

**<< L'unica maniera per fare un eccellente lavoro è amare ciò che fai.>>
Steve Jobs.**

Introduzione e riferimenti normativi

La legge 6 giugno 2016, n. 106, «Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale» ha assoggettato gli enti del Terzo settore, all'art. 3, comma 1, lettera a) «obblighi di trasparenza e di informazione, anche verso i terzi, attraverso forme di pubblicità dei bilanci e degli altri atti fondamentali dell'ente anche mediante la pubblicazione nel suo sito internet istituzionale», imponendo altresì all'art. 4, comma 1, lettera d) che le forme e modalità di amministrazione e controllo degli enti siano ispirate tra gli altri al principio della trasparenza e, lettera g) che gli «obblighi di controllo interno, di rendicontazione, di trasparenza e d'informazione nei confronti degli associati, dei lavoratori e dei terzi» siano «differenziati anche in ragione della dimensione economica dell'attività svolta e dell'impiego di risorse pubbliche». All'art. 6, comma 1, lettera f) viene stabilito che gli obblighi di trasparenza a carico delle imprese sociali devono essere «specifici». Ha inoltre previsto (art. 7, comma 3) che «Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentito l'organismo di cui all'art. 5, comma 1, lettera g), predispone linee guida in materia di bilancio sociale e di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore, anche in attuazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera o)», ovvero la valorizzazione del «ruolo degli enti nella fase di programmazione, a livello territoriale...» e l'individuazione di «criteri e modalità per l'affidamento agli enti dei servizi d'interesse generale, improntati al rispetto di standard di qualità e impatto sociale del servizio, obiettività, trasparenza e semplificazione... nonché criteri e modalità per la verifica dei risultati in termini di qualità e di efficacia delle prestazioni».

In attuazione di quanto sopra, il decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 (codice del Terzo settore, a norma dell'art. 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106) ha previsto all'art. 14, comma 1 che «Gli enti del Terzo settore con ricavi, rendite, proventi o entrate comunque denominate superiori ad 1 milione di euro devono depositare presso il registro unico nazionale del Terzo settore, e pubblicare nel proprio sito internet, il bilancio sociale redatto secondo linee guida adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti la cabina di regia di cui all'art. 97 e il Consiglio nazionale del Terzo settore, e tenendo conto, tra gli altri elementi, della natura dell'attività esercitata e delle dimensioni dell'ente, anche ai fini della valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte». In aggiunta a quanto sopra, sono tenuti per esplicita previsione del codice a redigere e rendere pubblico il bilancio sociale, prescindendo dai limiti dimensionali, in ragione della loro specificità e delle loro funzioni, i centri di servizio per il volontariato di cui all'art. 61, comma 1, lettera l). In maniera analoga, indipendentemente dal valore complessivo delle entrate il decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112, recante la «Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell'art. 2, comma 2, lettera c) della legge 6 giugno 2016, n. 106» prevede all'art. 9, comma 2 che le imprese sociali, ivi comprese le cooperative sociali e i loro consorzi, depositino presso il registro delle imprese e pubblichino nel proprio sito internet «il bilancio sociale redatto secondo linee guida adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Consiglio nazionale del Terzo settore di cui all'art. 5, comma 1, lettera g), della legge 6 giugno 2016, n. 106, e tenendo conto, tra gli altri elementi, della natura dell'attività esercitata e delle dimensioni dell'impresa sociale, anche ai fini della valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte». Nel caso di gruppi d'impresa sociali la redazione e il deposito del bilancio sociale devono essere eseguiti «in forma consolidata» (art. 4, comma 2).

Ulteriori espliciti riferimenti al bilancio sociale sono presenti nel codice nelle norme che individuano specifici contenuti del documento; analoghe disposizioni sono presenti anche nel decreto legislativo n. 112/2017 in materia d'impresa sociale. Tra essi: ai sensi dell'art. 16, comma 1 del CTS gli enti danno conto nel bilancio sociale di aver rispettato il principio secondo cui «la

differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda», in coerenza con l'analoga disposizione dell'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 112/2017; tale decreto, inoltre, prevede a carico delle imprese sociali, (con esclusione di quelle costituite in forma di società cooperativa a mutualità prevalente e agli enti religiosi civilmente riconosciuti) anche l'ulteriore contenuto ex art. 11, comma 3, relativo all'indicazione delle forme e modalità di coinvolgimento dei lavoratori e degli utenti; ai sensi dell'art. 30, comma 7 del CTS, il bilancio sociale da atto degli esiti del monitoraggio svolto dai sindaci sull'osservanza «delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, avuto particolare riguardo alle disposizioni di cui agli articoli 5, 6, 7 e 8» e contiene l'attestazione dei sindaci stessi circa la conformità del documento alle linee guida di cui all'art. 14; analoga previsione è rinvenibile all'art. 10, comma 3 del decreto legislativo n. 112/2017 relativamente alle imprese sociali (con esclusione delle cooperative sociali alle quali non sono applicabili le disposizioni di cui all'art. 10 citato); negli enti filantropici (art. 39, comma 1) il bilancio sociale «deve contenere l'elenco e gli importi delle erogazioni deliberate ed effettuate nel corso dell'esercizio, con l'indicazione dei beneficiari diversi dalle persone fisiche».

In linea di massima quindi il legislatore delegato dei decreti 112 e 117 del 2017 individua nel bilancio sociale, attraverso i connessi obblighi di redazione e successivo deposito presso il registro unico del Terzo settore o presso il registro delle imprese, nonché di diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale da parte degli enti del Terzo settore, lo strumento attraverso il quale gli enti stessi possono dare attuazione ai numerosi richiami alla trasparenza, all'informazione, alla rendicontazione nei confronti degli associati, dei lavoratori e dei terzi presenti nella legge delega.

Con il Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 4 luglio 2019 sono state finalmente adottate le Linee Guida per la redazione del bilancio sociale da parte degli ETS, rendendolo di fatto operativo a partire dalla redazione del bilancio relativo all'esercizio 2020.

Il bilancio sociale non deve essere confuso con la relazione di missione (art. 13 del codice), che insieme allo stato patrimoniale e al rendiconto finanziario forma il bilancio di esercizio degli enti e «illustra le poste di bilancio, l'andamento economico e finanziario dell'ente e le modalità di perseguimento delle finalità statutarie».

Inoltre, il bilancio sociale deve essere visto non solo nella sua dimensione finale di atto, ma anche in una dimensione dinamica come processo di crescita della capacità dell'ente di rendicontare le proprie attività da un punto di vista sociale attraverso il coinvolgimento di diversi attori e interlocutori.

Al fine di accompagnare l'attuazione delle presenti linee guida, il Consiglio nazionale del Terzo settore di cui agli articoli 58 e ss. del decreto legislativo n. 117/2017 potrà promuovere un'attività di raccolta e diffusione di buone prassi e di monitoraggio sull'applicazione delle medesime linee guida.

Premessa e ringraziamenti

Essendo ogni giorno chiamati a garantire la massima qualità, affidabilità e sicurezza dei servizi erogati, ci rendiamo troppo spesso "assuefatti" dallo stimolo di guardarci dentro e rendicontare all'esterno il grande valore del lavoro che svolgiamo.

Anche da qui nasce l'esigenza di redigere il presente Bilancio Sociale. Possa esso rappresentare al meglio ciò che facciamo, come lo facciamo e mostrare punti deboli e di forza del lavoro che quotidianamente garantiamo.

Ringraziamo pertanto tutti coloro che lavorano quotidianamente per garantire l'erogazione dei servizi ed il funzionamento della Cooperativa. Tutti loro sono un po' come dei piccoli trattori: non si fermano mai davanti alle difficoltà. Sempre pronti ad affrontare le sfide!

Il Consiglio di amministrazione.

Che cos'è un Bilancio Sociale?

Un BS è un documento di “responsabilità sociale”, utilizzato da diverse forme di organizzazioni, lucrative e non, per “rendere conto” alla collettività del lavoro e delle attività che si svolgono. Ogni organizzazione promuove con forme e formule diverse il proprio BS, cercando di “rispecchiare” la propria natura, le proprie caratteristiche ed i propri valori.

Le finalità del presente Bilancio Sociale sono:

- ✓ fornire a tutti gli stakeholders un quadro complessivo delle attività, della loro natura e dei risultati dell'ente;
- ✓ aprire un processo interattivo di comunicazione sociale;
- ✓ favorire processi partecipativi interni ed esterni all'organizzazione;
- ✓ fornire informazioni utili sulla qualità delle attività dell'ente per ampliare e migliorare le conoscenze e le possibilità di valutazione e di scelta degli stakeholders;
- ✓ dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'ente e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali, nei loro risultati ed effetti;
- ✓ fornire informazioni sul bilanciamento tra le aspettative degli stakeholders e indicare gli impegni assunti nei loro confronti;
- ✓ rendere conto del grado di adempimento degli impegni in questione;
- ✓ esporre gli obiettivi di miglioramento che l'ente si impegna a perseguire;
- ✓ fornire indicazioni sulle interazioni tra l'ente e l'ambiente nel quale esso opera; rappresentare il «valore aggiunto» creato nell'esercizio e la sua ripartizione.

Principi di redazione.

La redazione del presente bilancio sociale si attiene ai principi di:

- 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 responsabile della redazione del presente atto è il dott. Claudio Di Schino (Assistente sociale).

Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale (nota metodologica).

Per la redazione del presente atto non è stato utilizzato alcuno standard specifico di rendicontazione sociale. Il presente atto di rendicontazione sociale si basa essenzialmente su:

- questionari somministrati a Utenti/clienti, soci, lavoratori e stakeholders;
- informazioni di natura storica della Società;
- informazioni circa le attività istituzionali realizzate;
- dati di natura contabile e finanziaria;
- informazioni di natura cooperativistica tra i soci.

Tutti i dati e le informazioni sopra indicate sono elaborate in ottica di rendicontazione delle attività e della vita della Società Cooperativa La Valle.

Informazioni generali sull'Ente. Chi è e cosa fa la Cooperativa Sociale La Valle?

La Cooperativa Sociale La Valle è una Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale (ONLUS) formata da 33 soci¹, tutte persone fisiche. Essa eroga da oltre trent'anni servizi e prestazioni socio-sanitarie ed assistenziali. Oggi la Cooperativa gestisce i seguenti servizi:

Servizi gestiti dalla Coop. Sociale "La Valle"	Numero di Utenti	Figure Professionali Impegnate
Presidio riabilitativo in regime semiresidenziale (convenzionato con la Regione Lazio ex art. 26 L. 833/78)	27 in regime di convenzione 10 in regime privato	Direttore Generale Direttore Sanitario Coordinatore del servizio Responsabile Amministrativo 1 Addetto alla segreteria 2 Psicologi 1 Assistente Sociale 1 neuropsicomotricista 2 educatori 1 Infermiera 3 O.S.S. 1 Logopedista 1 Tecnico della riabilitazione motoria 1 Fisioterapista
Presidio riabilitativo in regime ambulatoriale (convenzionato dalla regione Lazio ex art. 26 L.833/78)	50 in regime di convenzione	Direttore Generale Direttore Sanitario Coordinatore del servizio Responsabile Amministrativo 1 Addetto alla Segreteria 1 Medico Specialista 2 Psicologi 3 Fisioterapisti 1 Terapista Occupazionale 1 Logopedista

¹ Al 31/12/2020.

		2 Tecnici della Riabilitazione Motoria
Centro ambulatoriale di fisiokinesiterapia (FKT) in regime privato	n.d.	Direttore responsabile Addetti all'accettazione Terapisti
Attività e prestazioni di assistenza riabilitativa domiciliare in regime di accreditamento istituzionale.	50	Direttore responsabile Addetti all'accettazione Terapisti
Centro residenziale protetto: Comunità Alloggio "E dopo di noi"	11	1 Direttore 5 O.S.S.
Laboratorio artigianale di ceramica	n.d.	1 Coordinatore area ceramica 1 Addetto ai servizi generali

Enti con cui la Cooperativa intrattiene rapporti	Natura del rapporto
Regione Lazio	Autorizzazione e Accreditamento ex art. 26 L.833/78 per l'erogazione di trattamenti riabilitativi a soggetti con disabilità neuropsichica.
ASL - Latina	Tirocini formativi e di orientamento e tirocini risocializzanti a favore di utenti segnalati dal CSM
C.I.S.S.I. Integrazione Socio Sanitaria Interistituzionale Distretto Formia Gaeta	Ufficio del Piano di Zona di Gaeta per l'accoglienza di domande inserimento utenti in Comunità Alloggio.
COMUNE DI GAETA	Prestatori di servizi
COMUNE DI FORMIA	Prestatori di servizi
COMUNE DI FONDI	Prestatori di servizi
COMUNE DI ITRI	Prestatori di servizi
Liceo Psicopedagogico "M.T. Cicerone" di Formia	Promozione di Stage e tirocini per studenti
Università degli Studi di Cassino Università "Roma Tre" Università "La Sapienza" di Roma Università "G. D'Annunzio" di Chieti	Promozione tirocini formativi pre e post laurea a studenti delle facoltà di Psicologia, Scienze Sociali, Scienze dell'Educazione e Scienze della Formazione
Consorzio di Cooperative Sociali "PARSIFAL"	La Cooperativa è socia del consorzio e sua partner per l'attuazione di progetti del Servizio Civile e nell'organizzazione di attività educative e socializzanti
<ul style="list-style-type: none"> • A.I.O.P. LAZIO • LEGACOOOP LAZIO • UNINDUSTRIA LAZIO 	Organizzazioni di categoria alle quali la Cooperativa "La Valle" è associata.
TRIBUNALI DI CASSINO E LATINA	Svolgimento di lavori socialmente utili quale pena alternativa in relazione alla condanna per reati minori.
BANCA POPOLARE ETICA	Azionisti clienti della banca.
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA	Clienti
BANCA POPOLARE DI FONDI	Clienti
CCFS	Soci
PEOPLE Srl	Soci
COOPERFIDI	Soci e Clienti

La Cooperativa Sociale "La Valle" ha sede legale ed amministrativa in Gaeta (Lt), alla Via Sant'Agostino, snc. All'interno della sede legale è situato il Presidio di riabilitazione semiresidenziale e quello ambulatoriale ex art. 26 L.833/78 ed il laboratorio di ceramica artigianale. Nel cuore della Città di Gaeta, in Via Marconi 40/42, è invece situata la sede della Comunità Alloggio "...e dopo di noi?", una struttura residenziale dotata di 14 posti letto dedicata all'assistenza continua di persone disabili che rimangono senza famiglia.

Info e Recapiti

"La Valle" Società Cooperativa Sociale O.N.L.U.S.

Via Sant'Agostino snc- Loc. Casarevole- 04024 – Gaeta (Latina)

Centralino: 0771/741739 – 0771/740796

Fax: 0771/744114

Web: www.riabilitazionevalle.it

Mail: info@riabilitazione.lavalle.it

PEC: coop.lavalle@legalmail.it

Cod. Fisc. e P.iva: 01088620594; C.C.I.A.A. Latina n. 72437; Reg. Soc. Trib. Latina n. 8849; n° Albo naz. A126514.

La Nostra storia. Perché e come nasce la Cooperativa La Valle.

Con lo scopo di migliorare la qualità della vita dei propri figli disabili, un gruppo di genitori nel gennaio del 1982, insieme ad un gruppo di volontari, costituiscono l'Associazione Volontaria dei Genitori, denominata CO.GE (Comitato genitori), avente come scopo primario quello di promuovere tutte le iniziative volte allo sviluppo dell'autonomia ed all'acquisizione di abilità sociali dei propri figli.

Come prime esperienze si organizzarono, con la collaborazione del Comune di Gaeta e di numerosi volontari, un Centro Ricreativo Integrato con laboratori di musica e teatro, disegno e pittura, didattica e motricità. Vennero inoltre realizzate le prime Colonie estive Integrate.

Per dare continuità alle iniziative intraprese, ed in vista del sopraggiungere del termine dell'obbligo scolastico, si evidenziò l'esigenza di costituire una Organizzazione che potesse meglio gestire e realizzare in autonomia momenti di aggregazione e di assistenza. In questo modo nasce il 17 maggio del 1983 la Cooperativa Integrata La Valle, riconosciuta in seguito come Cooperativa Sociale ai sensi della legge 381/91. La Cooperativa si mostrò da subito capace di soddisfare l'aspetto psico-educativo, occupazionale e risocializzante grazie soprattutto al coinvolgimento ed al lavoro dei Soci Volontari.

Durante gli anni ottanta i Soci della Cooperativa furono attratti dal sogno di creare una vera Azienda produttiva che potesse impiegare i ragazzi con disabilità psichica e sensoriale. Così nacquero, dai sacrifici di tutti, i marchi commerciali "La Valle" e "Sonqui", finalizzati a confezionare e commercializzare sull'intero territorio nazionale articoli casalinghi come i rotoli alluminio, pellicola trasparente, contenitori di alluminio per cibi, sacchetti freezer e sacchetti pattumiera. La Cooperativa gestì per ben diciotto anni questa realtà, ammirata e stimata da tutti come un funzionale modello di "economia solidale". Nell'anno 2000 la realtà viene presa come modello dalla trasmissione di Rai tre "OKKUPATI".

Il 22/02/2001, dopo aver affrontato per anni per le difficoltà legate alla crescente competitività del mercato, ai processi di globalizzazione, all'aumento dei costi della materia prima e del personale, la Cooperativa ha dolorosamente maturato l'intenzione di vendere i marchi e l'intera rete commerciale. Comunque, l'inserimento dei soci disabili all'interno dei processi lavorativi, ha indubbiamente influito positivamente nella loro crescita psicologica e relazionale tanto che si è cercato di continuarla con la creazione di laboratori occupazionali/risocializzanti come quello di ceramica artigianale ancora oggi attivo ed operante.

Durante l'esperienza produttiva la Cooperativa gestiva anche un Centro Psico Pedagogico diurno. Accanto a questa realtà nacquero numerose iniziative sociali come "Odissea Radio", una Radio comunitaria gestita completamente dai ragazzi disabili con il supporto tecnico di giovani volontari provenienti da tutto il territorio locale. Una perfetta iniziativa di integrazione sociale che fa fatto scoprire il mondo della disabilità, ed imparato a viverlo, a centinaia di giovani. Esso fu inoltre un importante strumento didattico/educativo che ha apportato grandi risultati sui soggetti disabili sia sul piano comunicativo, sia su quello socializzante.

Nel 1999 la Cooperativa ultimò la ristrutturazione della struttura residenziale "Comunità Alloggio" per disabili psichici, fisici e/o sensoriali, con 14 posti letto. Inaugurata il 19/03/2005, attualmente la

struttura è funzionante ed è inserita nel Piano di Zona dei nove Comuni del Distretto Formia-Gaeta per l'integrazione tra i servizi delle funzioni sociali e sanitarie, di cui alla Legge n. 328/2000.

Dopo aver affrontato una lunga analisi sul futuro della Cooperativa a seguito della chiusura del settore produttivo, i Soci della Cooperativa decisero di investire le proprie energie nella realizzazione di una importante struttura socio sanitaria capace di rappresentare un punto di specialità per il trattamento e l'assistenza di persone con disabilità neuro-psico-sensoriale. Il 06 agosto 2004 finalmente la Cooperativa La Valle viene Accreditata dalla Regione Lazio come Centro di Riabilitazione "ex art. 26 L. 833/78", per il trattamento ed il recupero di 25 ospiti in regime semiresidenziale e 30 in regime ambulatoriale.

Nel 2018 la Cooperativa ottiene le autorizzazioni per l'ampliamento delle prestazioni di riabilitazione semiresidenziale (35 posti) ed ambulatoriale (50 posti) e per le nuove attività domiciliari (50 posti). Inoltre, sempre nel 2018, la Cooperativa ottiene le autorizzazioni per il reparto di riabilitazione ambulatoriale di medicina fisica e riabilitativa (FKT).

Nel 2020 sono state accreditate in ampliamento

Curriculum della Cooperativa Sociale "La Valle"

- Riconosciuta quale Cooperativa Sociale ai sensi della Legge 381/91 ed iscritta, in base al decreto prefettizio n° 14726/3 e n° 2, rispettivamente in data 10/02/1984 e 06/04/1995, al n° 161 e n°121 della sezione delle Cooperative miste e Sociali del Registro Prefettizio della Provincia di Latina.
- Iscritta all'Albo della Regione Lazio sia alla sezione "A"- decreto del Presidente del G.R. Lazio n. 1808 del 19/09/1997 – sia alla sezione "B" – decreto del Presidente G.R. Lazio n. 1503 del 16/07/1997.
- Iscritta all'Albo Regionale delle Istituzioni e Organizzazioni a scopo non lucrativo che svolgono attività di assistenza sanitaria e socio-sanitaria nel Lazio – istituito con la deliberazione della Giunta Regionale 30/10/2000 n. 2202.
- Iscritta all'Albo del Comune di Gaeta.
- Iscritta alla Camera di Commercio Industria Artigianato di Latina al n. 72437.
- Iscritta al Bollentino Ufficiale Società Cooperative di Latina (B.U.S.C) al n. 2168.
- Autorizzata alla gestione e funzionamento di una struttura Residenziale (Comunità Alloggio), Socio-Assistenziale protetta per disabili, dal Comune di Gaeta, con determinazione n. 189/V del 30/07/2002.
- Il Centro Diurno è stato Accreditato dalla Regione Lazio, all'apertura e funzionamento come Centro di Riabilitazione Socio-Sanitario, per il trattamento e recupero dei soggetti disabili neuro/psichici (ex art.26 L. 833/78) con DCA 232/2018.
- Autorizzata quale centro di FKT ai sensi del DCA 168/2018;
- Autorizzata per l'esercizio della terapia occupazionale dal Comune di Gaeta, prot. N. 21293 del 26/05/2004.
- Certificazione di qualità con marchio UNI EN ISO 9001:2015 Organismo di certificazione: TUV CERT del TUV SAARLAND e V.

Missione ed oggetto sociale

"Di qualsiasi uomo si può fare un uomo" – Comenio.

La Cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi riabilitativi di tipo socio sanitario, educativi, socio-assistenziali ed attraverso la conduzione di attività produttive, con il fine di migliorare la qualità della vita di persone socialmente svantaggiate, con particolare attenzione a persone invalide con disabilità neuro-psichica, fisica e/o sensoriale.

Per raggiungere il suddetto scopo, la Cooperativa si avvale di quelle tecniche e metodologie socio-sanitarie-assistenziali che prevedono la presa in carico globale della persona, sostenendola, così, a livello intrapsichico ed a livello interrelazionale.

Globalmente, la Cooperativa si pone come obiettivo il "cooperare per la società", non tanto attraverso lo strumento dell'inserimento lavorativo, ma quanto attraverso un "percorso

risocializzante”, ovvero sviluppando competenze lavorative e rafforzando le capacità relazionali dell’utente in un iter formativo che oltrepassa il definito momento della terapia occupazionale.

I nostri valori distintivi sono **l’innovazione, l’esperienza, la qualità, la solidarietà e l’integrazione.**

L’innovazione si riferisce alla ricerca di nuovi interventi socio-sanitari-riabilitativi da aggiungere al ventaglio delle attività già esistenti, rispondendo a quel criterio di dinamicità che, quanto nel passato, tanto nel presente, è stato elemento di forza della Cooperativa, e grazie al quale essa è riuscita ad evolversi in conformità alle molteplici esigenze degli utenti ed ai cambiamenti economici e locali del settore socio-sanitario.

L’esperienza, è per la Cooperativa, un elemento imprescindibile per il suo stesso progredire; essa rappresenta quello spirito cooperativistico che ci orienta nelle scelte organizzative e nell’apporto di miglorie nei settori gestiti e nella Mission.

La qualità rappresenta invece il cardine delle nostre attività. Essa è insita già nell’atto di progettazione de servizio e si manifesta nelle diverse erogazioni attraverso la professionalità, la gestione delle risorse umane, la pianificazione strategica, il monitoraggio quotidiano degli interventi e la valutazione delle esigenze future. La Cooperativa, infatti, si impegna ad agire in maniera egregia, consapevole e responsabile, considerando: tutto ciò che è tecnico, standard e conforme; i valori umani e solidali consolidati negli anni; la continua costruzione di risposte alle esigenze degli utenti nella forma di un atto partecipato tra governance dell’organizzazione, soci ed operatori.

I documenti che esprimono la qualità dei nostri servizi sono: Il Regolamento Interno, La Carta dei Servizi e dei Diritti del Paziente, la certificazione di qualità e lo stesso Bilancio Sociale.

Cooperare per noi significa partecipazione e condivisione ai processi decisionali, responsabilità orizzontale condivisa, crescita e formazione reciproca.

La Visione della Cooperativa.

La Cooperativa intende consolidare e garantire nel tempo i servizi erogati, in modo umano e solidale e con un maggior livello di qualità ed innovazione.

In particolare, l’organizzazione si impegna a costruire indicatori per la valutazione dell’efficacia degli interventi socio-sanitari in regime ambulatoriale.

Contestualmente, ci si impegna a promuovere sul territorio l’importanza dell’attenzione pubblica e sociale verso i soggetti svantaggiati. Nella fattispecie, la Cooperativa auspica ad un ampliamento conforme alle norme socio-sanitarie della Regione Lazio e che soddisfi il reale e crescente disagio di natura patologica nella popolazione locale. Parallelamente, la Cooperativa considera il potenziale allargamento della propria base sociale.

Funzionigramma e Qualifiche: Ci presentiamo.

Nominativo	Funzione	Qualifica	Ruolo	Esperienza nella Cooperativa
Giuseppe Errico	Presidente del CdA	Psicologo Psicoterapeuta	Alta Direzione	Presidente della Cooperativa dal 2017
Antonio Parisi	Direttore Sanitario	Medico Neurologo	Direttore san	Direttore Sanitario della Cooperativa dal 2006
Marcella Valente	Medico Specialista	Medico Neurologo	Medico spec	Medico Specialista della Cooperativa dal 2006
Matteo Rosso	Medico Specialista	Medico Neuropsichiatra infantile	Medico spec.	Medico specialista dal 2019
Sergio Di Russo	Medico Specialista	Medico Ortopedico	Medico spec.	Medico specialista dal 2019
Cristian Leccese	Socio Lavoratore,	Consigliere delegato	Alta Direzione	Socio lavoratore

	Vice-Presidente, e Direttore generale			dal 2005
Rosa Viola	Socio Lavoratore, Membro del CdA e Direttore della Comunità Alloggio	Psicologa, Psicoterapeuta		Socio Fondatore dal 1987
Giuseppina Avitabile	Socio Lavoratore	Neuropsicomotricista		Socio Lavoratore dal 2004
Raffaella La Rocca	Socio Lavoratore, Direttore Amministrativo			Socio Lavoratore dal 1987
Claudio di Schino	Assistente Sociale	Assistente Sociale		Assistente Sociale in Cooperativa dal 2010
Alessandra Dell'Anno	Infermiere Professionale	Infermiere Professionale		Infermiere Professionale in Cooperativa dal 2005
Paola Di Marzo	Socio Lavoratore, Membro del CdA, Responsabile dei Servizi di gestione della Qualità, Responsabile delle Attività Sociali	Operatore Socio Sanitario		Socio lavoratore della Cooperativa dal 2000
Virginio Del Bove	Addetto ai servizi generali interni ed esterni			Lavora con la Cooperativa dal 2000
Rosamaria Marzullo	Coordinatore attività domiciliare	Fisioterapista con specializzazione	Direzione	Libero professionista dal 2017

Struttura, governo ed amministrazione.

Strutturazione della base sociale:

Soci lavoratori	Soci volontari	Soci svantaggiati	Soci fruitori
14	2	13	4

La Cooperativa è governata dal un Consiglio di Amministrazione formato da 5 componenti. Tra loro figurano un Presidente ed un Vice Presidente. Come previsto dallo statuto sociale vigente il CdA può attribuire specifiche funzioni ai componenti del CdA. Per tale prospettiva alcuni membri del CdA sono incaricati di specifiche responsabilità. Di seguito il prospetto della governance della Cooperativa:

CdA:

- ✓ Giuseppe Errico – Presidente e Coordinatore servizio semiresidenziale;
- ✓ Cristian Leccese – Vice Presidente e Direttore generale;
- ✓ Rosa Viola – Responsabile Comunità Alloggio;
- ✓ Raffaella La Rocca – Responsabile amministrativo;
- ✓ Paola Di Marzo – Responsabile attività didattiche e ludico/ricreative.

Il CdA così composto è stato rinnovato nel 2020 e è in carica sino al 2023. Il CdA è eletto dall'Assemblea dei soci a maggioranza.

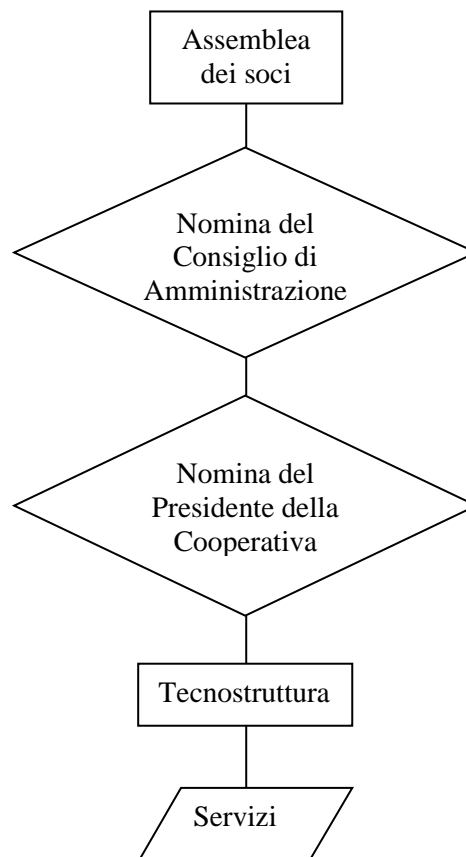
Si specifica che la Cooperativa è una impresa sociale costituita nella forma di società cooperativa a mutualità prevalente.

La Cooperativa gestisce simultaneamente diversi servizi. Per questo motivo i livelli di responsabilità sono organizzati in maniera dinamica a seconda dei vari servizi a cui ci si riferisce. Sostanzialmente la Governance della Cooperativa è impegnata nella gestione di tutti i servizi e si avvale della collaborazione di diverse figure professionali per garantire una capillare erogazione

delle attività e del raggiungimento degli Obiettivi prefissati. In particolare per il Centro Socio Sanitario i livelli di responsabilità si esplicano come di seguito:

- 1) DIREZIONE SANITARIA
- 2) CORDINATORE DELLE ATTIVITA' E DEI SERVIZI
- 3) RESPONSABILI DI AREA
- 4) PERSONALE ADDETTO

Processo Decisionale



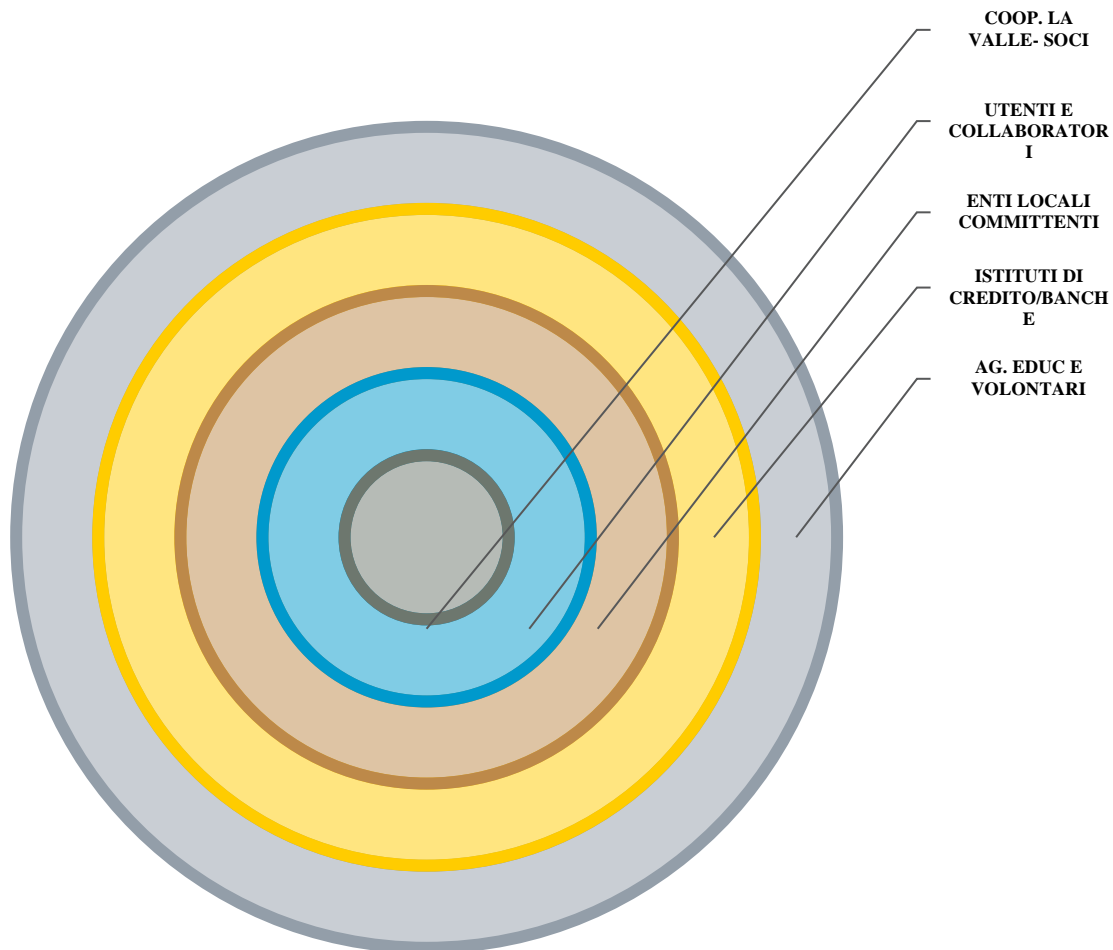
Nel prendere decisioni riguardanti la struttura della Cooperativa e gli obiettivi a lungo termine, il Presidente ed il CDA coinvolgono tutti i soci, avvalendosi della consulenza tecnica di collaboratori esterni per le procedure teoriche.

Tutte le decisioni che rientrano nella pianificazione strategica dell'azienda sono gestite dal Presidente e dal CDA. Invece, le decisioni proprie della funzione di gestione aziendale sono prese direttamente dai coordinatori dei diversi servizi e non tornano al CDA.

Il CDA si ritrova giornalmente a riflettere sulle azioni rivolte al presente e/o al futuro dell'organizzazione e mensilmente incontra l'equipe riabilitativa.

Le assemblee generali, invece, in cui presenziano soci e genitori degli utenti in regime semiresidenziale, avvengono ogni trimestre (4 volte l'anno, una delle quali è presieduta anche dal Direttore Sanitario). I coordinatori dei servizi ed i rappresentanti del CDA sono sempre a disposizione presso la Cooperativa per qualsiasi comunicazione proveniente da soci e familiari.

Mappa e coinvolgimento degli stakeholder



Elenco dei maggiori stakeholder

- ✓ Regione Lazio;
- ✓ ASL Latina;
- ✓ Distretto socio sanitario Formia-Gaeta “Cissi”;
- ✓ Università convenzionate per i tirocini post lauream;
- ✓ Istituti di credito aderenti (MPS filiale di Gaeta, Banca Etica filiale di Roma, Banca popolare di Fondi filiale di Gaeta);
- ✓ Associazioni di utenti.

La nostra politica: azioni innovative

Innovare significa per noi stimolare il raggiungimento di una efficacia di trattamento maggiore ed un grado superiore di benessere dell’utente. Ma innovare significa anche mettere costantemente alla

prova il nostro lavoro e la nostra preparazione. Significa un momento di crescita che elimina il rischio dell'assuefazione all'ordinario.

Sull'onda della spinta ad innovare la nostra struttura è stata dotata di diversi ambienti grazie ai quali possiamo realizzare attività che completano in modo più efficace il percorso riabilitativo. Questo è ad esempio il caso della piscina di idrokinesiterapia, della stanza per il rilassamento neurosensoriale e del reparto di terapia occupazionale. Altri progetti, alcuni dei quali sperimentali, sono già in cantiere, con il solo fine di migliorare un servizio territoriale "pubblico" nel quale crediamo fortemente.

Su tutta la struttura sono visibili, e pronte all'uso, le piante del Centro con l'indicazione delle uscite di emergenza, i pericoli eventuali, i comportamenti da assumere nei diversi casi di emergenza. Apposita segnaletica contraddistingue le uscite di emergenza, gli estintori, gli allarmi antincendio. Ogni bagno, accessibile agli utenti in carrozzella, è dotato di allarme ed uscita antipanico. Gli Operatori della struttura sono formati sui comportamenti da assumere in caso di emergenza.

Servizi forniti e modalità di accesso.

Il Centro di Riabilitazione "La Valle" è specializzato nel trattamento di persone con disabilità neuropsicologica ai sensi dell'art.26 della Legge 833/78.

Grazie alla convezione con il Servizio Sanitario Regionale la struttura eroga trattamenti sia in regime ambulatoriale che semiresidenziale.

Il Centro Ambulatoriale

L'accesso al centro avviene su proposta del Medico di Medicina generale, del Medico ospedaliero, o specialista o di altri servizi della ASL.

Con la proposta del Medico si accede alla visita specialistica che deve essere prenotata telefonando al Servizio Accettazione del Centro al numero 0771.741739, dal Lunedì al Venerdì dalle ore 09.00 alle ore 12.30 oppure dalle ore 15.00 alle ore 17.30.

La struttura, entro 20 giorni dalla presa in carico del paziente, sottopone agli Uffici distrettuali della ASL di residenza del paziente il Progetto Riabilitativo Individuale e lo avvia, salvo parere contrario della ASL stessa. L'Ufficio Riabilitazione del competente Distretto ASL è deputato a garantire al paziente la continuità assistenziale. Il Centro è aperto dal Lunedì al Venerdì dalle ore 08.00 alle ore 19.00 ed il Sabato dalle ore 08.00 alle ore 14.00.

Le prestazioni riabilitative erogate sono distinte per due regimi, quello estensivo e quello di mantenimento. L'attività riabilitativa estensiva è definita come attività assistenziale complessa per pazienti che hanno superato l'eventuale fase di acuzie e/o postacuzie e che necessitano di interventi orientati a garantire un ulteriore recupero funzionale. L'attività di mantenimento si qualifica come assistenza rivolta a pazienti affetti da esiti stabilizzati di patologie psico-fisiche che necessitano di interventi orientati a mantenere le residue capacità funzionali o contenere il loro deterioramento.

Il Centro utilizza un Sistema per garantire standard di qualità appropriati secondo la normativa comunitaria ISO 9001:2015, pregiandosi della collaborazione dell'Ente di certificazione TUV INTERCERT. Gli indicatori utilizzati e le verifiche periodiche vengono elaborati tenendo conto degli input e dei dati provenienti direttamente dal paziente/ utente e/o loro familiari.

Il Centro Semiresidenziale

Il Servizio si concentra sulla presa in carico di persone affette da disabilità permanente o stabilizzata come ad esempio le Sindromi genetiche (down), Leucoencefalopatie, le Paralisi Cerebrali Infantili, i Disturbi Pervasivi dello sviluppo, le Epilessie associate a ritardo mentale e patologie similari.

La presa in carico si svolge attraverso un insieme complesso di attività ed interventi erogati in modo multidisciplinare ed integrato. Le attività si dividono in un mix di attività a carattere sociale e/o risocializzante che garantiscono una maggiore integrazione della persona disabile nella società, evitando il rischio di emarginazione ed istituzionalizzazione, ed un mix di attività sanitarie/riabilitative finalizzate a trattare la disabilità in modo da migliorarla e contenerla.

Le attività del centro semiresidenziale iniziano alle ore 09.00 e terminano alle ore 16.00 dal Lunedì al Venerdì e si sviluppano secondo planning settimanale, modificato a seconda delle necessità.

Gli utenti possono usufruire del servizio trasporto che la Cooperativa ha affidato alla Ditta Trasporti "Fratelli Cervone" di Gaeta la quale si occupa esclusivamente dello spostamento da casa al centro e rientro.

La Cooperativa è comunque munita di due autovetture riservate allo svolgimento delle attività ordinarie.

Infine, anche il servizio mensa è affidata a terzi malgrado la struttura sia dotata di una piccola cucina ed una sala pranzo. L'ente ristoratore viene scelto dalla Cooperativa in base ai requisiti HACCP, alla possibilità del soddisfacimento delle quantità richieste, alla garanzia di avere la variante della cucina senza glutine per utenti celiaci, alla sua locazione, al rapporto qualità prezzo.

In base a tali criteri, la Cooperativa ha stipulato una convenzione con il ristorante "Giaki's", sito in Gaeta, assicurando altresì un menù variegato (stabilito dall'infermiere e dal coordinatore dei servizi) che soddisfi il fabbisogno alimentare ed individuale degli utenti.

Gli operatori sono esclusi dal servizio mensa.

Costi del servizio:

Stante le ultimissime novità legislative emanate dalla Regione Lazio, in relazione alla ridefinizione del sistema sanitario regionale e del Piano di rientro dal deficit finanziario della sanità laziale, si sottolinea come il servizio semiresidenziale non è più completamente a carico delle ASL, bensì è funzionante, dallo scorso 1° luglio 2010, un sistema di compartecipazione ai costi delle cure a carico degli Utenti stessi, nella misura del 30% della tariffa giornaliera. Questo criterio è definito dal Decreto Commissariale 95/2009, nonché dalla Delibera di Giunta Regionale del Lazio n°380/2010. Il servizio ambulatoriale rimane a totale carico delle ASL. Le tariffe riconosciute dalla Regione Lazio per l'assistenza erogata dal Centro La Valle sono contenute nella Delibera di Giunta Regionale del Lazio n°583/2002.

"e... dopo di noi?" Comunità Alloggio per disabili.

La Struttura Residenziale Socio-Assistenziale Protetta (Comunità Alloggio) di Via Marconi in Gaeta nasce come ampliamento delle politiche di intervento sociale della Cooperativa Sociale "La Valle", per dare una risposta valida alle esigenze del territorio carente di servizi residenziali per disabili.

La Comunità Alloggio ha il compito di sostituire il nucleo familiare, qualora questo sia impossibilitato o incapace ad assolvere il proprio compito.

La Struttura è situata all'interno di un fabbricato di due piani, dotato di ascensore, con ampio giardino. Al primo piano c'è la cucina, con un'ampia zona pranzo e soggiorno, gli uffici per gli operatori, due bagni (ognuno con un antibagno, adibiti rispettivamente a lavanderia e ripostigli) e una dispensa.

Al secondo piano vi sono sette camere doppie con bagno ed una grande zona soggiorno. Il tutto secondo le norme vigenti per la sicurezza e le barriere architettoniche.

Il Servizio prevede 12 posti letto per situazioni continuative più 2 per garantire un servizio di pronta accoglienza capace di rispondere in maniera immediata a situazioni di emergenza, quali possono essere il venir meno temporaneamente delle capacità assistenziali della famiglia.

La Comunità Alloggio garantisce una presa in carico degli utenti per 24 ore al giorno per 365 giorni l'anno.

All'interno della struttura l'utente viene lasciato libero di definire i propri spazi e gli operatori dovranno essere pronti a ritmare i tempi degli interventi sulla base della motivazione, delle emozioni e dei sentimenti degli utenti. Si cercherà dunque di costituire in ogni utente la vera autonomia, le sue modalità di relazionarsi con gli altri, il suo sapersi muovere nel reale attraverso attività il cui obiettivo è quello di far raggiungere agli utenti della struttura, mediante la scoperta delle sue potenzialità, gradi sempre più alti di autonomia non solo legati al saper fare ma anche al saper essere.

Il principio che ispira il regolamento della gestione della Comunità Alloggio è che "La Struttura non è solo per gli ospiti, bensì è degli ospiti". Il desiderio è quindi quello che diventi, a poco a poco, la loro casa. Le regole pertanto si avvicinano, là dove è possibile, a quelle di una famiglia.

I familiari degli ospiti sono invitati:

- Ad usufruire degli spazi appositi adibiti all'incontro con i loro parenti;
- Ad avvisare il personale responsabile della Comunità qualora si desideri fare visita ai propri familiari fuori dall'orario stabilito, o qualora si debba prendere appuntamento concordato;
- Alla correttezza e al rispetto dei vari ruoli nella comunicazione con il personale della Comunità;
- Ad attenersi alle indicazioni dietetico sanitarie stabilite dai medici della Comunità;
- A concordare con i responsabili della Comunità i rientri in famiglia, sempre stabiliti negli incontri di verifica con il consulente psicologo.

Si ritiene indispensabile che i familiari esprimano sempre i propri desideri ed eventuali disagi nei rapporti con la Comunità, per situazioni problematiche rilevate nei rapporti con i propri familiari.

Gli ospiti sono invitati:

- Al rispetto degli altri, dell'ambiente e delle cose;
- Ad esprimere sempre i propri desideri ed ogni eventuale disagio;
- Ad impegnarsi, secondo le proprie capacità, al riordino della camera e degli effetti personali, nonché alla preparazione dei pasti e al riassetto della cucina;
- A concordare con gli operatori le uscite;
- A consumare i pasti in comune e rispettandone gli orari;
- Ad utilizzare il telefono secondo quanto stabilito dalla Direzione;
- A non richiedere l'aiuto dell'operatore se non in caso di effettivo bisogno;
- Ad aiutare chi è in difficoltà e a collaborare ai servizi comunitari.

I 5 operatori della Comunità Alloggio sono impegnati a rotazione in turni di 8 ore durante i quali creano momenti di socializzazione e di sostegno come concordato con il Responsabile della Comunità Alloggio, Dott.ssa Rosa viola.

OSPITI ANNO 2020

diagnosi	uomini	donne	Età
Leucoencefalopatia e ritardo mentale		1	42
Leucoencefalopatia e ritardo mentale	1		55
Epilessia generalizzate e ritardo mentale	1		42

Spina bifida Ritardo mentale	1		45
Epilessia e ritardo mentale		1	50
Tetra paresi completa post traumatica vescica neurologica	1		35

Progettazione e gestione di servizi socio sanitari

La Cooperativa aderisce al Consorzio di Cooperative Sociali “PARSIFAL”, di cui ne è anche socio fondatore. Il Consorzio è una Organizzazione che garantisce alle Cooperative associate la partecipazione a Bandi e Gare d’appalto per la gestione dei servizi socio/assistenziali/sanitari, attraverso valutazione, progettazione e partecipazione alle gare stesse, fornendo assistenza specializzata. In collaborazione con il Consorzio la Cooperativa La Valle ha partecipato ad una gara d’appalto nel 2009 senza vincerla, ed ha valutato diverse altre gare per servizi socio sanitari a cui partecipare. Costantemente vengono monitorare gare per la gestione di detti servizi. Dal giugno 2011 il Presidente della Cooperativa è membro del CdA di PARSIFAL.

Il Laboratorio di ceramica artigianale

Dall’esperienza maturata sul coinvolgimento di persone disabili in attività lavorative e creative, la Cooperativa ha avviato, nel 1997, un laboratorio attrezzato per la forgiatura, modellaggio, decorazione, cottura e vendita di oggetti in ceramica con l’intenzione di creare nuove attività per soggetti svantaggiati. Con l’ausilio di personale professionalmente qualificato i soggetti disabili prendono parte alle varie fasi di realizzazione del prodotto finale. Attraverso tali attività è possibile sollecitare e migliorare la loro abilità motoria, comunicativa e relazionale in modo tale da raggiungere un grado superiore di autonomia individuale. Il laboratorio è poi anche una struttura che ospita diversi tirocini risocializzanti o borse lavoro per persone con disabilità psichica e/o sensoriale. Dopo diversi anni di esperienza nel campo il laboratorio si è perfezionato nella produzione di tali oggetti al punto di essere in grado di fornire lavori qualitativamente ed economicamente competitivi e diventando fornitore di articoli per ceramisti a marchio **Colorobbia**. Nel 2011 il laboratorio ha iniziato una nuova avventura: quella di realizzare una linea promozionale per bomboniere ed oggetti equosolidali. L’esperienza si sta timidamente realizzando con l’impegno dei due addetti (Josè Angel Arias e Virginio Del Bove). I primi risultati sono qualitativamente positivi. Le commesse sono leggermente aumentate, anche se l’azione di promozione non è ancora partita in maniera organizzata.

I Tirocini: post Lauream e risocializzanti

La Cooperativa Sociale “La Valle” riconosce la possibilità di svolgere le ore di tirocinio ai laureandi come previsto da loro specifico piano di studi e tirocini post-lauream.

La Cooperativa è convenzionata con l’Università “La Sapienza” di Roma e quella di Chieti “G. D’Annunzio” per i corsi di Laurea in Psicologia e con l’Università “Roma Tre” e quella di Cassino per il corso di Laurea in Scienze dell’Educazione e Scienze della Formazione.

Gli studenti che intendono svolgere l’attività di tirocinio presso la nostra struttura può prendere contatti con il Responsabile del Servizio, Dott. Giuseppe Errico, all’indirizzo di posta elettronica.

I tirocinanti saranno coordinati dal Responsabile del Servizio; formati dalle addette alla formazione Dott.ssa Rosa Viola e Dott.ssa Giuseppina Avitabile; affiancate alle figure che corrispondono al loro curriculum universitario.

Inoltre, La Cooperativa si occupa di promuovere, in convenzione con l’ente di base e come da Legge 196/97, tirocini formativi e di orientamento, anche detti “risocializzanti”, per gli utenti ASL svantaggiati. In questo caso, il Centro di Salute Mentale, previa selezione dei soggetti in possesso

dei requisiti per l'accesso al servizio e conformi ai criteri stabiliti dalla legge, contatta la Cooperativa affinché possa accogliere un loro utente, impiegandolo in un percorso lavorativo o in una borsa lavoro remunerata. Solo allora, il Responsabile del Servizio della Cooperativa propone l'inserimento del soggetto al Presidente, il quale procede nella progettazione che deve essere sottoscritta dalla ASL e dall'utente.

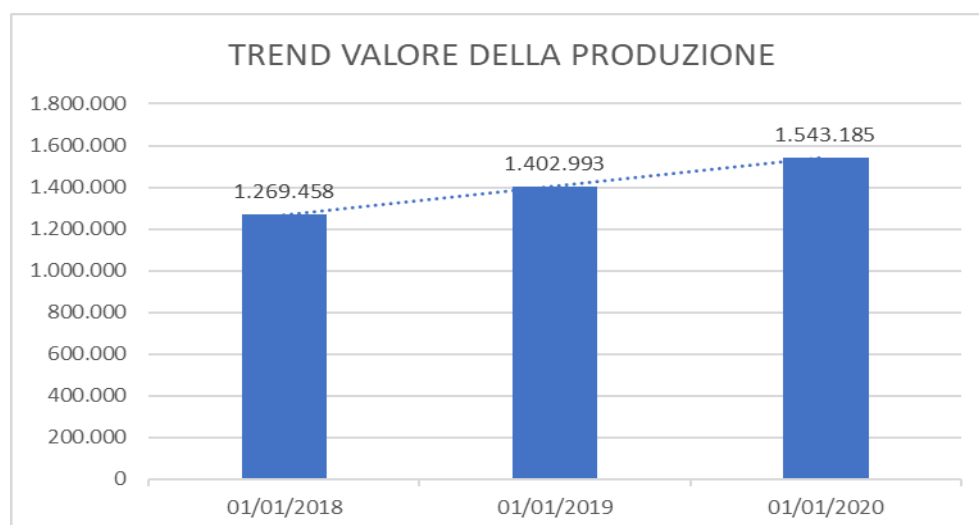
Situazione Economica e Finanziaria

Per descrivere la nostra cooperativa sociale si riportano di seguito i dati significativi del bilancio d'esercizio 2018, 2019 e 2020 tali da evidenziare la loro evoluzione nel corso del triennio considerato.

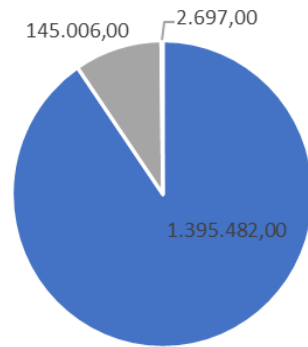
Descrizione voci	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018
A) VALORE DELLA PRODUZIONE	1.543.185	1.402.993	1.269.458
B) COSTI DELLA PRODUZIONE:	1.481.387	1.377.994	1.283.677
Differenza tra valore e costi della produzione (A-B)	61.798	24.999	-14.219
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI:	-10.056	-12.695	-15.531
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' E PASSIVITA' FINANZIARIE:	0	0	-52
Risultato prima delle imposte (A-B+-C+-D)	51.742	12.304	-29.802
20) Imposte sul reddito dell'esercizio correnti, differite e anticipate	2.596	5.892	3.737
21) UTILE (PERDITA) DELL'ESERCIZIO	49.146	6.412	-33.539

Il Valore della produzione è sicuramente un primo indice della nostra dimensione economica. Nel 2020 esso è stato pari a 1.543.185 euro che di fatto pone la cooperativa La Valle tra le medio-grandi cooperative sociali (in base all'indagine nazionale Euricse del 2017).

L'analisi del trend dei nostri valori, come il grafico sottostante dimostra, evidenzia una crescita continua nel triennio 2018-2020, dimostrando la capacità della cooperativa sociale di continuare ad essere in una posizione stabile sul mercato e di generare valore economico crescente sul territorio.

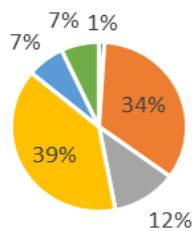


Composizione del Valore della produzione



■ Ricavi delle vendite e delle prestazioni ■ Contributi in c/esercizio ■ Altri ricavi

Composizione dei ricavi delle vendite e delle prestazioni

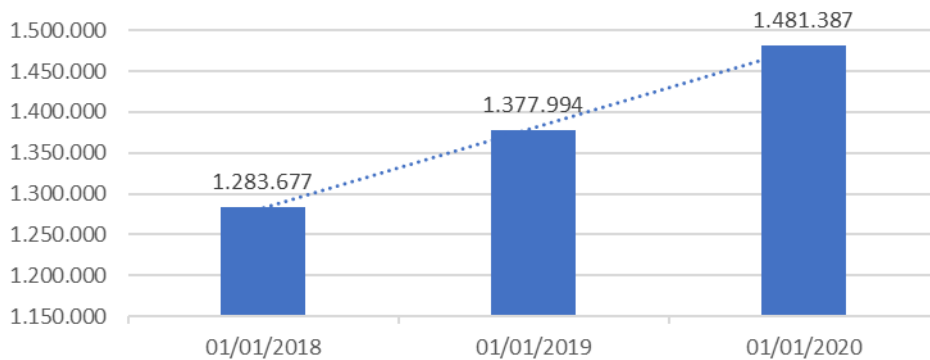


■ Ricavi Lab. Ceramica ■ Prestaz. semi/residenziali ■ Prestaz. Residenziali
■ Prestaz. Ambulatoriali ■ Prest. ass. domiciliare ■ Prestaz. Ambulat vs. privati

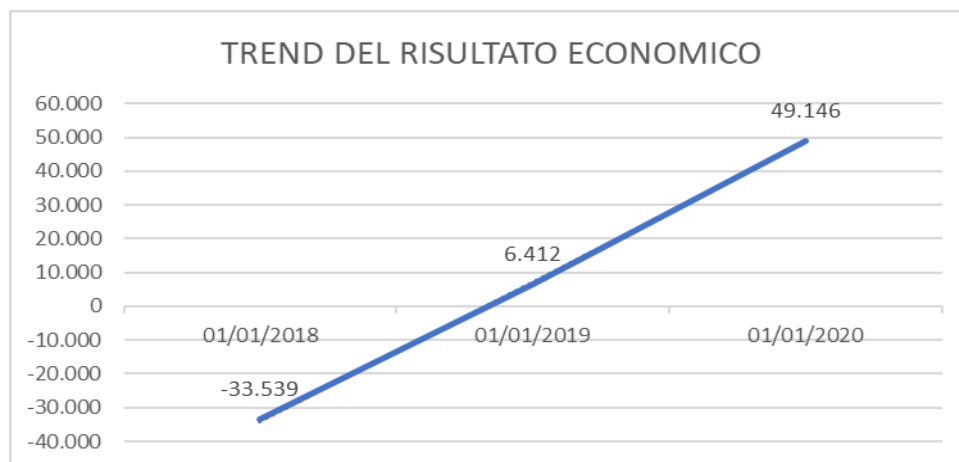
L'altra ulteriore voce economico-finanziaria rilevante è costituita chiaramente dai Costi della produzione, che nel 2020 sono pari ad euro 1.481.387, di cui il 44,12% sono rappresentati da costi del personale.

Anche per essi il trend esposto nel grafico sottostante evidenzia, in contropartita alle entrate un andamento crescente.

TREND COSTI DELLA PRODUZIONE



La situazione economica della cooperativa è riuscita pertanto a generare, nonostante il periodo di emergenza sanitaria che il 2020 ha attraversato a causa della diffusione del virus Covid-19, un utile pari ad euro 49.146. Il dato dimostra pertanto una situazione complessivamente positiva ed efficiente in termini di gestione delle risorse e soprattutto in termini di generazione di valore sociale per il territorio e come fonte di solidità per l'organizzazione (in quanto la quasi totalità degli utili viene accantonata nella riserva indivisibile della cooperativa).



Dal punto di vista della situazione patrimoniale il Patrimonio netto della cooperativa nel 2020 ammonta a euro 1.029.552 sicuramente sopra la media del patrimonio netto registrato tra le cooperative sociali. Il nostro patrimonio è composto nello specifico per il 7,53% dalle quote versate dai soci, vale a dire dal capitale sociale, e per la percentuale restante da riserve accumulate negli anni. In particolare quest'anno è stata colta l'opportunità di adottare ai fini del bilancio d'esercizio 2020 il provvedimento disposto dal D.L.10/2020 che prevede la possibilità di rivalutare i beni di impresa risultanti in bilancio al 31/12/2019 procedendo alla rivalutazione di un solo bene aziendale (come disposto dalla norma). Questo ha comportato il vantaggio di far emergere un maggior patrimonio netto, con l'iscrizione di una riserva di rivalutazione, da utilizzare sia per la copertura di eventuali perdite senza la necessità di abbattimenti del capitale, sia per migliorare il rating creditizio.

Fondamentale risorsa per lo svolgimento delle attività della nostra cooperativa sociale è in effetti rappresentata dalle strutture in cui vengono realizzati i servizi. La cooperativa La Valle esercita la sua attività in più strutture. Sono 2 gli immobili di proprietà della cooperativa siti in Gaeta in via Sant'Agostino, località Casarevole oggetto nel 2020 di vari interventi di ristrutturazione e risanamento conservativo soprattutto in considerazione della realizzazione del Centro ambulatoriale per minori "ProgettoNemo" e per l'attività di Assistenza Domiciliare Integrata "ProgettoMaia.

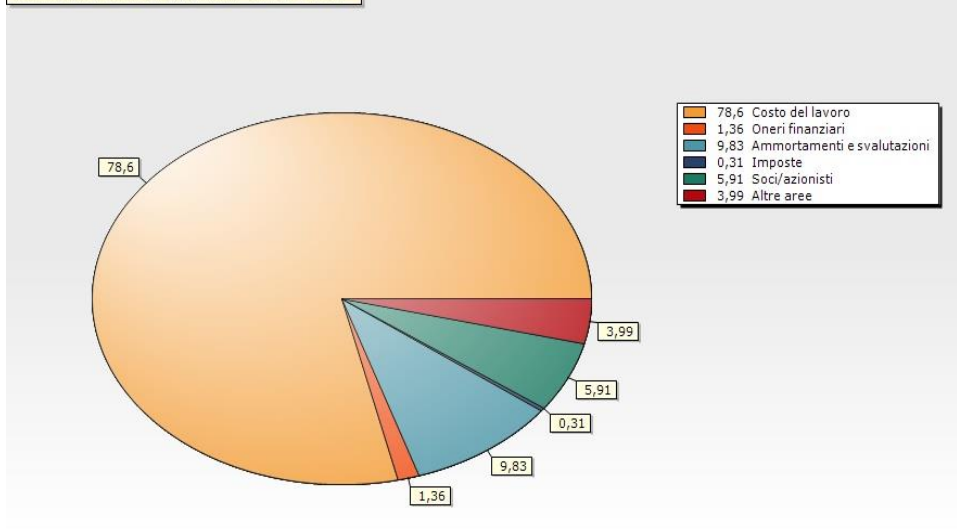
L'attività Residenziale Socio-Assistenziale Protetta (Comunità Alloggio) viene realizzata invece nella struttura di Via Marconi in Gaeta concessa in gestione dalla pubblica amministrazione ormai da decenni a dimostrazione di un legame strutturato con partner del territorio.

L'attività condotta dalla nostra cooperativa in queste strutture ha un valore aggiunto per la collettività che può essere espresso in termini di **riqualificazione sociale**: lo svolgere attività di interesse collettivo e a beneficio della cittadinanza o di fasce bisognose della stessa, accresce il valore sociale del bene.

A conclusione di questa illustrazione delle principali voci del nostro bilancio d'esercizio 2020, si desidera presentare il valore aggiunto generato dalla cooperativa sociale attraverso la riclassificazione dei dati come proposta nelle tabelle seguenti e la relativa distribuzione:

Conto Economico a valore della produzione e valore aggiunto	2020
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	1.395.482
Variazione rimanenze prodotti in corso di lavorazione e finiti	0
Contributi in conto esercizio	145.006
VALORE DELLA PRODUZIONE	1.540.488
Costi di acquisto delle materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	40.834
Variazione scorte di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-88
Servizi	636.160
Godimento beni di terzi	31.961
Oneri diversi di gestione (servizi)	0
VALORE AGGIUNTO	831.621
Salari e stipendi	480.763
Oneri sociali	132.852
Trattamento di fine rapporto	39.429
Altri costi	589
Margine Operativo Lordo (EBITDA)	177.988
Ammortamenti immobilizzazioni materiali	68.787
Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	0
Svalutazione crediti	12.961
Altri accantonamenti	0
Margine Operativo Netto	96.240
Oneri diversi di gestione (extra-caratteristici)	37.139
Altri ricavi e proventi (extra-caratteristici)	2.697
Proventi da partecipazioni	0
Altri proventi finanziari	1.281
Oneri da attività finanziarie	0
RISULTATO OPERATIVO GLOBALE (EBIT)	63.079
Oneri finanziari	11.337
RISULTATO ORDINARIO	51.742
Proventi ed oneri straordinari	0
RISULTATO RETT. ANTE IMPOSTE	51.742
Imposte nette di competenza	2.596
RISULTATO NETTO	49.146

Analisi del valore aggiunto anno 2020



Le Politiche complessive della Governance

La Cooperativa, attraverso la sua Governance, detta gli indirizzi per definire i campi prioritari di azione, determinare gli obiettivi e le modalità con cui raggiungerli. A questo lavoro sono chiamati vari livelli di responsabilità: in primis il CdA, poi la Direzione Generale, a seguire la Direzione Sanitaria ed in fine i Soci lavoratori assieme ai Collaboratori esterni competenti per materia. L'Organizzazione, al fine di definire quanto sopra, utilizza il Sistema di Gestione Aziendale per la Certificazione della Qualità ISO 9001:2008, quale strumento analitico di programmazione. In tale Sistema i vari livelli di responsabilità, attraverso un processo di concertazione e confronto, individuano i campi di priorità, gli Obiettivi e le modalità per raggiungerli. I campi di priorità vengono fissati attraverso una analisi dettagliata sulle circostanze attuali. In primo luogo il budget economico trasmesso dalla ASL e dagli Uffici della Regione che attribuiscono annualmente i livelli massimi di remunerazione e pertanto di assistenza. Tale elemento è messo in correlazione con eventuali esigenze assistenziali comunicate da ASL/Regione e/o Distretti sanitari. In secondo piano vengono presi in considerazione i feedback del Customer satisfaction e/o i Reclami registrati per indirizzare le linee operative verso il miglioramento di eventuali criticità emergenti. Seguendo sono prese in considerazione aspetti interni come quello del personale addetto, del sistema organizzativo, della comunicazione interna, della base sociale. Infine sono analizzati gli aspetti tecnologici, strutturali, di dotazione strumentale e di sicurezza ex D.Lgs. 81/2008. Risulta ovvio che tutti questi aspetti sono dinamicamente trattati e connessi tra di loro, risultando rilevanti a seconda delle esigenze attuali. Da queste analisi effettuate dalla governance della Cooperativa nascono i campi di priorità. Da questi si fissano in maniera deduttiva gli Obiettivi e, secondo un criterio di competenze interne, le modalità di attuazione.

Indagini sulla soddisfazione degli Utenti/Clienti

Il Centro riabilitativo "La Valle" effettua annualmente un'indagine circa l'indice di soddisfazione degli Utenti che fruiscono dei servizi e delle prestazioni della struttura.

Tale indagine è condotta seguendo le indicazioni della norma europea ISO 9001:2015.

In particolare, al termine di ogni percorso riabilitativo, viene somministrato all'Utente un questionario con il quale si chiede di esprimere un grado di giudizio su vari aspetti del servizio ricevuto. Gli aspetti trattati sono: il comportamento dei nostri addetti/operatori e la loro competenza; la puntualità nell'erogazione del servizio; la rispondenza e lo stato delle attrezzature e

degli strumenti impiegati; l'efficacia del sistema di comunicazione; il grado di competenza del personale amministrativo; la capacità di gestione delle emergenze; la chiarezza delle informazioni fornite; l'elasticità nel soddisfare le esigenze ed infine l'immagine complessiva dell'organizzazione. Negli ultimi tre anni (2017, 2018, 2019) la media degli indici di soddisfazione totale degli utenti è pari al 97,20%, in graduale aumento di anno in anno.

Politiche per il miglioramento della Qualità

Il Sistema di Gestione della Qualità Aziendale prevede tutte le modalità operative non solo per registrare, attraverso indicatori analitici, il livello di qualità dell'organizzazione cooperativistica, ma indica anche le strategie per migliorare, eventualmente, la qualità dell'Organizzazione stessa. In particolare il Sistema è dotato di appositi indicatori "sentinella" (come il customer satisfaction, il grado di preparazione del personale, la valutazione dei fornitori ecc..), i quali registrano criticità e/o non conformità rispetto agli standard prestabiliti e costringono la governance dell'Organizzazione ad attuare le cosiddette "misure correttive". In più tali indicatori "sentinella" vengono costantemente confrontati con quelli dei periodi precedenti, per attestare, appunto, il miglioramento, la costante o il peggioramento degli stessi parametri.

L'indagine svolta nel 2020 per il rilevamento del grado di soddisfazione dell'utente/paziente in regime ambulatoriale ha rilevato che 41 pazienti sono stati consenzienti a compilare il questionario; partendo da questo dato complessivo, riassumiamo nella seguente tabella, la relazione tra distribuzione numero di risposte e grado di soddisfazione degli aspetti valutati *.

ASPETTI DA VALUTARE	SCARSO	MEDIOCRE	SUFFICIENTE	BUONO	OTTIMO	SENZA RISPOSTA
COMPORAMENTO ADDETTI				8	33	
COMPETENZA ADDETTI				6	35	
PUNTUALITÀ EROGAZIONE DEL SERVIZIO			1	13	26	1
RISPONDEZZA DEGLI STRUMENTI E ATTREZZATURE POSTI A DISPOSIZIONE			4	15	18	4
STATO DEI MEZZI-ATTREZZATURE			4	17	18	2
EFFICACIA DEL SISTEMA DI COMUNICAZIONE			1	9	31	
GRADO DI COMPETENZA DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO			1	7	33	
CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE EMERGENZE				13	22	6
CHIAREZZA DELLE INFORMAZIONI FORNITEVI				9	30	
ELASTICITÀ NEL SODDISFARE LE RICHIESTE				12	29	
IMMAGINE COMPLESSIVA PERCEPITA DELL'ORGANIZZAZIONE				6	35	
TOTALE RISPOSTE	00	00	11	115	310	13

* Note/ suggerimenti

- 4 pazienti hanno richiesto il ripristino e/o l'utilizzo della piscina di idrokinesiterapia.
- Richiesta per un'insieme di attività ricreative e culturali (teatro, gruppo terapeutico, cromoterapia, musicoterapica, villino con piscina, bacheca di scambio informazioni tra pazienti) che non siano solo riabilitative ma umanamente stimolanti e strettamente emotive.
- Ricerca di nuovi sbocchi sociali per terapie di gruppo e ad effetto socializzante
- Un paziente ha sottolineato che l'organizzazione ha fornito una risposta sempre puntuale ed attenta. Inoltre, sono stati maggiormente apprezzati: il senso che gli operatori hanno

dell'interessa della persona, il loro rispetto per qualsiasi forma espressiva, la loro predisposizione all'ascolto e la loro capacità di educare il paziente all'ascolto interiore.

Reclami

L'organizzazione ed il funzionamento della struttura è basata su un sistema di gestione della qualità che ripercorre la normativa europea ISO 9001:2008.

Il Sistema pone particolare attenzione agli input provenienti dall'Utenza, in special modo ai reclami.

Ogni utente che intendesse muovere reclamo oppure sottoporre all'attenzione della Direzione una qualsivoglia situazione, od anche un semplice consiglio, può utilizzare gli specifici moduli disponibili presso la bacheca presente nella sala di attesa al pubblico, sottoscriverli e consegnarli al Servizio Accettazione del Centro. La direzione è tenuta a dare riscontro al reclamo/comunicazione entro cinque giorni lavorativi. Il riscontro della direzione è depositato presso l'Ufficio Accettazione e l'Utente interessato può debitamente ritirare detto documento.

Nel 2019 non vi sono stati reclami.

Sistema di Protezione e Prevenzione D.Lgs. 81/2008.

Nella gestione ordinaria non si sono verificati incidenti. Ai sensi del D. Lgs 81/2008, inerente la sicurezza sul lavoro e applicazione di sistemi di protezione e prevenzione da eventuali e potenziali rischi la struttura è dotata di un manuale che disciplina ogni aspetto potenzialmente rischioso per l'incolumità e la salute dei Lavoratori e degli Ospiti del centro.

Periodicamente il manuale viene aggiornato e le modalità operative vengono sottoposte a controllo e revisione attraverso la collaborazione di una Società esterna e di collaboratori professionisti.

L'attenzione della Cooperativa verso la sostenibilità ambientale

In ambito di sostenibilità ambientale la Cooperativa non ha ancora un piano di intervento specifico poiché, a fronte di una situazione economica delicata, non ha avuto possibilità di investire in tal settore.

Tuttavia, la Cooperativa si avvale della consulenza e dell'operato della Ditta BERTI di Gaeta (LT) per lo smaltimento dei rifiuti ed ha preventivato l'utilizzo di forme di energia alternative; è, infatti, in programma di adottare il solare termico per il riscaldamento della piscina e dei locali del laboratorio di ceramica e l'integrazione tra impianto elettrico ed impianto fotovoltaico per il riscaldamento dei locali del centro diurno ed ambulatoriale.

L'esperienza del costruire un bilancio sociale.: il parere dei portatori di interesse.

"Nella vita reale si crede ad una cosa perché è vera; nel teatro della vita una cosa diventa vera perché ci si crede" - K. Stanislavskij

Il percorso di elaborazione del Bilancio Sociale è iniziato il 1° Dicembre 2010 con la redazione della prima edizione 2009. All'epoca vi è stata la formazione di un delegato della Cooperativa presso il Consorzio Parsifal a seguito di un apposito corso di formazione. Da subito il lavoro ha richiesto la creazione di un gruppo di lavoro e l'indispensabile coinvolgimento di amministratori, lavoratori, soci, collaboratori esterni ed altri interlocutori significativi della Cooperativa.

Animato dal continuo e progressivo riflettere sul senso di responsabilità dell'agire cooperativistico e sulle dinamiche interne all'organizzazione, il gruppo di lavoro del Bilancio Sociale ha operato affinché la pubblicazione possa raggiungere i seguenti risultati:

- rilevare, e/o auspicabilmente co-costruire, il senso della condivisione della mission aziendale;
- creare una rete di informazione e di confronto tecnico atta allo sviluppo della qualità in ambito professionale;

- rendere la Cooperativa visibile ed aperta al contesto in modo unitario, organizzato e formale;
- fornire alla Cooperativa un documento che la renda competitiva;
- raggiungere un ulteriore traguardo attraverso il quale affrontare i limiti sociali e/o contestuali;
- far conoscere la propria esperienza ed i propri valori in ambito cooperativistico e di integrazione sociale.

Tra le suddette finalità, la prima e la seconda sono state quelle che da subito hanno avuto una pronta risposta e che hanno riportato un buon grado di partecipazione.

Il gruppo di lavoro di Bilancio Sociale, ha infatti coinvolto i vari interlocutori attraverso gli strumenti del questionario e dell'inchiesta con l'intenzione di estrapolare l'idea che essi hanno di missione aziendale; quali i valori di riferimento; quali le aspettative, il grado di soddisfazione e /o consenso.

L'espressione di un parere collettivo, espresso nella più completa autonomia, indipendenza di giudizio ed anonimato, è stata la base di lavoro per il documento di Bilancio Sociale.

In particolare, ai soci fruitori, volontari e lavoratori e ai dipendenti della Cooperativa Sociale "La Valle" sono state somministrate le seguenti domande*:

1. Con quale metafora descrivereste la Vostra organizzazione e perché.
2. Qual'è lo scopo del tuo ruolo?
3. Descrivi il fine della tua organizzazione.
4. Cosa rappresenta la tua organizzazione nel contesto territoriale.
5. Quale idea hai del concetto di cooperazione.
6. Chi sono i nostri nemici?
7. Indicare una cosa da fare assolutamente all'interno dell'organizzazione.
8. Indicare una cosa da non fare assolutamente all'interno dell'organizzazione.

*A dipendenti e soci lavoratori è stata aggiunta un'ulteriore domanda, ovvero "Esercizio del sosia"

Per quanto riguarda l'insieme soci lavoratori e fruitori, sono stati compilati 11 questionari su 13 distribuiti e la loro opinione si può riassumere in quanto segue:

- La cooperativa è un ambiente in evoluzione dove ci si impegna ad accompagnare la persona svantaggiata nel proprio percorso di vita, attraverso servizi di cura, di assistenza e di riabilitazione. Il fine cooperativistico dei soci è creare sempre maggiori opportunità materiali, morali e di integrazione sociale per i propri familiari disabili, sino al raggiungimento dei primari obiettivi etici e finanziari che, in modo trasparente ed unico, concretizzano i valori più umani e di interesse dell'intera cooperativa.

Più difficile è stato sintetizzare le risposte dei soci lavoratori, dei lavoratori dipendenti e dei liberi professionisti, dai quali sono pervenuti 17 questionari compilati su 29 distribuiti, e soprattutto incrociarle con quelle dei soci. Di conseguenza abbiamo ritenuto interessante inserire nel presente documento le riflessioni scaturite dalla complessità delle risposte, partendo da alcune parole chiave, con l'intento di dare voce agli interlocutori, individuare le loro aspettative, sottolineare la comunione di intenti ed esprimere eventuali conflitti con propositi risolutivi.

Riflessioni sulle risposte alla 1° domanda

- **“passato”**: tale parola non viene menzionata (cit. lav.) semplicemente come fattore temporale superato ma soprattutto come un periodo in cui sono state fatte delle esperienze

positive e negative e grazie al quale si sono potuti creare dei punti fermi atti all'equilibrio e al benessere interno. Ciò non ha determinato una fossilizzazione degli interventi ma ha esplicitato un percorso in cui si è ragionato e ci si è predisposti alla qualità degli interventi. Il significato del termine così inteso si legge nelle risposte di un socio: "Il mio ruolo è contribuire e collaborare affinché l'organizzazione aspiri sempre a migliorare le funzioni **per cui è sorta**". Ed ancora, rispetto al concetto di cooperazione: "Un insieme di persone che collabora e lavora per il raggiungimento del miglioramento **della vita dei diversamente abili**".

Nel primo caso il passato si manifesta dalle origini dell'organizzazione e va oltre l'odierno (il punto fermo per quel che concerne il soggetto è la propria partecipazione); nel secondo caso, le esperienze condivise nell'arco di tempo del rapporto tra soci hanno esportato l'idea di "cooperazione" solo "nella vita dei diversamente abili" e ciò a dimostrazione che forse è stato l'unico contesto che gli ha permesso di apprenderla. Quest'ultima risposta, quindi, può anche dare un'ulteriore idea di cosa rappresenti "La Valle" nel contesto territoriale.

Inoltre il passato ha fatto sì che la Cooperativa potesse essere considerato "un prato sempreverde dove i suoi germogli danno dei frutti rari" (cit. lav.) senza dimenticare, però, il sudore di sacrifici, il concime e le potature fatte da coloro che lo hanno curato.

Grazie a questo passato un lavoratore può dire che la Cooperativa è come un fiore cresciuto nel cemento a causa della mancanza di strutture riabilitative nel nostro distretto" (cit. lav.)

- "quel che vorrei" è l'espressione di un'organizzazione ideale che richiede però: concretezza nelle azioni; professionalità degli interventi; efficace coordinamento sia verticale che orizzontale; ecc... ovvero tutta una serie di azioni fisiche, di divisioni in sezioni e compiti che esprimano la comunione di tale "ideale". L'ideale, inoltre, si esprime nella globalità, nel susseguirsi e nell'incastarsi di tanti segmenti che seguono una linea d'azione stabilita e continua.

Se l'ideale rappresenta il desiderio di veder realizzata la missione aziendale (e da qui la richiesta di descrivere il fine dell'organizzazione – che dalle risposte è risultata complessivamente essere: dare una risposta funzionale al disagio ed apportare migliorie nella vita dei soggetti portatori di tale disagio) "ognuno di noi (cit. lav), all'interno del proprio spazio lavorativo dovrebbe cercare di non perderlo di vista".

"Ricordare sempre qual è il nostro scopo" (cit.lav)

In tal modo l'ideale diventerà motivazione interiore e le metodologie e le strategie d'intervento seguiranno uniformemente la linea d'azione comune.

L'intento della prolissa riflessione è alla base di un lavoro qualitativo (appunto questo della redazione di un bilancio sociale che da parte nostra non intende essere vano e/o superficiale) che vuol rispondere alle aspettative chiaramente esplicitate nella risposta di un socio: "La mia organizzazione deve rappresentare il volano di ogni iniziativa sociale tendente a migliorare i rapporti umani fra i membri della società inseriti in un contesto territoriale, **in modo da spiccare il volo di alta qualità**"

Se, poi, qualcuno si sta domandando a cosa serve tanto idealismo, o come fare ad attuarlo nel concreto, può trovare risposta nell'elenco di cose espresse a gran voce, sul cosa fare o non fare assolutamente all'interno dell'organizzazione.

- "Squadra"- "Regole"- "Obiettivi" : i tre sostantivi sono contenuti in un'unica risposta di un lavoratore.

Squadra o gruppo di persone finalizzato allo svolgimento di un compito. Indica una collettività che ha in sé una forza data appunto dal numero dei componenti e, maggiormente, dai loro rispettivi ruoli.

Il concetto di squadra si rileva nelle risposte alla domanda: “Quale idea del concetto di cooperazione” Es. “lavorare insieme per raggiungere un fine comune”; “Collaborare con tutti”; “Unione di utenti”; “Gruppo di persone che coinvolgono le proprie risorse al servizio di un progetto comune”; “Sentirsi ed essere parte di un sistema operativo”.

In un caso l’idea dell’insieme raggiunge una priorità massima come cosa da fare o non fare assolutamente: “lavorare per essere parte di un insieme” e “lavorare pensando di non essere parte di un insieme” (cit. lav.).

Nei suddetti casi, o l’insieme schiude il suo potenziale ed esprime la sua forza o espone rischiosamente le proprie debolezze al sociale.

Un socio ci suggerisce di non “Spargere scoramento e disperazione. Non perdersi mai d’animo.” E ci ricorda che “E’ nei momenti peggiori che nascono le cose migliori”.

*La citazione, al contempo, sottolinea anche l’aspetto individuale nel collettivo perché specifica **“lavorare per”** e quindi comprende l’adeguamento al lavoro di squadra; la lucidità e la comprensione della sua utilità nel rispetto e nella divisione dei ruoli; la consapevolezza del proprio ruolo.*

L’individualità e la divisione dei ruoli emergono inoltre nelle seguenti frasi:

“Cooperare vuol dire operare insieme, ognuno nel rispetto del proprio ruolo e di quello degli altri”

“Per me, per cooperazione si intende quella serie di attività organizzate da gruppi di individui che attraverso la propria interazione e quella con la realtà in cui opera [...].”

“La nostra organizzazione è come un grande alveare in cui ognuno svolge il proprio ruolo per un fine comune”

Tale idea è pienamente condivisa da chi sostiene che “Non bisogna assolutamente personalizzare gli obiettivi” (cit. lav.)

La squadra può essere paragonata alla ns. organizzazione. Segue definizione di organizzazione: “Entità sociali – guidate da obiettivi- progettati come sistemi di attività deliberatamente strutturati e coordinati che – interagiscono con l’ambiente esterno”

L’elemento chiave di un’organizzazione sono le persone e le loro reciproche relazioni.

Le risposte, infatti, sottolineano lo stretto rapporto tra l’esistenza di un ruolo e la necessità dello svolgimento dei compiti ad esso correlato e l’obiettivo, il fine comune organizzativo.

Tra i due elementi (ruolo-obiettivo) sono sottese le disposizioni per raggiungere il secondo.

Un’organizzazione esiste quando le persone interagiscono le une con le altre nell’esercizio di funzioni che aiutano a conseguire gli obiettivi.

Il lavoro può essere strutturato in diverse unità o insiemi di attività e nel ns. caso v è un’azione di coordinamento orizzontale delle attività lavorative diretto alle persone appartenenti alle diverse funzioni.

Solitamente i manager, ma nel caso specifico il CDA, strutturano e coordinano deliberatamente le risorse organizzative per raggiungere i fini dell’organizzazione.

Tuttavia “questa nostra squadra” pare avere spaccature al suo interno per le risposte date alla domanda sui nemici e a tal proposito ci potranno essere di aiuto i sostantivi “ruolo” e “missione aziendale” di cui parlerò più avanti.

“Regole”o norma prestabilita e codificata in un sistema organico. Le possiamo ritrovare nello statuto della cooperativa stessa.

Ci dice un collega che secondo lui “chiunque non accetti le regole dell’organizzazione è un nemico”; Un altro sostiene che “eseguire i compiti assegnati in fase organizzativa” è una cosa da fare assolutamente all’interno dell’organizzazione!”.

La regola è per antonomasia l’opposizione dell’anarchia che, all’interno dell’organizzazione, in questa più che mai considerando la tendenza contraria del prefisso DIS in generale, può portare e mantenere un equilibrio. La regola sorregge le modalità di

lavoro, tutela operatori ed utenti, delimita e definisce gli spazi di intervento; essa è una fonte informativa omogenea che permette ai lavoratori di essere coordinati senza dover comunicare per ogni lavoro da svolgere; la sua conoscenza sostiene i compiti individuali e la possibilità di svolgerli efficacemente; la sua accettazione crea una squadra...una forte squadra...

“Obiettivi”: sono i fini perseguiti dall’organizzazione.

Possono essere operativi e quindi rappresentare i compiti che si svolgono quotidianamente oppure possono essere ufficiali e quindi rappresentare la Missione aziendale (quest’ultimo concetto riassume la visione, le convinzioni ed i valori condivisi all’interno di un’organizzazione e la sua ragion d’essere). Nella Missione è insito “L’ideale” e funge da linea guida per gli obiettivi operativi. Attuarli in tal maniera significa agire con consapevolezza. In una risposta, la coerenza ed il rispetto verso la Missione aziendale sono rilevanti perché essa “giustifica e definisce il gruppo operativo” (cit. lav)

- *Un’altra metafora menzionata in più risposte è stata quella della “Nave”: in un caso “da crociera” che ha al suo interno una gerarchia, in un altro “bella ed accogliente che nonostante le difficoltà riesce sempre a raggiungere il porto (obiettivo)” (cit. lav), in un altro ancora*

“è una piccola barca che naviga in mari aperti ed insidiosi. Cerchiamo di mantenerla a galla e di farla specchiare ogni giorno.”(cit. socio)

L’aspetto gerarchico, infine si riscontra in un’altra metafora ovvero quella dell’alveare “in cui vi sono api operaie ed api regina, che nella ns. realtà organizzativa si identifica in più persone” (CDA)(cit. lav). E le api hanno un “Lavorare per” che in una risposta corrisponde a: “portare la regina a procreare”(cit.lav.)

*Entrambe gli esempi richiamano un cammino, un viaggio dove ogni **ruolo** è necessario e dove si possono incontrare ostacoli (nemici).*

Soffermandoci sulla gerarchia, specificherei che la disciplina del diritto del lavoro menziona due clausole necessarie nel rapporto lavorativo: “chi riporta a chi” e “chi comanda chi”. Ciò significa che in materia di contratti dove bisogni diversi fanno incontrare due figure professionali (lavoro-remunerazione) quest’ultime non possono non conoscere la direzione della comunicazione né tanto meno non identificare i propri superiori o, al contrario, i propri sottoposti.

Sapere cosa comunicare e soprattutto a chi comunicarlo evita e/o risolve i problemi menzionati in più risposte: “Polemiche”; Spettegolare” nonché “porsi in modo indifferente o ignorante” rispetto alle dinamiche interne.

*Inoltre, se riteniamo l’aspetto verbale della comunicazione come trasmissione di informazione (emittente-lavoratore\ mittente - figura professionale di una diversa area funzionale \ canale- coordinatore e riconoscendo anche il percorso inverso) accennerei alla metafora di un socio:” **Mugolio dell’uomo che esplicita** la tormentosa sofferenza per raggiungere gli obiettivi che un’azienda si prefigge”.*

Il socio non parla di disabili ma parla di uomini in generale e del fatto che possa esprimersi, possa dar voce alle sue espressioni.

Se vi state chiedendo chi è disposto ad ascoltarvi le risposte: “umiltà di confrontarsi;... siamo persone con bisogni, desideri paure esigenze e su questo costruire occasioni di scambio e di crescita; cercare costantemente la collaborazione dei colleghi e sentire che tutti contribuiamo alla crescita della ns. organizzazione; accentuare la capacità di comunicazione; favorire la comunicazione all’interno del gruppo oltre che comunicare con gli utenti del centro e capire le loro difficoltà” dimostrano la predisposizione alla volontà di comunicare e l’apertura all’ascolto. Forse bisogna imparare ad esplicitare. Forse questa è la capacità carente.

Ovviamente non bisogna dimenticare che ci si confronta prima di tutto in qualità di Lavoratori! Inoltre, così intesa, la comunicazione, contrasta l'affermazione "Più fatti meno parole"(cit. lav) perché le parole diventeranno utili e funzionali come le azioni che ne provverranno.

Riflessioni sulla domanda: "Chi sono i ns. nemici?"

- *E' necessario partire dalla definizione di nemico: "Che è radicalmente ostile, avverso a qualcuno ed intenzionato a fargli del male. Che dimostra avversione, rifiuto verso qualcosa"*

Riguardo alla prima definizione si riscontrano tre risposte molto vicine a tale visione:

"I nostri nemici sono quelli che vogliono il male della Cooperativa, agendo direttamente o indirettamente contro di essa"(cit. socio);

"I nemici sono tutti quelli che non riescono a lavorare contribuendo fattivamente ed onestamente al raggiungimento del benessere collettivo" (cit. lav)

" Chi [...] per proprio tornaconto muove guerra" (cit. socio)

Sono questi gli ostacoli che la nave incontra nel suo percorso, indicati nel più delle risposte come persone, atteggiamenti o enti pubblici esterni alla struttura. Un socio ha, infatti, menzionato lo Stato e gli enti pubblici carenti di sovvenzioni; un lavoratore "Le Amministrazioni locali"; un altro "la mancanza di sensibilità, investimenti e progettazione da parte delle istituzioni"

Se si sostiene che "Il contesto in cui si opera non ha eguali nel territorio per quanto riguarda il suo operato ed il prodotto finito" (cit. lav) non bisogna assolutamente dimenticare che finiscono solo i Progetti ma mai l'atto e l'idea di Riabilitazione che la cooperativa mette in pratica e vuole rendere visibile.

Inoltre sottolineerei che il nemico non è un "non amico" e quindi, concettualmente, non è personificabile nel contesto organizzativo.

In esso, siamo tenuti a rispettare un ruolo professionale ed il termine "ruolo" è così definito: "Costituisce parte da un sistema sociale; è caratterizzato da discrezionalità e responsabilità e permette che le persone facciano uso del proprio giudizio e della propria abilità per ottenere un risultato o raggiungere un obiettivo. Un ruolo è composto da compiti, i quali a loro volta, racchiudono delle aspettative dalla stessa organizzazione".

Un socio ci dice che il suo ruolo è: "Che ognuno faccia il suo".

Nemico, dunque, è quel ruolo utilizzato ed abusato in maniera contrastante alla Missione dell'organizzazione.

Non credo, inoltre, che "Non ci sono nemici"(cit. lav) o meglio che non si vogliano vedere perché altrimenti "bisogna lavorare il doppio" e quindi lavorare in modo poco sereno ed insoddisfacente, soprattutto se la richiesta tra le cose che assolutamente vanno fatte è "lasciare arco e frecce la mattina a casa".

Una risposta interessante è: (i nostri nemici sono) "coloro che ci spingono ad andare avanti ogni giorno"(cit.lav.), che, se pur non in modo esplicito, estende le difficoltà alle reti di relazioni dell'organizzazione.

I nemici ci sono e non si possono escludere altrimenti la nave non arriva in porto! Altrimenti non viene soddisfatta la richiesta di ognuno di noi o di tutti coloro che interagiscono con noi nell'aver una crescita o un futuro, né in qualità di persone, né in qualità di ruolo, né in qualità di squadra e né tanto meno di organizzazione....neanche per chi come ha scritto un lavoratore si limita al connubio "lavoro-stipendio". "Siamo spugne"(cit. lav) perché lavoriamo con persone ed emozioni e perché il lavoro è un arte da apprendere per la crescita professionale e la costituzione di una rispettiva identità. Tuttavia

non bisogna scordarsi che siamo tecnici e come tale (vedi richieste soci: “no favoritismi e preferenze” “trattare tutti allo stesso modo con competenza e con amore” e risposta lavoratore: “no coinvolgimenti emotivi”; “libertà di scegliere come operare”) dobbiamo agire.

L'esistenza di un passato non può non racchiudere il superamento dei “nemici” e possono solo sembrare invisibili perché non affrontati personalmente.

Se la Cooperativa “La Valle” è “un punto di partenza per chi vorrebbe fare....” (cit.lav.) allora, forse, non è il caso di prosciugare le sue risorse. Infine, lì dove la risorsa umana è fondamentale, si provino davvero a concretizzare le meravigliose metafore, sinceramente sentite.

Cedo, quindi, la parola ad un socio:”Indicare una cosa da fare assolutamente all’interno dell’organizzazione: Dare assoluta fiducia e credito a tutto il personale”.

In ultimo riflessione sui questionari consegnati in bianco (soci e lavoratori):

Non interessa l’argomento....?

Argomento esposto in modo poco chiaro e quindi incompreso....?

Domande troppo difficili...?

Incapacità di comprendere il senso delle domande....?

Presenza di malessere lavorativo o di un disservizio che non vuole essere comunicato....?

Esplicito rifiuto verso il lavoro sul Bilancio Sociale....?

Dissenso verso la figura che lo gestisce?

Preciso che le presenti pagine non intendono assolutamente essere un giudizio ad personam (da qui la scelta dell’anonimato del questionario e la trasparenza delle risposte) ma uno strumento gestito in maniera scientifica (ma non per questo arida o non sentita) nella comparazione dei dati e con il supporto di discipline quali il Diritto del Lavoro e Organizzazione aziendale.

L’intenzione è quella di riflettere in modo positivo e risolutivo su eventuali conflitti, aspettative e percezione del proprio operato per identificare il “linguaggio e la cultura organizzativa” da esporre nel Bilancio Sociale.

*Spero che le mie riflessioni possano essere comprese ed elaborate, che possano essere anche motivo di confronto o di scontro purchè non siano ostacolanti ad eventuali altri lavori **insieme**.*

I volontari del Servizio Civile, invece hanno sottolineato l’importanza generica della convezione tra l’Ufficio Nazionale del Servizio Civile e l’ente presso il quale si è prestato servizio, poiché si è rivelato l’unico modo per accedere e/o sperimentare uno dei settori di maggior interesse per il proprio corso di studi. A seguito del loro volontariato presso la Cooperativa “La Valle”, essi hanno dichiarato di aver operato in un ambiente ben organizzato, dove spiccano e si equilibrano i valori di professionalità e familiarità. A livello locale, i volontari hanno avuto la possibilità di riconoscere la Cooperativa come una risorsa dall’ampia offerta di servizi ed attività.

La compagine lavorativa

La cooperativa La Valle sicuramente rappresenta un settore ad alta intensità di capitale umano.

Volendo definire con tale locuzione quelle imprese che – come la nostra – vedono il proprio valore aggiunto grazie al lavoro. Ma non si tratta solo di avere il lavoratore al centro dell’attività produttiva poichè in quanto cooperativa sociale si pone al centro dei propri processi la persona nella sua complessità umana.

Pertanto i dati relativi ai lavoratori della cooperativa La Valle devono essere letti con una duplice valenza: quella delle importanti risorse umane che permettono la realizzazione dei nostri servizi e ne influenzano, grazie all'impegno e alla professionalità, la qualità, e quella dell'impatto occupazionale che la nostra organizzazione genera non solo in termini numerici, ma anche puntando sulla qualità dei rapporti di lavoro.

Al 31/12/2020 i lavoratori ordinari presenti nella cooperativa sociale con contratto di dipendenza sono 24 tutti con contratto a tempo indeterminato ed un'incidenza del 44,12% sul totale dei costi di gestione.

Approfondendo la dimensione del lavoro dipendente, è da rilevare l'incremento di 4 unità lavorative rispetto al 2019 ed il passaggio dal tempo part-time al full time per altre 4 unità. Tutto questo chiaramente va ad influenzare l'impatto occupazionale generato nel nostro territorio, anche in considerazione del fatto che la quasi totalità dei lavoratori risiede nello stesso comune in cui ha sede la nostra cooperativa. Questo dato ha un impatto importante anche dal punto di vista ambientale, considerando che la vicinanza riduce gli spostamenti dei dipendenti e ne favorisce il loro benessere, riducendo lo stress e il costo monetario del recarsi nel luogo di lavoro.

Nella riflessione sull'impatto occupazionale è sicuramente di rilievo l'impatto occupazionale femminile. Infatti la presenza di dipendenti donne sul totale dei dipendenti occupati è del 50% ed anche su categorie eterogenee dal punto di vista della formazione benché tutte pressoché attinenti all'ambito dei servizi socio-sanitari erogati dalla cooperativa.

Analizzando inoltre l'impatto occupazionale in termini di **qualità del lavoro** offerto, il primo parametro da considerare riguarda la stabilità occupazionale, quindi la tipologia di contratto applicata che nella cooperativa è nella totalità dei casi a tempo indeterminato.

Oltre ai dati già presentati sui lavoratori dipendenti, come riportato nella tabella sottostante, la cooperativa ha fatto ricorso anche a n.29 professionisti titolari di partita iva.

QUALIFICA	MONTE ORE SETT.	TIPOLOGIA DI CONTRATTO
DIRETTORE GENERALE	38	CO.CO.CO
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
ADDETTO PULIZIE	30	SUBORDINATO INDETERMINATO
ADDETTO AI SERVIZI GENERALI	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
COORDINATORE - TERAPISTA	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
PSICOTERAPEUTA	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
EDUCATORE PROFESSIONALE	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
NEUROPSICOMOTRICISTA	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
ASSISTENTE SOCIALE	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
EDUCATORE	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
EDUCATORE PROFESSIONALE	29	SUBORDINATO INDETERMINATO
INFERMIERE	35	SUBORDINATO INDETERMINATO
OSS	36	SUBORDINATO INDETERMINATO
OSS	30	SUBORDINATO INDETERMINATO
TERAPISTA	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
TERAPISTA OCCUPAZIONALE	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
FISIOTERAPISTA	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
FISIOTERAPISTA	38	SUBORDINATO INDETERMINATO
FISIOTERAPISTA	38	SUBORDINATO INDETERMINATO

LOGOPEDISTA	25	SUBORDINATO INDETERMINATO
FISIOTERAPISTA	36	SUBORDINATO INDETERMINATO
LOGOPEDISTA	25	SUBORDINATO INDETERMINATO
LOGOPEDISTA	25	SUBORDINATO INDETERMINATO
OSS	27	SUBORDINATO INDETERMINATO
OSS	27	SUBORDINATO INDETERMINATO
OSS	27	SUBORDINATO INDETERMINATO
OSS	27	SUBORDINATO INDETERMINATO
INFERMIERE	27	SUBORDINATO INDETERMINATO
OSS	27	SUBORDINATO INDETERMINATO
MEDICO ORTOPEDICO	10	SUBORDINATO INDETERMINATO
OSS	27	SUBORDINATO INDETERMINATO
FISIOTERAPISTA COORDINATORE	36	SUBORDINATO INDETERMINATO
FISIOTERAPISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
NEUROPSICOMOTRICISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
MEDICO NEUROLOGO - DIRETTORE SANITARIO	38	LIBERO PROFESSIONALE
FISIOTERAPISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
FISIOTERAPISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
FISIOTERAPISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
LOGOPEDISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
MEDICO FISIATRA	10	LIBERO PROFESSIONALE
EDUCATORE SOCIO SANITARIO	25	LIBERO PROFESSIONALE
TERAPISTA OCCUPAZIONALE	25	LIBERO PROFESSIONALE
LOGOPEDISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
FISIOTERAPISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
FISIOTERAPISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
NEUROPSICOMOTRICISTA	10	LIBERO PROFESSIONALE
FISIOTERAPISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
PSICOTERAPEUTA	35	LIBERO PROFESSIONALE
FISIOTERAPISTA	20	LIBERO PROFESSIONALE
PSICOTERAPEUTA	10	LIBERO PROFESSIONALE
NEUROPSICOMOTRICISTA	10	LIBERO PROFESSIONALE
PSICOTERAPEUTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
FISIOTERAPISTA	10	LIBERO PROFESSIONALE
MEDICO NEUROLOGO RESPONSABILE	38	LIBERO PROFESSIONALE
TERAPISTA OCCUPAZIONALE	25	LIBERO PROFESSIONALE
LOGOPEDISTA	10	LIBERO PROFESSIONALE
PSICOTERAPEUTA	10	LIBERO PROFESSIONALE
NEUROPSICOMOTRICISTA	25	LIBERO PROFESSIONALE
MEDICO NEUROPSICHIATRA INFANTILE	8	LIBERO PROFESSIONALE
EDUCATORE PROFESSIONALE	10	LIBERO PROFESSIONALE
FISIOTERAPISTA	10	LIBERO PROFESSIONALE

VALUTAZIONI e verifiche dell'Organo di controllo:

Anche nel 2020 le attività della Cooperativa sono state aderenti rispetto alle attività previste dallo statuto sociale ed in linea con gli scopi della Cooperativa. Le attività sono anche in linea con le linee di sviluppo strategico della Cooperativa e non si registrano anomalie nella gestione e nell'attività di impresa. Tutti gli inquadramenti lavorativi risultano coerenti con quanto disposto dal vigente CCNL applicato e la democraticità interna rispetta le forme e le modalità previste dalla Legge e dallo statuto sociale. Non vi sono controversie interne e l'attività di revisione effettuata dalla Lega delle Cooperative (per tramite del Ministero del lavoro) risulta positiva. Il presente documento rispetta le linee guida dettate per la sua redazione dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019. In ultimo si attesta che risultano correttamente adempiuti i vari obblighi di trasparenza, pubblicazione e rendicontazione. Si concede pertanto il visto positivo di redazione.

Data:31/12/2020

Il responsabile dell'organo di controllo (dott. Cristian Leccese): *Cristian Leccese*

