,4%, di cui il 44,7% ha figlie/i, il 51% in età scolare (6-16) e il 32,6% in età prescolare (0-5 anni), il 32% dichiara di avere altri familiari di cui si occupa.

Per l'area **organizzazione del lavoro/più agile**, risulta lavorare

part-time il 53,4%, mentre usufruisce di almeno una forma di flessibilità il 64,8% delle persone rispondenti, circa la metà dichiara che è facile prendere permessi (il 29% dichiara che è complicato) e prendere ferie compatibili con quelle dei familiari (mentre circa 1/3 ha difficoltà).

Tenendo conto delle persone che hanno figlie/i, l'orario di lavoro è compatibile con il seguire le/i figlie/i nelle attività scolastiche per il 78,2% e per il 76,4 in quelle extra scolastiche. E' inoltre compatibile per il 71,6% delle persone che hanno carichi di cura in generale (persone anziane etc.) e per il 79,8% per chi deve gestire la casa. Il 79,2% dichiara che il proprio orario lavorativo è compatibile con il prendersi in carico la propria salute.

Complessivamente 76,76% ritiene che orari di lavoro e impegni personali e familiari si conciliano bene. In linea generale i luoghi di lavoro risultano confortevoli soprattutto se si considerano le caratteristiche e la varietà dei servizi gestiti dalla cooperativa.

Per quanto riguarda i processi di lavoro i compiti sono assegnati in modo chiaro (84,9%) c'è confronto con le figure di riferimento (84,5%) e con il proprio gruppo di lavoro (78,5%), riunioni e incontri sono organizzati in orari comodi (71,2%) e le persone sono valutate con criteri conosciuti (71,3%), le attività e le scadenze sono programmate con adeguato anticipo (67,6%) e le persone sono informate sui criteri di selezione.

Per quanto concerne l'area della **cultura aziendale**, il 77,7% dichiara di avere fiducia nella direzione, una larga maggioranza considera il lavoro in modo equo, che i conflitti sono risolti in modo positivo, che essere giovani non è penalizzante e che l'esperienza e l'anzianità di servizio sono valorizzate, c'è rispetto per le attività del tempo libero e soprattutto chi ha ruoli di responsabilità prende in considerazione i bisogni di conciliazione delle persone. Per

quanto riguarda lo sviluppo del personale le persone ritengono di avere le competenze necessarie per lavorare in maniera autonoma (91,3%), di ricevere una formazione adeguata al lavoro che svolge (79%), le persone si dividono in maniera paritaria rispetto alla percezione di avere prospettive di avanzamento della carriera (34,7%). Infine circa una persona su due ritiene di non ricevere uno stipendio adeguato. Nel complesso il clima organizzativo risulta soleggiato per il 44,3% e parzialmente nuvoloso per il 36,5%.

Le informazioni raccolte per il macro ambito **parità di genere** sono complessivamente positive. Il 74,4% è d'accordo che donne e uomini hanno le stesse opportunità, a fronte di un 11,2% che non è d'accordo e un 14,4% che si dichiara né in accordo né in disaccordo. Il 70,1% conviene che viene fatta formazione sulla parità di genere, contro un 11,4% che pensa il contrario e un 18,5% che non prende posizione.

Non ci sono differenze nelle prospettive di carriera di donne e uomini per il 68,9%, non si sbilancia il 20,1% mentre non è d'accordo l'11%. Per quanto riguarda la retribuzione il 67,6% ritiene che a parità di lavoro non ci sono differenze di paga tra uomini e donne, mentre l'8,6% non è d'accordo e il 23,8% non si sbilancia.

Per quanto riguarda la **genitorialità** il 63,7% ritiene che ci siano meccanismi di protezione al lavoro in maternità, il 5,7% è in disaccordo mentre il 30,7% non propende per nessuno dei due. Il 55,3% pensa che non ci siano ostacoli all'utilizzo del congedo parentale per i padri, contro il 4,5% che ritiene che ci siano, e ben il 40,2% non si sbilancia. Infine, avere figli o altri familiari di cui occuparsi non è un ostacolo per il 55,2%, lo è per l'11,8%, non prende posizione una persona su tre.

Rispetto alla tutela in caso di *mobbing*, discriminazioni e

CONTINUA NELLA PAGINA SEGUENTE

CONTINUA DA PAGINA 5

molestie in caso di *mobbing* le persone si sentono tutelate nel 64,8%, non si sentono tali il 14,2%, non lo sanno un 17,4%.

Nel caso delle **discriminazioni** le percentuali sono rispettivamente un 65,3% di persone che si sentono tutelate, 15,1% non si sentono tali, e il 15,5% non sanno. Infine si sentono tutelate in caso di molestie il 64,4% delle persone, non si sentono tali il 10% e non lo sa il 20,1%.

Rispetto al macro ambito del **welfare territoriale**, la reputazione della cooperativa risulta positiva (77,6%). Il 79,9% delle persone è orgogliosa/o di lavoro

rare per essa, nel 72,6% dei casi la ritiene fedele e coerente rispetto ai valori che dichiara e il 74% delle persone ne condivide gli obiettivi e i lavori.

Per quanto riguarda l'impatto della cooperativa sul territorio di riferimento si rileva che dal punto di vista economico è positivo per il 75,5% delle persone coinvolte nell'indagine, simile dal punto di vista ambientale 75,7%, mentre il dato sale decisamente per quanto riguarda l'impatto sociale che arriva all'86,6%.

Rispetto al macro ambito della **comunicazione** le persone coinvolte nella *survey* hanno dichiarato che è facile trovare

le informazioni di cui si ha bisogno nell'81,2% dei casi; che sono organizzati periodicamente incontri informativi e di coordinamento nel 70,3% e che viene comunicato e valorizzato il lavoro individuale nel 59,4% dei casi. Il 62,1% è d'accordo che le opportunità di aggiornamento e crescita professionale sono comunicate in modo chiaro, questo vale nel 69,7% dei casi anche per le iniziative aziendali, le difficoltà sono riportate adeguatamente ai livelli superiori per il 75% delle persone coinvolte nella *survey* e per il 78,7% è favorito un linguaggio inclusivo e rispettoso delle diversità.

In merito alla comunicazione esterna il 91,3% ritiene che l'organizzazione comunica all'esterno le proprie attività in modo adeguato le proprie attività.

Rispetto al **welfare aziendale** alla richiesta su quali aree è importante che FAI investa, le persone che hanno partecipato alla *survey* hanno indicato come prima scelta l'integrazione (58,9%) dello stipendio e seconda scelta convenzioni e sconti (18,7%).

Rispetto alle **misure di conciliazione** messe in atto la prima misura esaminata è la **flessibilità** che risulta conosciuta dal 66,7% delle persone coinvolte, di queste il 72,6% la ritiene compatibile con il proprio lavoro e l'ha usata nel 77,4%. La quasi totalità dichiara che è stato facile accedervi e che ne è soddisfatta (97,5%). In generale il 78,1% ritiene che la misura è stata apprezzata all'interno dell'organizzazione. La **job rotation** è conosciuta dal 47,5% delle persone rispondenti, di queste il 68,3% la ritiene utilizzabile nel proprio tipo di lavoro e il 57,7% ne ha usufruito. Anche in questi casi l'accesso è stato piuttosto facile (93,3%) e anche il grado di soddisfazione è molto elevato (96,7%). Infine il 76% ritiene che la misura sia stata apprezzata all'interno della cooperativa.

La terza misura considerata sono i **congedi neo papà** che sono conosciuti dal 31,2% delle persone rispondenti, che per il 60,3% li considera utilizzabili nel proprio lavoro, considerando che la componente maschile è limitata nella cooperativa è coerente che solo il 7,3% abbia utilizzato tale opportunità, ritenendo facile accedervi e dichiarando soddisfazione nel 100% dei casi.

Il 66,6% delle persone che conoscono la misura ritiene che sia apprezzata all'interno della cooperativa. Infine la **guida sulla conciliazione** risulta conosciuta da un terzo delle persone partecipanti alla *survey*, quasi al 70% la ritiene utilizzabile per il proprio lavoro, il 71,4% ne ha usufruito, l'accesso è risultato facile per il 94,5% delle persone, mentre la soddisfazione riguarda il 100% delle persone che ne hanno usufruito, la misura è stata apprezzata all'interno di FAI per il 69,9% dei/delle rispondenti.

Nel complesso i risultati possono essere ritenuti positivi, rimane l'attenzione di FAI ad approfondire e trovare soluzioni nelle situazioni risultanti più complesse.

Lo scorso marzo FAI ha superato con esito positivo l'audit annuale relativo al primo anno del ciclo di consolidamento della certificazione, confermando la validità del nuovo piano aziendale e garantendo la continuità del processo.

FAI yoga

Team building aziendale

di Arianna Pasquali

Da anni ripetutamente come i corsi e ricorsi della storia ci interroghiamo sul senso del nostro lavoro e su come poter migliorare il nostro stare al mondo come operatrici e operatori sociali. Schiacciati dalle scadenze e da un ritmo lavorativo che richiede velocità e capacità multitasking, quali luoghi e spazi di decompressione ci meritiamo di pensare?

In modo spontaneo e condiviso, abbiamo così progettato un percorso dedicato a noi colleghe di tutti i giorni, un tentativo di ri-costruire benessere in noi e per noi che ci occupiamo della cura delle persone. È nato in questo modo un progetto olistico di team building attraverso lo yoga, un'idea tanto semplice quanto innovativa ed efficace per migliorare la dinamica di gruppo, la comunicazione e il benessere lavorativo. L'antica pratica dello yoga infatti può essere un potente strumento che favorisce la coesione, la salute e un ambiente di lavoro positivo aiutandoci da più prospettive nella nostra crescita personale: miglioramento della comunicazione attraverso presenza mentale e libera da giudizi, aumento della fiducia reciproca attraverso il sostegno, l'ascolto e una connessione umana sottile, riduzione dello stress attraverso il respiro consapevole e sviluppo di una mente resiliente, che attivi risorse interne e agisca con creatività e stimolo.

Applicato al nostro contesto di gruppo, questo percorso sta contribuendo a rafforzare un legame, condividendo un'esperienza unica e la riscoperta di un senso di comunità. Lo yoga incoraggia la flessibilità non solo fisica, ma anche mentale, aiutando i team a rimanere aperti e reattivi ai cambiamenti che la vita ci mette davanti incessantemente ogni giorno.

Questo luogo informale, pensato per migliorare il benessere lavorativo, accoglie menti e anime che si interrogano, che non hanno soluzioni ma solo tentativi in tasca per cercare di migliorare il mondo che ci circonda. Un luogo accogliente e calmo per rallentare e lasciar decantare i pensieri, le nostre giornate, il nostro quotidiano.



Un prestito dedicato a te

Grazie alla tua Società puoi accedere a due soluzioni a condizioni riservate



Prestito Online Crediper

Importi **da 1.500 € a 30.000 €**
Rate mensili **fino a 84 mesi**

Ad esempio puoi richiedere
9.500 € in 48 rate da
228,59 € al mese
TAEG 7,99% - TAN 7,24%

Cessione del Quinto Crediper

Importi **fino a 75.000 €**
Rate mensili **fino a 120 mesi**

- ✓ **Tasso e importo** restano fissi per tutta la durata del finanziamento
- ✓ La rata viene trattenuta in **busta paga** o sul **cedolino della pensione**

Utilizza il tuo codice aziendale:

Fai326



Per i tuoi progetti, scegli il **Prestito Crediper**.
Scopri di più visitando la pagina a te dedicata
o **inquadrando il QR Code**.

Scopri di più



Crediper è l'offerta dei prodotti di finanziamento delle BCC che aderiscono al Gruppo BCC Iccrea. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale che presenta Prestito Online Crediper. Offerta valida dal 01/04/2026 al 30/06/2026. Per conoscerla meglio basta recarsi sul sito crediper.it dove, nella sezione trasparenza, sono disponibili tra le altre cose: il modulo "Informazioni europee di base sul credito ai consumatori" (SECCI); la copia del testo contrattuale; Guida ABF; Guida Pratica Credito ai consumatori; Guida Centrale dei Rischi. Esempio rappresentativo: 9.500,00 € rimborsabili in 48 mesi con rate da 228,59 € al mese - TAN fisso massimo relativo all'esempio 7,24%, TAEG 7,99% - Importo totale del credito: 9.500,00 € - Costo totale del credito costituito da: interessi 1.472,32 € + imposta di bollo su finanziamento 16,00 €, su rendiconto annuale e di fine rapporto 2,00 € per saldi superiori a 77,47 € + spesa mensile gestione pratica 1,50 € - Importo totale dovuto dal consumatore (importo totale del credito + costo totale del credito): 11.068,32 €. Il TAEG rappresenta il costo totale del credito espresso in percentuale annua e, con riferimento all'offerta pubblicizzata, include gli interessi ed i seguenti costi: imposte di bollo (ove previste); commissioni di istruttoria (ove previste); spesa mensile gestione pratica (ove prevista). L'esempio si riferisce ai valori medi rilevati su un periodo di osservazione di 12 mesi (aggiornato al 28/02/2026) relativi ai prestiti personali Online Crediper. L'accettazione della richiesta è subordinata all'approvazione da parte della società erogante BCC CreditoConsumo S.p.A.

Il prestito con Cessione del Quinto Crediper è un prodotto di finanziamento erogato da Pitagora S.p.A. e distribuito da BCC CreditoConsumo S.p.A. anche per il tramite delle BCC/CR aderenti al Gruppo BCC Iccrea, in virtù di accordi distributivi non esclusivi sottoscritti tra le parti, senza costi aggiuntivi per il cliente. Per le condizioni contrattuali ed economiche si rimanda al contratto e al documento informativo denominato "Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" (SECCI) a disposizione della clientela nella sezione di trasparenza prodotti di terzi del sito crediper.it. La concessione del prestito con Cessione del Quinto Crediper è subordinata alla valutazione e all'approvazione di Pitagora S.p.A. al rilascio del bene da parte dell'Ente Datoriale o Ente Pensionistico e, per legge, al rilascio della garanzia di una assicurazione sulla vita del Debitore (per i Pensionati) e della garanzia di una assicurazione sulla vita e perdita di impiego del Debitore (per i Dipendenti). Le Polizze sono sottoscritte da Pitagora S.p.A. in qualità di contraente, di cui è beneficiaria, assumendone direttamente i costi.

hub381.it/punto-estate-urbano-2026

coopsocialefai.it

Punto Estate urbano*HUB 381
versione estiva*di **Cristian Barel**

L'estate è il periodo per eccellenza del riposo e dello svago: una pausa dagli impegni scolastici e un momento in cui i giovani si godono un po' di tempo finalmente libero. In effetti, l'estate potrebbe essere il momento per ciò che Aristotele, con un termine che per noi ha assunto un significato, allo stesso tempo, specifico e divergente, chiamava *scholè*: il tempo libero come ozio creativo. Il tempo dell'estate è uno spazio-tempo qualitativamente differente, in cui ci si dedica ad attività in cui spendere sé stessi in contesti diversi. *HUB 381 Punto Estate Urbano* è il centro estivo che FAI organizza da tre anni, da fine scuola alla prima settimana di agosto, e che offre molteplici opportunità a ragazze e ragazzi dagli 11 ai 16 anni di Pordenone e dintorni. I giovani a scuola hanno la possibilità di un continuo confronto che avviene, però, nella maggioranza dei casi, su un piano quasi esclusivamente cognitivo. In un centro estivo, invece, finalmente ci si ritrova a spendersi in attività di gioco e laboratoriali, di movimento, di relazione e scambio, di scoperta del territorio: in questa realtà, spesso i ruoli sono ribaltati e chi è abituato a primeggiare vive l'esperienza di essere *secondo* a un compagno che, invece, a scuola fa più fatica. Nel centro estivo si ha soprattutto la possibilità di stare in mezzo agli altri e alle altre, senza i continui *spauracchi* della valutazione, della nota, dei compiti. Il centro estivo, come la scuola, svolge un luogo educativo, ma è strutturato su una logica differente, perché è pensato per il potenziamento di altre autonomie: il/la giovane ha la possibilità di *buttarsi* molto di più nelle esperienze, di vivere l'attività in maniera più indipendente; si trova spesso nella condizione di doversi cavare da solo in piccoli grandi compiti ed è quindi spronato dal contesto a *crescere*. Ma il nostro centro estivo è anche un'iniziativa pensata per tutte e tutti, nella quale ragazze e ragazzi con disabilità possono trovare un «terreno comune» di esperienza, rinforzando le proprie attitudini alla cooperazione e al dialogo.

HUB 381*In viaggio per
l'Europa*di **Irene Zaghet** educatrice
HUB 381 Viale Dante

A gennaio 2026 ho preso parte all'evento finale del progetto *E-Locum*, svoltosi a Bruxelles, un'iniziativa nata con l'obiettivo di sensibilizzare i giovani sul tema della migrazione. È stato un momento significativo, pensato per dare voce al lavoro svolto da ragazzi provenienti da diversi Paesi –tra cui Romania, Slovenia, Grecia e Spagna– che, attraverso camp e focus group, hanno elaborato un documento condiviso. Al centro delle riflessioni: il ruolo delle autorità locali, dei media, del sistema educativo e delle organizzazioni giovanili. Il viaggio è iniziato il 28 gennaio, quando siamo partiti dall'aeroporto di Venezia diretti verso la capitale belga. Con

me c'erano tre giovani che avevano già preso parte ad altri laboratori del progetto, pronti a vivere questa nuova esperienza. Una volta arrivati a Bruxelles, nel pomeriggio abbiamo raggiunto *La Kop*, uno spazio di lavoro e studio condiviso, dove abbiamo ritrovato alcuni compagni di percorso e ascoltato la testimonianza di un gruppo di giovani attivi in un centro sociale nel cuore della città. La serata, dopo cena, si è trasformata in un'occasione preziosa per conoscersi meglio, intrecciare storie e iniziare a scoprire Bruxelles con occhi curiosi. La mattina del 29 gennaio è stata dedicata alla conferenza finale. In quell'occasione, i ragazzi hanno presentato il documento frutto del loro lavoro, aprendo anche una riflessione concreta sulle azioni che ciascuno di noi può intraprendere oggi, con uno sguardo rivolto al futuro. Terminato l'incontro, abbiamo visitato il *Parlamentarium*, uno spazio immersivo che racconta la storia dell'Unione Europea attraverso immagini, documenti ed esperienze interattive, offrendo nuovi spunti di compren-

sione e dialogo. L'ultimo giorno ci ha portati al FOYER VZW, un centro sociale impegnato da anni nella promozione dell'inclusione attraverso percorsi educativi. Poco distante, abbiamo visitato il museo della migrazione, un luogo capace di restituire voce e profondità a storie personali provenienti da ogni parte del mondo. È stata un'esperienza intensa, che ci ha permesso di entrare in contatto diretto con vissuti autentici e spesso complessi. Il momento conclusivo, condiviso in un clima conviviale, ha rappresentato la chiusura di un viaggio non solo geografico, ma soprattutto umano. Ci siamo salutati con l'augurio che iniziative come questa possano continuare a esistere e a coinvolgere sempre più giovani. Ciò che più resta di questa esperienza è l'entusiasmo dei ragazzi, la loro capacità di proporre idee e visioni, e soprattutto quella *contaminazione sociale* che nasce dall'incontro tra culture, storie ed esperienze diverse. È proprio questo scambio, autentico e inevitabile, ad aver reso il viaggio così significativo.

LEGGI IL NUOVO SITO FAI,
ANCHE DAL TUO CELLULARE!

UN GALATEO PER I NOSTRI TEMPI A CURA DI FABIO FEDRIGO, MICHELE RIGO, FRANCESCO STOPPA.
BIBLIOTECA DELL'IPPOGRIFO
LIBRERIA AL SEGNO EDITRICE

A QUALI CONDIZIONI POSSIAMO DIRCI UMANI? E IN CHE MODO, SOPRATTUTTO, POSSIAMO MANTENERCI TALI? SONO DOMANDE COME QUESTE A TESSERE LA TRAMA DI UN TESTO NEL CUI SOTTOTITOLO COMPARE LA PAROLA "GALATEO", TERMINE DESUETO MA EVOCATIVO DI QUALCOSA DI INTIMAMENTE UMANO: UNO STILE. STILUS ERA L'ASTICELLA APPUNTITA DI CUI GLI ANTICHI SI SERVIVANO PER SCRIVERE SULLE TAVOLETTE DI CERA, E NELLO STILE CHE FIN NELLE PICCOLE COSE CI CARATTERIZZA È POSSIBILE LEGGERE IL MODO CON CUI STIAMO AL MONDO, A PARTIRE DAL POSTO CHE RISERVIAMO AI NOSTRI SIMILI. NELLA SPECIALE ATTENZIONE CHE RISERVIAMO ALLE MANIFESTAZIONI SOTTOTRACCIA DELLA NOSTRA SOGGETTIVITÀ E A CIÒ CHE ALLO STESSO TEMPO CI LEGA GLI UNI AGLI ALTRI È IN FONDO CUSTODITO IL LIEVITO DELLA DEMOCRAZIA, LA FORMA FELICEMENTE IMPERFETTA E PERENNEMENTE INCOMPIUTA DI GOVERNO DELLE COSE.

SERENISSIMA MUTUA ETS
SOCIO SOSTENITORE
BCC PORDENONESE E MONSILE
GRUPPO BCC ICCREA

Entra a far parte di SERENISSIMA MUTUA ETS Associazione mutualistica sostenuta da BCC PORDENONESE E MONSILE

INSIEME ALLA NOSTRA BCC VALORIZZIAMO I PRINCIPI DI MUTUALITÀ E SOLIDARIETÀ

FAMIGLIA E SCUOLA
ASSISTENZA SANITARIA
CARTA MUTUASALUS®
CULTURA E TEMPO LIBERO

www.serenissimamutua.it



SOSTIENI FAI CON IL TUO 5 PER MILLE



Sostieni il lavoro sociale della cooperativa con il tuo 5 per mille. È sufficiente compilare la scheda relativa contenuta nel 730, CUD oppure UNICO compiendo due semplici azioni:

1) firmare nel riquadro a sinistra corrispondente agli enti del terzo settore iscritti nel runts di cui all'art. 46, c.1, del d.lgs 3 luglio 2017, n.117, comprese le cooperative sociali ed escluse le imprese sociali costituite

in forma di società, nonché sostegno delle onlus iscritte all'anagrafe
2) indicare il codice fiscale di Cooperativa Sociale FAI 01026970937.