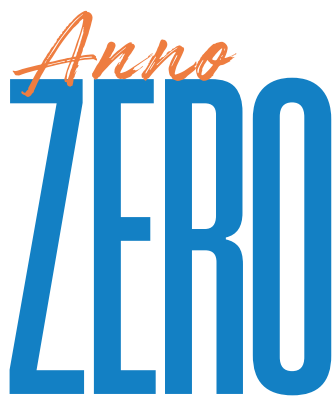


Anno ZERO

BILANCIO
SOCIALE
2020



BILANCIO SOCIALE 2020



Questo Bilancio sociale serve per misurare il contributo del nostro agire quotidiano al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 da parte del Paese, e renderne conto. È un estratto del Bilancio sociale 2020, redatto dalla cooperativa secondo le "Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore ai sensi dell'art. 14 comma 1 d.lgs. 117/2017 e dell'art. 9 comma 2 d.lgs. 112/2017", grazie alla piattaforma IS COOP, e depositato presso la Camera di Commercio di Carrara.

www.divittorio.it

CONTENUTI

BILANCIO SOCIALE 2020

■ 04

L'anno che ha
cambiato tutto

■ 06

Vi diamo il benvenuto

■ 10

Chi siamo

■ 24

Un'impresa di persone,
per le persone

■ 34

Un anno che ne vale due

■ 52

Il valore che creiamo

■ 60

La nostra agenda per il domani

■ L'anno che ha cambiato tutto

Lettera della Presidente **Maria Antonella Oronte**

Dopo il 2020 il mondo non sarà più come prima. E anche noi non lo saremo, né come persone, né come organizzazione. La pandemia di Covid-19 è un evento storico che ci ha messo davanti a difficoltà, problemi e sfide imprevedibili. Che ci ha costretto a trasformazioni repentine, a volte radicali. Che ha cambiato, forse per sempre, il nostro modo di lavorare, di relazionarci con gli altri, di gestire i nostri servizi, di svolgere le nostre attività quotidiane. La nostra agenda per il 2020 era già tracciata. Comprende l'apertura della comunità per minori Alidoro a Sesto Fiorentino, il trasloco degli uffici di Firenze nella nuova sede di Via Vasco De Gama e quindi la riconversione degli spazi di Via Aretina per servizi dedicati alla salute mentale e/o alle dipendenze, la realizzazione di una nuova RSA a Livorno.

Il Covid ha scombinato i nostri piani. Non che questi progetti non siano stati portati avanti: alcuni sono slittati di pochi mesi, altri avranno bisogno di più tempo, certo, ma sono comunque in cantiere.

*Quello che
è cambiato davvero
è il nostro sguardo*

Siamo stati costretti a riprogrammare nel giro di poche settimane l'intera gestione della cooperativa, a modificare radicalmente i budget di molti servizi, a ricorrere in modo massiccio alla tecnologia a integrazione delle nostre attività. Siamo stati costretti a porci nuove domande sul nostro lavoro e su come poterlo migliorare.

Guardandoci indietro ci rendiamo conto che, come spesso accade, dentro la crisi c'era anche un'opportunità. In pochi mesi abbiamo vissuto la preoccupazione per i servizi chiusi e i posti di lavoro a rischio (in realtà siamo riusciti a salvaguardare l'occupazione e su oltre 2 milioni di ore lavorate abbiamo attivato soltanto 91mila ore di FIS). Abbiamo sperimentato la nostra capacità di resilienza, anche grazie a infrastrutture su cui abbiamo investito negli anni.

Ci siamo confrontati con l'accelerazione del processo di informatizzazione delle procedure e dei servizi. Possiamo dire adesso che da questo anno (se pur non ancora dalla pandemia) ne siamo usciti più forti. Più forti nei rapporti con i committenti: ci siamo dimostrati preparati ad affrontare le criticità, abbiamo sollecitato prese di posizione, abbiamo offerto soluzioni. Più forti e più uniti internamente, nonostante il forte turn-over che ci è stato imposto dalle massicce campagne di assunzione delle Asl e delle strutture pubbliche per far fronte all'emergenza.

I numeri del Bilancio sociale raccontano questa storia.

Vi invitiamo a ripercorrerla con noi.

■ Vi diamo il benvenuto

Questo Bilancio sociale
risponde a tre obiettivi.

Da un lato vuole dare conto delle **attività che sono state realizzate nel 2020**, di un anno di lavoro dell'impresa e dei suoi risultati nelle varie dimensioni che la caratterizzano: quella organizzativa, quella sociale, quella economica. In secondo luogo, il Bilancio cerca di evidenziare **la capacità di trasformazione** che tali attività hanno avuto e hanno sulle comunità e i territori di riferimento, in una logica di misurazione dell'impatto. Serve infine ad allineare i nostri obiettivi di consolidamento e di crescita **agli obiettivi globali di sviluppo sostenibile** espressi dalle Nazioni Unite nell'Agenda 2030 e a misurare il nostro contributo, come impresa e come persone, al loro raggiungimento.

Come cooperativa sociale, per nostra natura non ricerchiamo una crescita che guardi soltanto al profitto, ma uno sviluppo che metta al centro la persona, considerando come primo valore la dignità umana e tenendola come stella polare di tutte le nostre relazioni.

Questo
Bilancio
Racconta
Cosa significa,
per Noi, Agire
nel Sociale



Gli obiettivi che ci stanno a cuore

Per saperne di più:

Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile: asvis.it

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, è un **piano d'azione** per le persone, il Pianeta e la prosperità. Per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone che lo abitano.

L'Agenda globale definisce 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs nell'acronimo inglese) da raggiungere entro il 2030, articolati in 169 Target, che rappresentano una bussola per porre l'Italia e il mondo su un sentiero sostenibile. Il processo di cambiamento del modello di sviluppo viene monitorato attraverso i Goal, i Target e oltre 240 indicatori: rispetto a tali parametri, ciascun Paese viene valutato periodicamente in sede Onu e dalle opinioni pubbliche nazionali e internazionali.

L'Agenda 2030 porta con sé una grande novità: per la prima volta viene espresso un chiaro giudizio sull'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo, non solo sul piano ambientale, ma anche su quello economico e sociale, superando in questo modo definitivamente l'idea che la sostenibilità sia unicamente una questione ambientale e affermando una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo.

■ Chi siamo

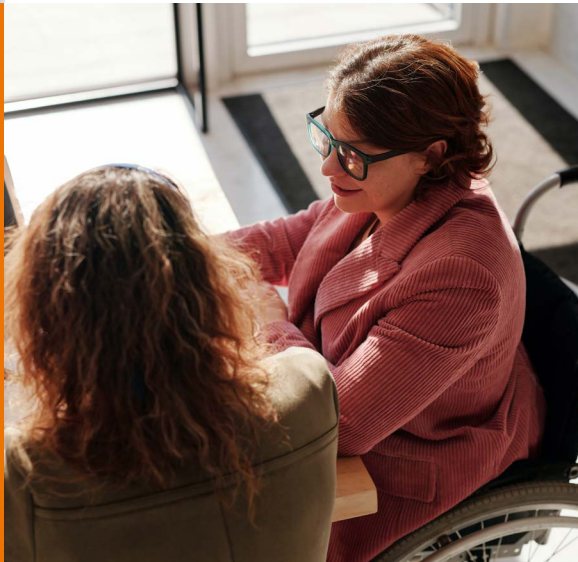
G. Di Vittorio Scs Onlus è una cooperativa sociale di tipo A attiva in Toscana, principalmente nelle province di **Massa Carrara, Firenze, Lucca, Siena, Livorno, Grosseto.**

Nata nel 1977 a Massa come cooperativa di servizi, dal 1995 ha cambiato statuto in **cooperativa sociale**, concentrando la propria azione nella progettazione, organizzazione e gestione di servizi sanitari, socio-assistenziali ed educativi. Mettiamo al centro del nostro lavoro la **dignità delle persone**: quelle che ogni giorno assistiamo e quelle che ogni giorno sono al lavoro nei nostri servizi. Con i suoi servizi, la cooperativa contribuisce a un **welfare** davvero attento ai bisogni dei cittadini, soprattutto quelli più fragili, in ogni fase della vita. Ci prendiamo cura infatti delle cose più importanti: la salute di anziani e disabili, la crescita di bambine e bambini, il benessere e l'autonomia di ragazze e ragazzi, il sostegno a persone che vivono una dipendenza o una sofferenza di tipo psichico o sociale.

*Ci prendiamo cura
delle cose che Contano*

Cooperativa Sociale **tipo A**

Finalizzata alla realizzazione di servizi alla persona: servizi sociali, sociosanitari ed educativi, d'istruzione e formazione professionale, formazione extrascolastica.



La nostra carta d'identità

Anno di fondazione

Associazione di rappresentanza

Consorzi di appartenenza

Reti

Società controllate

Società partecipate

Certificazioni

Rating di legalità

1977

Legacoop

CNS - Consorzio Nazionale Servizi
Consorzio Sociale Costa Toscana
Consorzio Sociale Tirreno
Pegaso Network

Umana Persone Ricerca e Sviluppo

CDV Toscana Srl

/ attività di facility per gli immobili, sia di proprietà sia in gestione

Posthac Srl

/ attività amministrative legate alla gestione del personale e della struttura informatica

Sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente,
Sicurezza e Responsabilità sociale
ISO 9001:2015 - ISO 14001:2015 - ISO 45001:2018 - SA 8000
Modello organizzativo gestionale ex D.Lgs 231/01
Accreditamento socio-sanitario ex L.R. 82/2009

★★★++/ ★★★★★

1977

Società cooperativa
"G. Di Vittorio s.r.l."

Così si chiamava la nostra cooperativa quando è nata. 25 soci, dimensione locale (punto di riferimento: la sede di Massa) e come attività servizi di pulizia, facchinaggio e manutenzioni. Molto è cambiato da allora, tranne una cosa: il nostro "sì" alla **scelta cooperativa**.

1993

Negli anni le **attività di natura sociale** si affiancano a quelle di pulizia e di manutenzioni impiantistiche.

Nel 1993, con l'entrata in vigore della legge 381/1991, la cooperativa decide di dare vita a due realtà diverse: la cooperativa "G. Di Vittorio Soc. Coop. a r.l." che continuerà a operare nei servizi di pulizia e facchinaggio fino al 1999 (anno in cui viene incorporata nella cooperativa LAT), e la cooperativa "G. Di Vittorio s.r.l. cooperativa sociale".

1994

Tra Coop LAT e Di Vittorio nasce un **gruppo cooperativo** e Di Vittorio acquisisce i servizi sociali fino a quel momento gestiti da Coop LAT, prevalentemente nella provincia di Firenze. Con l'acquisizione della RSA fiorentina La Cupolina diamo vita alla prima esperienza pilota di partecipazione a un'iniziativa privata in collaborazione con altre cooperative e società private.

1995

Passando da poco più di 200 a 600 addetti, la cooperativa diventa **la più grande cooperativa sociale della Toscana**. Con i suoi servizi arriva in sette province toscane: Massa Carrara, Firenze, Lucca, Livorno, Siena, Grosseto e Pistoia.

1998

Partecipiamo alla costituzione del **Consorzio Pegaso Network**, agenzia formativa delle cooperative sociali toscane.

1999

Partecipiamo alla costituzione del **Consorzio sociale Tirreno** per la conduzione di un **project financing** con il Comune di Rosignano Marittimo, per la gestione in concessione della RSA di Castelnuovo della Misericordia. È la prima volta che sperimentiamo questo strumento. Intanto consolidiamo il nostro patrimonio con l'acquisto di immobili a Firenze, a Carrara, a Monteroni d'Arbia.

2005

Otteniamo la **certificazione di qualità**
UNI EN ISO 9001:2000.

1977

1993

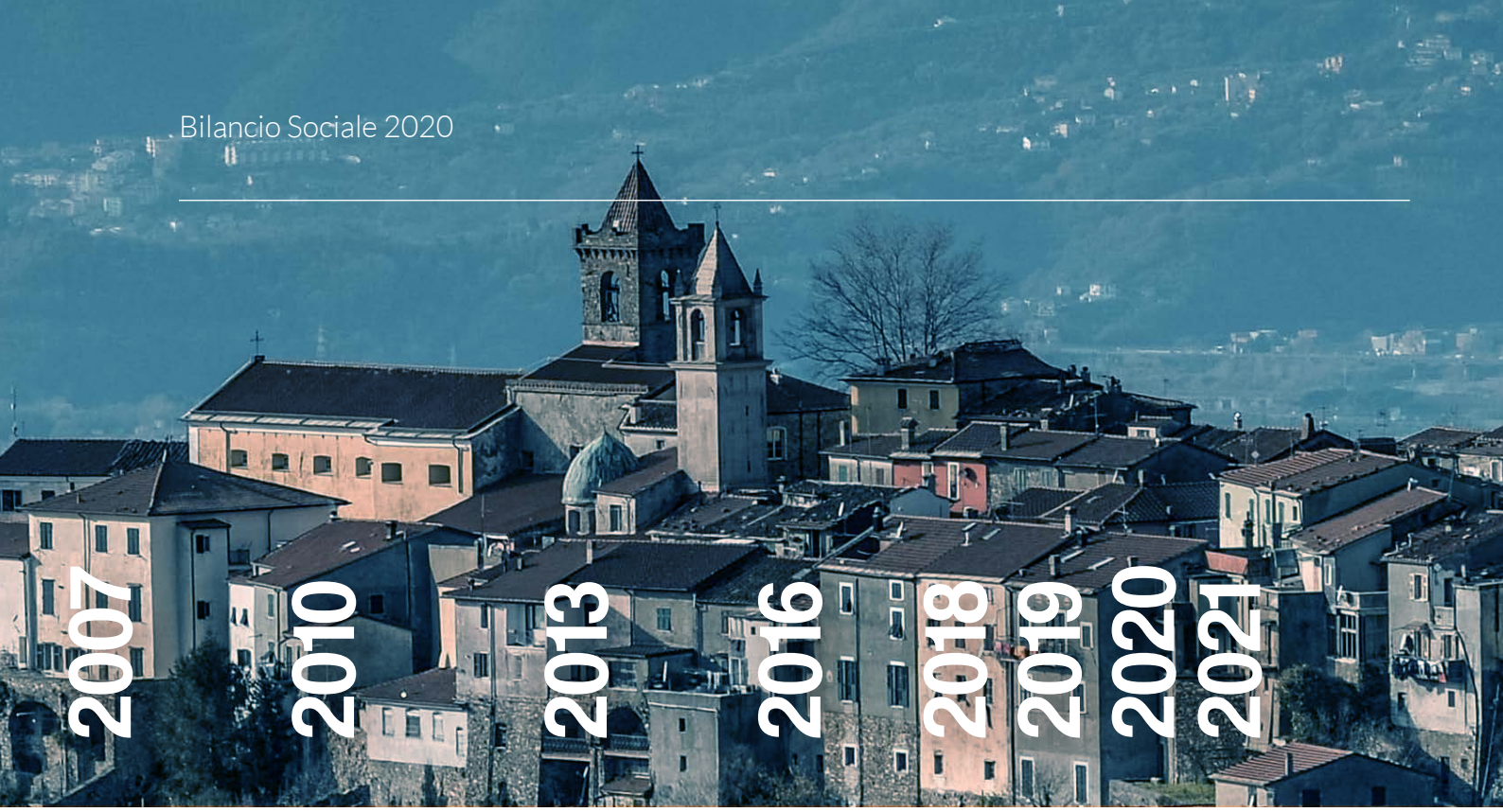
1994

1995

1998

1999

2005



2007

Contribuiamo alla costituzione del
Consorzio Sociale Costa Toscana.

2010

La cooperativa costituisce la società CDV Toscana Srl per organizzare le attività di facility per gli immobili sia in gestione da parte degli enti committenti. Di fronte ai cambiamenti di scenario del welfare e all'emergere di bisogni sempre più variegati, sperimentiamo **servizi di "nuova generazione"**, con forme di gestione innovative e rivolti anche all'utenza privata.

2013

Cambiamo il nostro modello di gestione tecnico operativa e dalla suddivisione territoriale si passa all'**organizzazione per settori**: Anziani, Disabilità, Minori, Salute mentale, dipendenze e marginalità. Nello stesso anno adottiamo il Modello Organizzativo Gestionale ai sensi del D.lgs 231/01.

2016

La cooperativa è tra le socie fondatrici della Rete di cooperative sociali **Umana Persone**, che opera su tutto il territorio regionale e rappresenta un modello innovativo di integrazione col servizio pubblico. Internamente, adotta un piano di iniziative di **welfare sociale**.

2018

Nuove certificazioni: Responsabilità Sociale SA8000:2014; Salute e sicurezza dei lavoratori OHSAS 18001:2007; Ambiente ISO 14001:2015.

2019

Nasce l'unità "Ricerca e sviluppo", con un team dedicato alla progettazione di servizi innovativi e alla ricerca di nuovi mercati. E nascono le due commissioni consiliari: una sul **welfare aziendale**, e una sulla **comunicazione interna ed esterna**.

2020

Abbiamo affrontato le sfide inedite, imposte dalla pandemia, che raccontiamo in queste pagine. Tutti i nostri sforzi si sono concentrati nel garantire sicurezza e continuità ai nostri servizi socio-sanitari (servizi pubblici essenziali), nel proteggere la salute delle persone, utenti e lavoratori, nel tenere aperta la comunicazione tra le persone, tra i servizi e dei servizi con il mondo esterno e combattere così l'isolamento imposto dal lockdown.

2021

La pandemia si è trasformata in un **laboratorio permanente di sperimentazione**, attivo ancora adesso per definire nuove procedure di lavoro, sviluppare soluzioni tecnologiche efficaci, progettare ibridazioni tra i servizi.

■ La nostra missione: agire nel sociale

Non stiamo fermi a guardare.
Là dove esistono fragilità, non
autosufficienza, marginalità.
Abbiamo scelto di agire.
Là dove è necessario sostenere
la salute, la socialità, la dignità
delle persone. Abbiamo scelto
di agire. Là dove si educano i
cittadini di domani, coltivando
autonomia, fiducia e solidarietà.
Abbiamo scelto di agire.

Per noi il **welfare** è un ambito di
intervento strategico per lo sviluppo
sostenibile delle città e delle comunità
e allo stesso tempo un settore in cui
investire per generare un'occupazione
"buona": un'occupazione stabile, sicura,
stimolante per la crescita individuale e
appagante nelle relazioni interpersonali.

*Di questo Welfare
di Comunità Vogliamo
Essere Protagonisti*

Per saperne di più,
cerca su nostro sito:

- Codice Etico
- Carta dei Valori

Welfare

Il **welfare state** è un complesso di politiche pubbliche messe in atto da uno stato per garantire assistenza e benessere ai cittadini. Oggi però esiste un nuovo modello collaborativo e partecipato di welfare in cui cittadini, enti, imprese e organizzazioni del terzo settore non sono solo soggetti passivi o semplici gestori di servizi, ma sono protagonisti attivi di soluzioni ai bisogni di assistenza, di cura e di sostegno: il **welfare di comunità**.



La nostra governance: democrazia applicata

La cooperativa sociale G. Di Vittorio onlus è un organismo complesso e articolato, con 1600 persone al lavoro impegnate in servizi disseminati nei territori di sei province toscane. Chi decide della sua vita, dei suoi obiettivi del suo sviluppo? La risposta è semplice: lo fanno i suoi soci, riuniti nell'assemblea, attraverso gli strumenti della democrazia applicati all'impresa.

Assemblea dei soci

È l'organo sovrano della cooperativa. Nell'assemblea dei soci ogni testa vale un voto e la voce di ogni socia o socio conta.

L'Assemblea dei soci nel 2020

Soci: 922

Assemblee: 5 assemblee separate + 1 assemblea generale dei delegati

Tasso di partecipazione: 18,37%

Consiglio di amministrazione

Eletto ogni tre anni dall'assemblea secondo criteri che garantiscono rappresentatività ai diversi territori, settori, generi, è l'organo politico che guida la cooperativa.

Il Cda nel 2020

Consiglieri: 13

Riunioni: 21

Tasso di partecipazione: 87,91%

Maria Antonella Oronte (presidente),
 Lorella Masini (vicepresidente),
 Claudio Baldacci, Giacomo Bastianelli,
 Alessandra Bongiani, Antonella Garganese,
 Rossella Montigiani, Lara Panieri, Melina Ricci,
 Alberto Santelli, Luca Tazzini, Cristina Vannini,
 Paola Zanzanini



Direzione operativa

Gestisce la cooperativa per realizzare le linee strategiche decise dal Consiglio di amministrazione.

La Direzione operativa nel 2020

Membri: 13

Riunioni: 10

Collegio sindacale

Esercita i poteri di controllo previsti dal codice civile e dallo Statuto della Cooperativa.

Il Collegio sindacale nel 2020

Membri: 3

Emanuele Giorgi (presidente), Paolo Del Fiandra, Paolo Formichi, Giuliana Nieri (sindaco supplente), Sandra Vanni (sindaco supplente)

Revisore legale dei conti

Un professionista esterno che vigila sulla corretta gestione economica e finanziaria della cooperativa.

Claudia Laudanna

Organismo di vigilanza

Ai sensi del D.lgs. 231 /2001 è stato nominato un Organismo di vigilanza composto da tre professionisti, tutti esterni alla cooperativa.

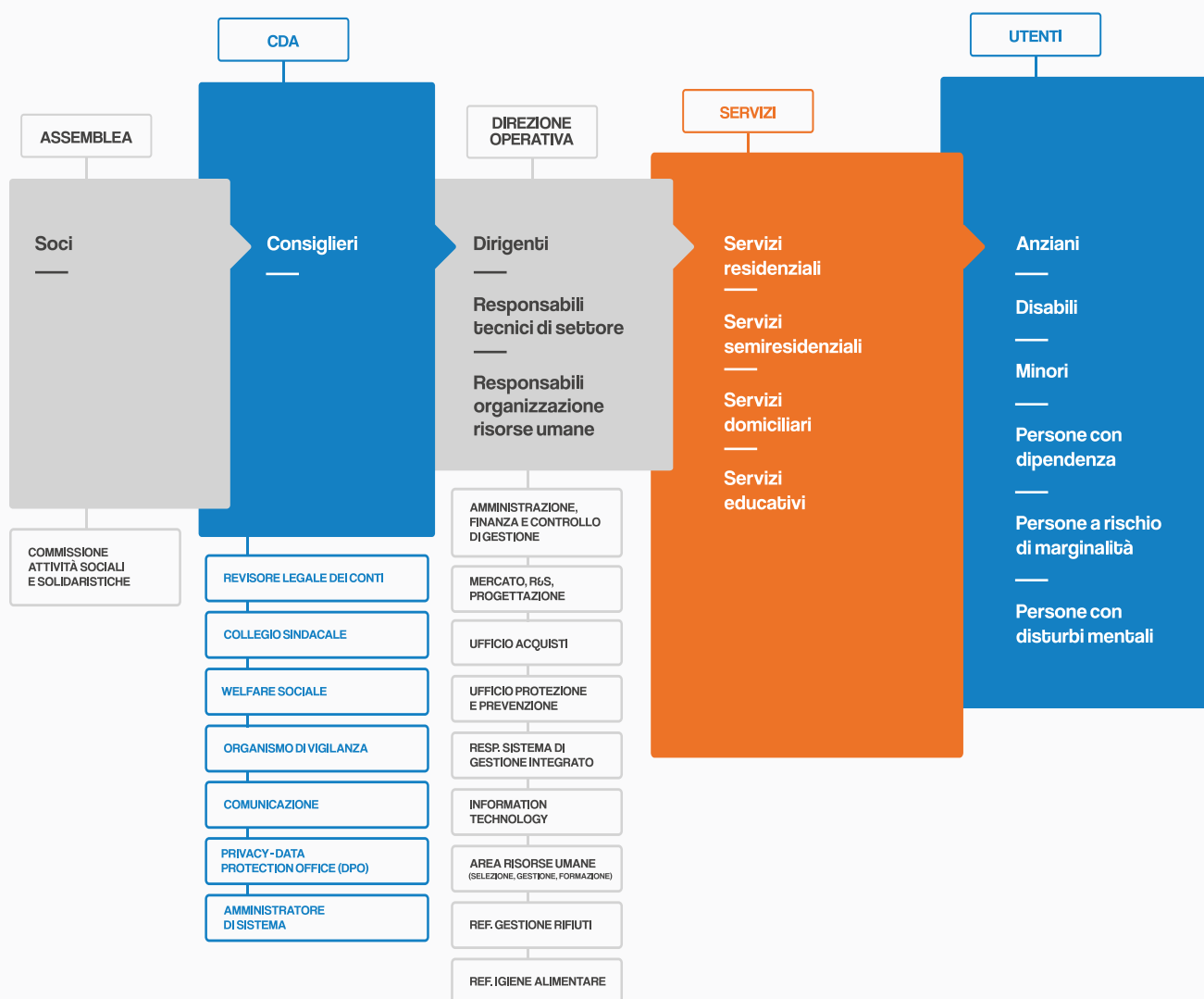
L'Organismo di vigilanza nel 2020

Membri: 3

Riunioni: 5

Oggetto della vigilanza: salute e sicurezza sul lavoro

Daniele Tonini (presidente), Luca Giaconi, Paola Ianni



I nostri stakeholder: relazioni di valore

Tracciare la strada. Definire dove vogliamo arrivare, quali trasformazioni vogliamo attivare nella nostra impresa e nella società, cosa vogliamo e possiamo migliorare nel nostro lavoro e nell'offerta rivolta ai destinatari dei nostri servizi. E poi valutare il percorso, le pietre miliari del cammino tracciato. Infine, essere non solo un soggetto gestore di servizi, ma un soggetto imprenditore che progetta e co-produce servizi grazie allo scambio proattivo con istituzioni e comunità.

Non lo facciamo da soli, ma in un costante dialogo con i nostri stakeholder, grazie a relazioni intessute nei territori, come una trama tridimensionale che coinvolge l'organizzazione a tutti i livelli. Un dialogo che si basa sulla condivisione dei fondamentali valori della non discriminazione, delle pari opportunità, della centralità del lavoro, della trasparenza, del rispetto delle persone e del pianeta.





Gli obiettivi che ci stanno a cuore

OBIETTIVO 8

Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.

OBIETTIVO 17

Partnership per gli obiettivi.
Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.

OBIETTIVO 17.17

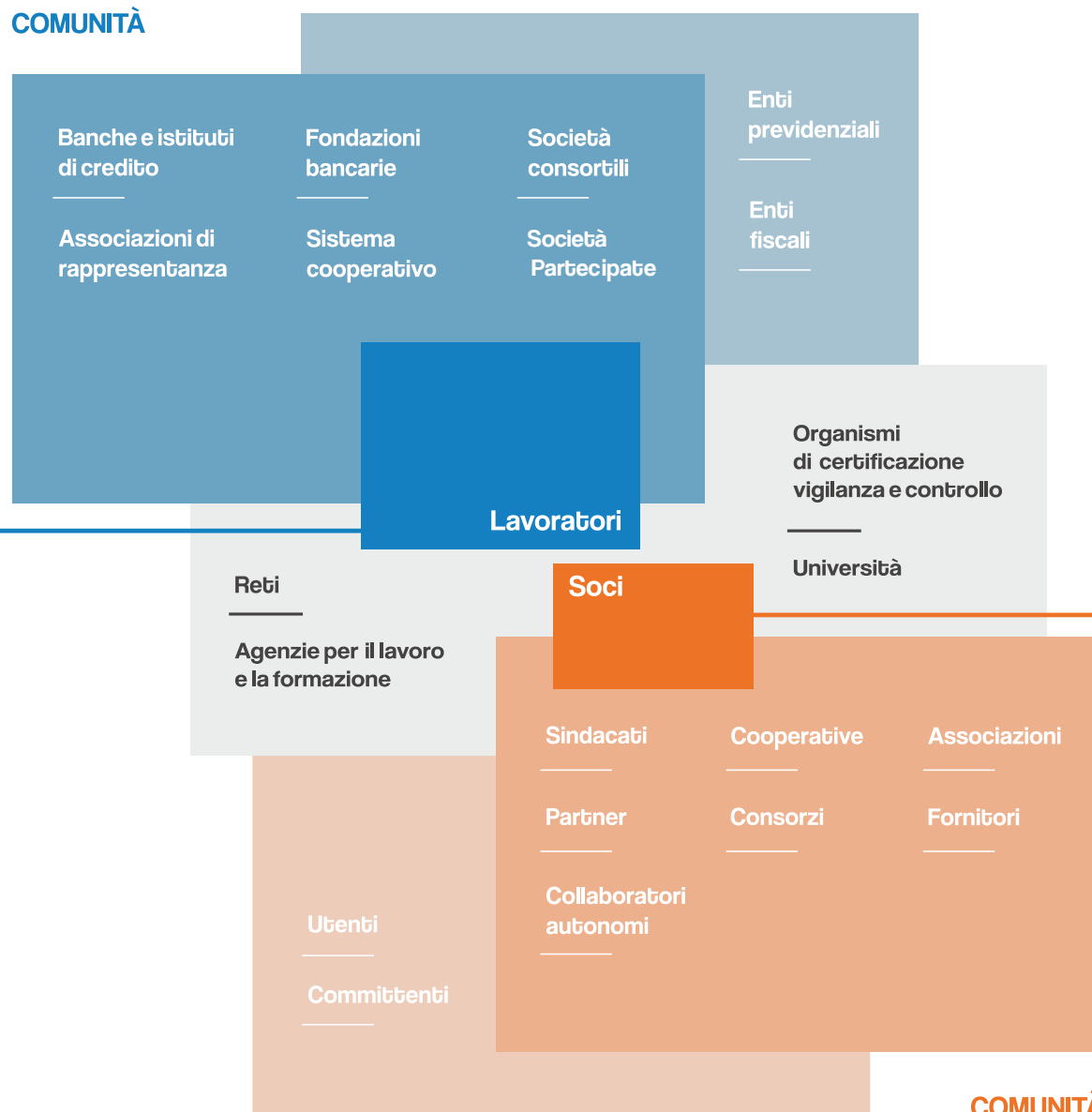
Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati.

Vogliamo perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione umana, l'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-assistenziali, sociali, socio-sanitari, sanitari ed educativi. Vogliamo rafforzare il movimento cooperativo unitario italiano. Vogliamo assicurare, tramite la gestione in forma associativa dell'impresa, alla quale i soci prestano la propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali. Vogliamo mantenere e aumentare la qualità dei servizi erogati.

Con chi lo facciamo

Siamo un'impresa, e quindi un soggetto economico. Queste sono le relazioni che intrecciamo nella gestione organizzativa e finanziaria dei nostri servizi e della nostra struttura imprenditoriale. La nostra partecipazione alla fiscalità genera un valore economico per le comunità in cui operiamo.

COMUNITÀ



COMUNITÀ

Agiamo nel sociale, nel rispetto dei valori cooperativi. Queste sono le relazioni che intrecciamo nell'essere soggetto attivo nel sistema territoriale di welfare, in stretta collaborazione con gli enti pubblici, e nella gestione organizzativa interna. La nostra azione genera benessere per le persone fragili, per le loro famiglie e per le comunità in cui operiamo.

Come li coinvolgiamo

Questionari di soddisfazione

per soci/lavoratori, utenti, enti committenti
(previsti dal Sistema integrato per la qualità)

Coprogettazione

Eventi pubblici

Rendicontazione Sociale



Un'impresa di persone, per le persone

■ Il nostro capitale: le persone

La principale risorsa della cooperativa è rappresentata dalle persone (soci-lavoratori e dipendenti) che ne fanno parte.

Per questo consideriamo principi irrinunciabili da un lato la regolarità del rapporto di lavoro, nel pieno rispetto di tutte le norme e gli accordi che lo disciplinano, dall'altro la valorizzazione della partecipazione dei soci-lavoratori, sia attraverso lo sviluppo di competenze e qualità professionali, sia attraverso una priorità a loro dedicata riguardo alle opportunità di impiego e di crescita professionale in cooperativa.



Gli obiettivi che ci stanno a cuore

OBIETTIVO 8

Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.

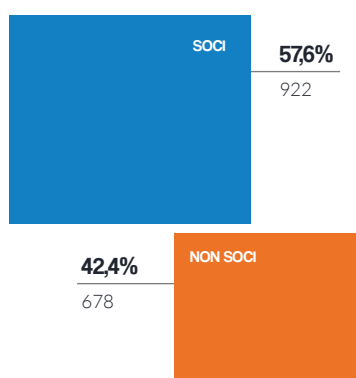
OBIETTIVO 8.3

Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportano le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione e incoraggiare la formazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.

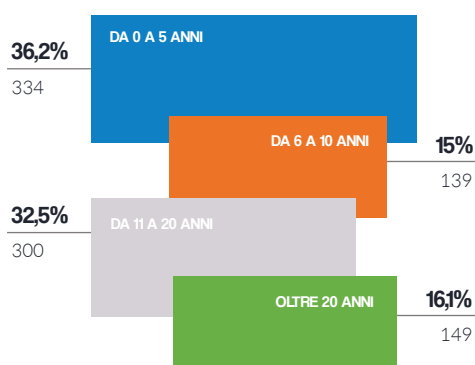
Mutualità: il nostro modo di essere impresa

922

le socie e i soci
della cooperativa
al 31/12/2020



ANZIANITÀ ASSOCIATIVA



Cosa significa essere socio della cooperativa sociale G. Di Vittorio onlus? Significa **responsabilità e partecipazione**. Significa essere imprenditrice o imprenditore **in un'impresa collettiva** e avere **voce nelle scelte aziendali**.

- Diritto di precedenza per le occasioni di lavoro/carriera che si vengono a creare
- Piano di welfare sociale: misure di accesso al credito, misure di conciliazione vita-lavoro
- Facilitazione per l'accesso ai trattamenti di fine rapporto
- Convenzioni per l'acquisto di beni e servizi a prezzi vantaggiosi
- Libretto sociale di risparmio con tassi di interesse più alti rispetto ad analoghe soluzioni esterne
- Occasioni di socialità organizzate dalla Commissione attività sociali
- Contributi in occasione di particolari eventi della vita (nascite, matrimoni, unioni civili, lutti...) e/o contributi al finanziamento della formazione erogati dalla Commissione attività sociali

Mutualità

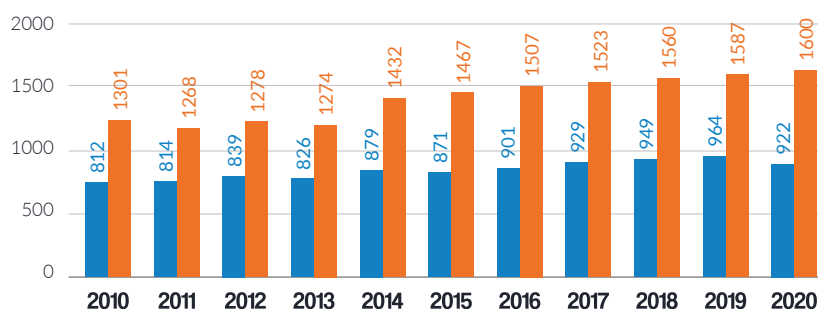
La mutualità consiste in una forma di aiuto scambievole, per garantire uguali diritti dopo aver adempiuto ad uguali doveri. La "mutualità cooperativa" ha, quindi, il significato della libera collaborazione di più persone per il raggiungimento di un fine comune.

Si scrive cooperativa. Si legge lavoro

1600

le lavoratrici e i lavoratori
(soci e non) della cooperativa
al 31/12/2020

**SOCI E TOTALE
OCCUPATI**



Cos'è per noi il lavoro?

È quello spazio dove ogni persona può individuare e applicare i propri talenti e abilità. In cui esprimere le proprie attitudini e accrescere costantemente le proprie competenze. In cui trovare autonomia ed empowerment. Generare opportunità di lavoro per noi è generare spazio alla dignità delle persone.

Occupazione regolare

La cooperativa applica il CCNL Cooperative sociali, che è stato rinnovato nel 2019 e che ha completato l'impatto in termini di incrementi retributivi nell'anno 2020. L'aumento delle retribuzioni base generato dal rinnovo del contratto nazionale è stato del 6% circa.

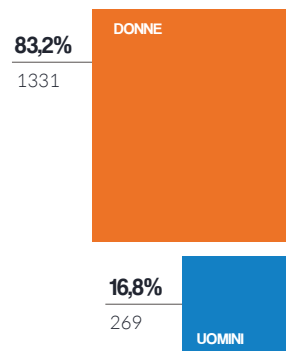
Occupazione stabile

Nel 2020, 81 contratti di lavoro sono stati trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato. Nel 2020 il turn over è stato particolarmente significativo (155 soci e 12 lavoratori).

Occupazione equa

3,99 è il rapporto tra la retribuzione annua lorda massima e quella minima in cooperativa. In un'impresa italiana quotata in borsa questo valore va da 14 a 24 e può arrivare a 114 (cioè l'amministratore delegato guadagna quanto 114 operai messi insieme).

GENERE



Welfare aziendale

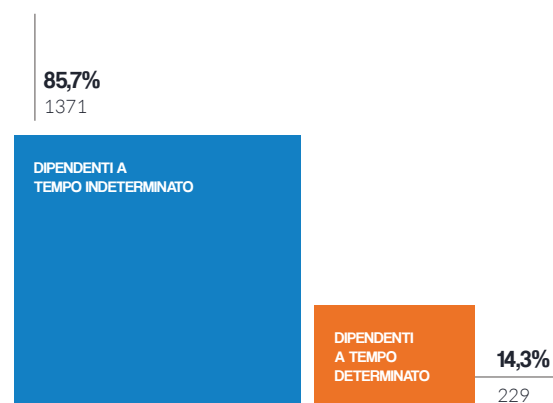
Per chi lavora in cooperativa, soci e lavoratori, è attiva la piattaforma Corporate benefits per l'acquisto online di prodotti e servizi a prezzi dedicati.

In Italia, come nel resto del mondo, sono le donne che garantiscono il lavoro di cura. Consiste nel prendersi cura di bambini, anziani e familiari non autosufficienti e, insieme al lavoro domestico, fa parte del “lavoro informale” che occupa gran parte del tempo delle donne. Non si tratta però di un lavoro retribuito e non viene quindi preso in considerazione quando si misura la ricchezza o la produttività di un paese.¹

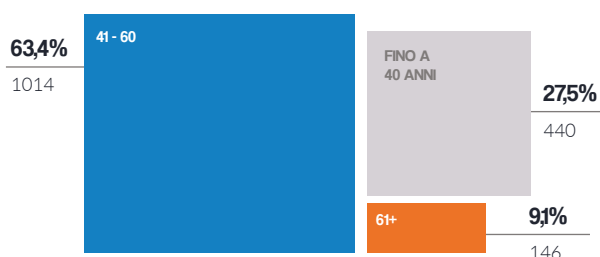
La nostra realtà aiuta l’empowerment delle donne in due modi:

1. Prende in carico il lavoro di cura: accanto ai nostri 8276 utenti ci sono probabilmente 8276 donne (madri, figlie, sorelle) che in questo modo possono scegliere di lavorare, di partecipare alla vita economica (e quindi pubblica) del paese, di avere un reddito proprio e quindi autonomia.
2. Crea opportunità di lavoro per le donne (lo conferma la percentuale di donne che lavorano in cooperativa), creando anche le migliori condizioni per incentivarlo e renderlo stabile, grazie a politiche mirate di **conciliazione vita-lavoro**. Queste garantiscono la possibilità di accedere a percorsi per la richiesta di part time anche reversibili, di aspettative per periodi più lunghi rispetto a quanto previsto dal CCNL, il riconoscimento di trenta giorni di permessi retribuiti per le persone affette da patologie oncologiche o degenerative, la concessione di ferie in modo migliorativo rispetto al CCNL per i lavoratori di provenienza extracomunitaria per consentire ricongiungimenti temporanei presso il Paese di origine.

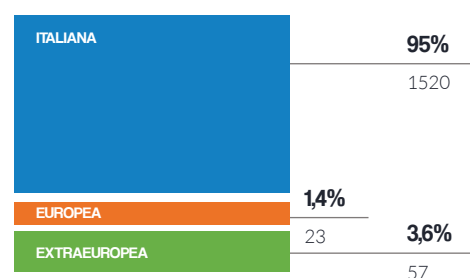
TIPOLOGIA DI CONTRATTO



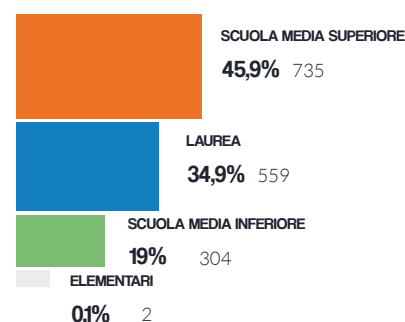
FASCIA D'ETÀ



NAZIONALITÀ



TITOLO DI STUDI



Empowerment

Il termine empowerment fa riferimento alla valorizzazione delle persone e alla loro crescita individuale e professionale per il successo individuale e dell’organizzazione di cui fanno parte attraverso l’impegno e la passione.

¹ Cfr. Caroline Criado Perez, *Invisibili*, Einaudi 2020



Gli obiettivi che ci stanno a cuore

OBIETTIVO 5

Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

OBIETTIVO 5.4

Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito attraverso la fornitura di servizi pubblici, le politiche infrastrutturali e di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno della famiglia e a livello nazionale.

OBIETTIVO 5.5

Garantire al genere femminile piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità per la leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

Le sfide più difficili



Proteggere gli stipendi dei lavoratori, anche nei servizi temporaneamente chiusi

La chiusura o la riduzione di servizi, in particolare i servizi di assistenza domiciliare, i servizi educativi e i centri diurni, hanno portato all'esigenza di attivare l'ammortizzatore sociale denominato Fondo di integrazione salariale (FIS), attraverso il confronto e l'accordo con le organizzazioni sindacali. Le ore di FIS che sono state richieste nel corso del 2020 sono state 91.108, il 4% circa sul totale delle ore retribuite.

La risposta della cooperativa

La cooperativa, visti i tempi lunghi di erogazione dell'integrazione salariale da parte dell'INPS, ha deciso di anticipare in busta paga l'importo, per una somma complessiva di circa 520.000€. L'erogazione del FIS ha riguardato 504 operatori, con una media di 180 ore integrate nel corso del 2020.

Le persone giuste al posto giusto

Da qualche anno è sempre più difficile individuare i profili adatti da inserire in cooperativa. Mentre cinque anni fa si faceva una media di sei colloqui per selezionare e inserire un operatore, oggi i candidati sono pochi. Spesso iniziano a lavorare da noi persone giovanissime, anche di soli 20 anni, che escono dalle scuole professionali che formano, per esempio, gli operatori socio-sanitari. È una grande responsabilità saper riconoscere le capacità di questi giovani e farle crescere, dando loro gli strumenti per sostenere un lavoro che mette profondamente in gioco, da un punto di vista umano oltre che professionale.

La risposta della cooperativa

La nostra risposta sono i rapporti e legami che coltiviamo con il mondo della formazione (università e agenzie formative) per fare in modo che ci sia una maggiore corrispondenza tra i fabbisogni occupazionali (che nel nostro settore sono sempre più forti) e le politiche formative, nazionali ma soprattutto regionali.

*"I Tirocini ci servono
ad individuare oggi
quelli che saranno i nostri
Lavoratori domani"*

Stefania Giusti
RESPONSABILE FORMAZIONE

Trattenere i talenti

Il tasso di turn over (cioè il rapporto tra i lavoratori a tempo indeterminato usciti dalla cooperativa e quelli entrati a sostituirli) è stato del 14,5%, molto superiore rispetto all'anno precedente. In particolare, sono usciti dalla cooperativa ben 76 OSS (operatori socio-sanitari) e 27 infermieri con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Questo è stato causato dalle forti campagne di assunzione da parte della pubblica amministrazione (ASL, ospedali...) per far fronte all'emergenza Covid-19.

La risposta della cooperativa

La nostra cooperativa, come più in generale la cooperazione sociale, si dimostra un luogo non solo di opportunità, ma anche di crescita di competenze per le professioni dell'ambito sanitario e di cura. Questo ci rende orgogliosi, anche se inevitabilmente rende i curricula dei nostri lavoratori e soci più "interessanti" per soggetti esterni e concorrenti. Non smetteremo certo per questo di investire (in quantità e qualità) sulla formazione del nostro personale! E soprattutto non smetteremo di agire a livello politico, al fianco delle associazioni di rappresentanza, affinché il lavoro socio-sanitario nella cooperazione sociale sia sempre di più riconosciuto e valorizzato.

Crediamo nelle persone, per questo investiamo su di loro

Lavorare nella cooperativa sociale Di Vittorio non è un punto d'arrivo, ma l'inizio di un percorso: lavoro e formazione vanno di pari passo per valorizzare e far crescere le persone e le loro competenze.

15.324 **Le ore di formazione**
erogate nel 2020



Fare formazione: mai stato così importante come nel 2020

Lo sforzo e l'investimento della cooperativa in questo ambito si è moltiplicato per due rispetto all'anno precedente, con tutte le attività formative in presenza che si sono spostate online.

Per la sicurezza

La formazione obbligatoria sulla sicurezza è stata tempestivamente integrata con moduli anticontagio, sviluppati e aggiornati internamente dal nostro Ufficio Protezione e Prevenzione e in collaborazione con consulenti esterni.

Per garantire uniformità e rispetto delle procedure

La modalità online per la formazione ha richiesto una riprogettazione degli aspetti tecnici e organizzativi (anche nella scelta dei docenti, perché non tutti sono adatti a fare formazione a distanza), ma si è rivelata molto efficiente per una realtà come la nostra, distribuita su diversi territori. Grazie a questa efficienza siamo riusciti a coprire quasi interamente i fabbisogni formativi: il 92% dei lavoratori ha effettuato la formazione obbligatoria, grazie all'uso sistematico della FAD (formazione a distanza) e alla formazione erogata in automatico a tutti i lavoratori in ingresso.

Per rafforzare le competenze

Dal momento della selezione, all'ingresso in cooperativa, e per tutto il percorso di ogni persona, siamo attenti a individuare i talenti e le attitudini delle persone, ad accompagnare queste attitudini con consapevolezza, perché sappiamo che il lavoro di cura è un lavoro che richiede abilità non solo tecniche, ma anche relazionali, a supportare, anche economicamente, i percorsi personali di formazione grazie ai contributi della Commissione sociale.

Per creare legami

Ritrovarsi insieme in un'aula formativa per persone che, pur avendo in comune lo stesso datore di lavoro (la cooperativa), lavorano fisicamente in servizi diversi e magari molto distanti tra loro, è l'occasione per conoscersi, confrontarsi, mettere in circolo le idee. Questo è avvenuto anche nel 2020, grazie alla modalità telematica con cui si sono svolti i corsi. Anzi, nonostante alcune difficoltà iniziali (non tutti avevano già familiarità con le tecnologie che abbiamo adottato per la formazione a distanza), la partecipazione è stata significativa e il riscontro positivo. La formazione è stata una delle cose che ha consentito alle lavoratrici e ai lavoratori di sentirsi meno isolati anche nei momenti più duri del lockdown.

"

*Un anno che
ne vale due*

"



Il 2020 è stato un anno epico che ha richiesto uno sforzo organizzativo enorme. Come lavorare due anni in uno, con le stesse forze e risorse economiche. Non possiamo che ringraziare tutte le persone che lavorano nella cooperativa: solo **il loro impegno ha reso possibile questo sforzo.**

Luca Tazzini

RESPONSABILE RISORSE UMANE

I numeri

Il nostro 2020

1600	Lavoratori
922	Soci
8276	Persone raggiunte dai nostri servizi
4	Settori di intervento
200+	Servizi attivi
6	Province
2	Aree territoriali
43,8 mln	Fatturato in euro

Distribuzione dei nostri lavoratori per area e sede

Area di costa 573

Grosseto	30
Livorno	251
Massa Carrara	128
Val di Cornia - Elba	74
Viareggio	90

Area interna 1207

Firenze	868
Siena e Val di Chiana	75
Val d'Elsa	85



Una storia che ha lasciato il segno

Gli elementi che hanno contraddistinto l'attività di questo anno:

- L'“Unità di crisi” condotta dal Servizio Protezione e Prevenzione, che ha permesso di implementare le nuove procedure e di coordinare le modifiche ai diversi servizi, dalla chiusura, alla rimodulazione, all'adozione di modalità telematiche.
- Istituzione di un Comitato di Controllo per l'applicazione e la verifica delle regole di contenimento del virus, in ottemperanza al *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro* del 14 marzo 2020.
- Il filo diretto con gli enti committenti.
- Un fortissimo turn over in uscita.
- La necessità di riprogettare temporaneamente i servizi in funzione della modifica dei parametri assistenziali connessi al rispetto delle norme anti-contagio, in particolare nei centri diurni handicap e nei nidi (dopo la riapertura), ma anche nelle RSA trasformate in cosiddette “bolle covid” (è accaduto nelle RSA di Sarteano, Principe Abamelek, Villa Serena e Pascoli).
- L'incertezza nella continuità dei servizi a causa dell'approssimarsi del termine di alcuni appalti, primo fra tutti il servizio educativo scolastico di Firenze (poi riassegnato alla cooperativa), che vedeva un cambiamento nelle figure professionali richieste (in particolare l'educatore professionale socio-pedagogico, qualifica introdotta con la legge 205/2017 che ha previsto peraltro un periodo-finestra di 3 anni durante il quale il personale educativo privo di questo titolo, acquisibile mediante la laurea nella classe L.19, poteva formarsi attraverso il conseguimento di 60 CFU rilasciati dopo corso universitario).
- Le riduzioni di orario a causa del Covid-19, con l'attivazione dell'ammortizzatore sociale FIS (Fondo di integrazione salariale) a garanzia retributiva per i lavoratori.



Settore Anziani

Addetti: 552

Fatturato: € 22.385.946

Servizi: Residenze sanitarie per anziani (RSA) - Residenze assistite (RA) - Cure intermedie - Centri Diurni - Centri Diurni Alzheimer - Assistenza Domiciliare - Progetti innovativi con l'utilizzo/sperimentazione di tecnologie informatiche

Responsabile: Carmine Di Palma



OBIETTIVO 3

Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età.

Cosa ha significato difendere le RSA dall'attacco del virus?

“Nelle 13 strutture toscane dove la cooperativa è presente con i suoi servizi, l'obiettivo principale è stato fin da subito uno e uno solo: sbarrare l'ingresso al virus. Fin dall'inizio la cooperativa ha cercato di muoversi d'anticipo rispetto alla diffusione del contagio, limitando gli accessi di persone esterne alle strutture, sospendendo le visite dei familiari, facendo indossare sempre le mascherine protettive sia ai lavoratori che agli ospiti anche quando non era obbligatorio. Strategie che sono state messe in atto grazie alla costituzione di una “cabina di regia” interna, permanente e attiva 7 giorni su 7, di cui facevano parte la Direzione, il RSPP, i Responsabili dei settori. Per essere proattivi, per imparare a gestire la complessità di una situazione che era

completamente nuova per tutti, e che richiedeva il massimo coordinamento con le Asl e gli altri enti di riferimento sui diversi territori. Anche dentro le RSA la vita è cambiata. Non si ricevevano visite, ma i contatti con le famiglie sono stati quotidiani grazie all'implementazione, proprio a questo scopo, delle dotazioni di tablet e smartphone per le videochiamate. Niente attività di gruppo: anche chi era autonomo non poteva frequentare gli spazi comuni. Come hanno vissuto gli ospiti delle strutture queste limitazioni? In alcuni la mancanza di distrazioni faceva crescere la preoccupazione e l'ansia, mentre altri le hanno vissute come un'attenzione nei loro confronti.”

Carmine Di Palma

RESPONSABILE DI SETTORE

Cosa ha significato gestire l'impatto pratico ed emotivo del virus sugli anziani ospiti delle RSA?

“Inutile negarlo, le RSA sono state messe sotto assedio dal virus. Anche noi l'abbiamo vissuto così: un accerchiamento che si stringeva sempre di più, fino a quando, inevitabilmente, il contagio è riuscito a penetrare all'interno delle nostre strutture di Livorno. Alcuni dei nostri ospiti si sono ammalati, alcuni purtroppo li abbiamo persi a causa del virus. Poi è arrivata la decisione da parte della ASL di commissariare la RSA Pascoli e di destinarla all'accoglienza dei malati Covid della città: tutti anziani con necessità di assistenza. E la gestione è diventata ancora più complicata. Ci siamo dovuti attrezzare per combattere la battaglia “dentro casa”. Difficile dire quale sia stata la cosa più difficile: se fare i conti con il virus sulla nostra pelle (il 35% degli operatori è stato contagiato), se i turni assurdi, inevitabili per gestire le “bolle” Covid, se le procedure complesse di prevenzione e sanificazione (abbiamo dovuto usare le terrazze, esposte all'inverno, per avere un percorso che arrivasse agli spogliatoi dove vestire/svestire i dispositivi

di protezione individuali di terza categoria, da sostituire ogni 4 ore). Senz'altro è stato difficile gestire l'impatto emotivo di questa situazione sugli anziani ospiti. Teniamo presente che il trasloco è l'evento più traumatico per una persona, dopo il lutto. I nostri ospiti hanno dovuto subire traslochi continui via via che gli spazi venivano riorganizzati per separare i reparti Covid e non Covid: niente oggetti personali, ambienti asettici, nessun punto di riferimento perché anche il compagno o la compagna di stanza cambiava ogni volta, addirittura abbiamo dovuto separare moglie e marito. Nessun contatto con gli affetti, con i familiari rimasti all'esterno. Ci siamo attrezzati con smartphone e tablet forniti dalla cooperativa, ma è stato duro ripetere continuamente che non si potevano incontrare i parenti, fino a quando non è stato possibile riprendere gradualmente le visite grazie alla progressiva negativizzazione, alla vaccinazione e all'allestimento della ‘stanza degli abbracci’.”

Marta Donato

ANIMATRICE RSA VILLA SERENA
E PASCOLI A LIVORNO



Settore Disabilità e servizi domiciliari

Addetti: 290

Fatturato: € 7.810.910

Servizi: Residenze Sanitarie (RSD) - Comunità Alloggio Protette - Centri Diurni Socio-educativi - Assistenza domiciliare - Centri diurni per il trattamento dei disturbi dello spettro autistico - Percorsi di inclusione sociale e lavorativa - Assistenza educativa in ambito scolastico

Responsabile: Antonella Garganese



OBIETTIVO 3

Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età.

OBIETTIVO 10.2

Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere dall'età, dal sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o status economico o altro.

Assistenza domiciliare: che cosa ha significato entrare nelle case delle persone?

“Una rimodulazione dei servizi particolarmente impegnativa per i team della cooperativa coinvolti nel servizio di assistenza domiciliare ad anziani, persone con disabilità fisica o mentale e, in piccola parte, minori. E per le loro coordinatrici. Entrare nelle case ha significato confrontarsi con la paura delle persone, imparare a gestirla. In alcuni casi la paura del contagio ha prevalso e gli utenti (o le loro famiglie) hanno deciso di autogestirsi, sospendendo il servizio. In altri casi gli operatori della cooperativa sono stati l'unico contatto con l'esterno, e sono diventati ancora di più un punto di riferimento, soprattutto per le persone sole. I servizi rimasti attivi erano solo quelli “essenziali”: interventi per l'igiene, per l'alzata e la messa a letto, per il momento dei pasti. Tutti i servizi hanno subito cambiamenti radicali, con l'introduzione di nuovi protocolli e procedure, nati da un'attiva collaborazione tra gli enti committenti e il coordinamento della cooperativa. Tra questi, il **triage preventivo**, svolto telefonicamente sia per gli utenti (e i loro familiari) che per gli operatori, per effettuare uno screening dello stato di salute prima di attivare l'intervento

domiciliare. Poi, ovviamente, l'uso degli appropriati dispositivi di protezione (sul cui approvvigionamento la cooperativa è stata costantemente impegnata) che hanno contribuito a una sempre crescente serenità, sia per gli utenti che per gli operatori. Sul fronte degli orari, gli interventi sono stati accorpati per far sì che gli operatori dovessero muoversi il meno possibile: gli orari sui territori sono stati armonizzati per ottimizzare l'impiego delle persone, limitandone gli spostamenti. Una simile riorganizzazione ha permesso di far fronte a reazioni emotive che inevitabilmente, soprattutto all'inizio, sono state piuttosto forti e di individuare rapidamente le soluzioni per riprendere a lavorare in sicurezza e con serenità. Questo è stato possibile grazie alla flessibilità dimostrata dagli operatori, al confronto costante tra coordinatrici e operatori su tutti gli aspetti del servizio, e al grande lavoro di raccordo con gli enti committenti portato avanti dal team delle coordinatrici. Solo la loro esperienza e la loro sintonia hanno consentito di far fronte agli imprevisti e di gestire l'improvviso aumento della complessità del servizio.

Antonella Garganese

RESPONSABILE DI SETTORE

“All'inizio del lockdown nessuno era preparato: non sapevamo bene come gestire le attività in cui era impossibile evitare il contatto fisico, come l'igiene personale e le docce; mancavano addirittura le mascherine! Ma poi abbiamo ricevuto dalla cooperativa nuove procedure, formazione online, i dispositivi necessari. Io ho scelto di entrare a far parte del “team covid”: dieci operatori dedicati

all'assistenza domiciliare per le persone malate di Covid-19. Non è stata una scelta presa alla leggera: ne ho parlato con mia madre, che è anziana, e con il mio medico e ho sempre applicato scrupolosamente le procedure. Mi sentivo impotente e ho cercato un modo per fare qualcosa. Sono stata ripagata dalla gratitudine delle persone.”

Stefania Andreini

ADDETTA ALL'ASSISTENZA
DI BASE PRESSO IL SERVIZIO
DOMICILIARE DI SCANDICCI



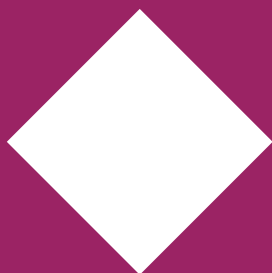
Cosa ha significato “restare a casa” per chi vive in una residenza sanitaria per disabili (RSD)?

“La vicinanza. Quello che è mancato a tutti noi è mancato anche agli ospiti delle RSD: persone con disabilità spesso gravissima di cui ci prendiamo cura. Ed è stata la cosa più difficile. Non poter avere più contatti con le loro famiglie, neanche a Pasqua o a Natale, non poter vedere le persone che incontravano solitamente durante le uscite e le gite: la loro piccola comunità. Non poter più contare sul

contatto fisico, un aspetto importantissimo per loro. Noi operatori abbiamo reagito a questa situazione cogliendo l’opportunità di dedicarci a loro con maggiore concentrazione, di conoscerli meglio. Abbiamo inventato nuovi spazi, soprattutto all’esterno. Abbiamo inventato nuove routine, come la videochiamata quotidiana o il saluto dei familiari dalla finestra.”

Lavinia Pavoni

EDUCATRICE NELLA RSD
LA GINESTRA DI
CASTELFIORENTINO



Settore Infanzia e minori

Addetti: 454

Fatturato: € 2.510.669

Servizi per l'Infanzia e l'età evolutiva: Asili nido - Ludoteche - Servizi di pre-post scuola - Supporto scolastico.

Servizi per Minori in condizioni di disagio: Comunità a dimensione familiare - Servizi educativi territoriali individuali o di piccolo gruppo per minori in condizioni di disagio - Incontri protetti - Mediazione familiare e relazionale - Centri per l'affido

Responsabile: Lucia Pagano Corsi



OBIETTIVO 4

Garantire un'istruzione di qualità inclusiva e paritaria e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti.

OBIETTIVO 4.2

Entro il 2030, garantire che tutti i bambini abbiano uno sviluppo di qualità nella prima infanzia, cura e istruzione pre-primaria in modo che siano pronti per l'istruzione primaria.

OBIETTIVO 4.5

Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili.

Cosa ha significato svolgere il lavoro educativo a distanza?

“Ha significato per oltre 400 educatori della cooperativa rimodulare il loro lavoro quotidiano per continuare a sostenere bambini/e e ragazzi/e con handicap, che prima seguivano ogni giorno nelle scuole, sia primarie che secondarie di primo e secondo grado. **Durante il lockdown, con le lezioni sospese, l'isolamento in casa è stato particolarmente difficile per questi ragazzi/e e per le loro famiglie.** La scuola costituiva per loro un importante momento di socializzazione, oltre a dare un ritmo alla giornata. Fortunatamente, i nostri servizi di educativa scolastica ed extrascolastica non sono stati sospesi, ma riformulati, in accordo con gli enti committenti, per poter dare continuità al rapporto con i ragazzi/e. Nel giro di pochi giorni dalla chiusura della scuola questi servizi hanno visto una vera e propria “trasformazione digitale”: gli educatori hanno adattato o modificato i progetti di sostegno individuali, scegliendo caso per caso

la modalità di interazione più adatta e facendosi aiutare dalla tecnologia per proseguire i percorsi avviati, sostenere l'autonomia, rispondere alle paure, lavorare sulla relazione. In molti casi è stato possibile avvalersi delle piattaforme online messe a disposizione dalle scuole, e per ogni situazione sono stati individuati i tempi e gli strumenti più adeguati: dalle videochiamate alle semplici telefonate, agli incontri su Whatsapp, a momenti di raccordo con le famiglie. Per gli educatori e le educatrici della cooperativa non è stato facile “entrare” nelle case: raggiungere i giovani utenti in un contesto completamente diverso da quello scolastico, a cui erano abituati. È stato necessario adattarsi a nuovi strumenti di comunicazione, aprire nuovi canali di dialogo, inventarsi nuovi equilibri. Un sfida inaspettata, in cui l'obiettivo più importante era quello di tenere viva la vicinanza, il legame con la scuola e con la comunità di cui ogni ragazzo è parte.”

Lucia Pagano Corsi

RESPONSABILE DI SETTORE

Come abbiamo gestito una “famiglia” con dodici adolescenti durante il lockdown?

“Come in una qualunque famiglia, noi educatori e operatori della Comunità educativa per minori Don Luigi Rossi ci siamo affidati al dialogo. Abbiamo sempre seguito con le ragazze e i ragazzi le notizie sul Covid-19, ne abbiamo sempre parlato con loro, abbiamo condiviso le decisioni e discusso insieme le nuove regole che si rendevano necessarie. I ragazzi hanno compreso che non dipendevano da noi. La gestione della didattica a distanza è stata complicata: non c'erano mai dispositivi per tutti e la connessione a internet ci abbandonava quando

eravamo connessi in troppi, ma la cosa più difficile per loro è stata rinunciare allo sport e all'attività fisica, una valvola di sfogo importante per la loro esuberanza. Per fortuna abbiamo potuto sfruttare il giardino e lo spazio all'esterno: è quello che ci ha salvato! Ci sono stati momenti difficili per noi operatori, ma quando uno di noi cedeva un po' sapeva di poter contare sugli altri. Questa esperienza ha creato legami più forti: tra noi come team, tra le ragazze e i ragazzi e tra noi e loro.”

Jessica Toninelli

EDUCATRICE PROFESSIONALE
COMUNITÀ EDUCATIVA PER
MINORI DON LUIGI ROSSI DI
MASSA MARITTIMA



Settore Salute mentale, dipendenze e marginalità

Addetti: 266

Fatturato: € 9.830.432

Servizi: Strutture residenziali terapeutico riabilitative - Strutture residenziali socio riabilitative - Appartamenti supportati - Centri Diurni ed altri progetti riabilitativi per utenti dei servizi di salute mentale - Comunità terapeutiche per persone dipendenti da alcool/sostanze - Strutture residenziali per l'accoglienza e l'inclusione attiva di persone a rischio marginalità - Servizi di accoglienza per profughi e migranti - Percorsi di inclusione sociale e lavorativa

Responsabile: David Pasqualetti



OBIETTIVO 1

Porre fine alla povertà in tutte le sue forme in tutto il mondo.

OBIETTIVO 1.2

Entro il 2030, ridurre almeno della metà la percentuale di uomini, donne e bambini di ogni età che vivono in povertà in tutte le sue dimensioni in base alle definizioni nazionali.

OBIETTIVO 3

Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età.

OBIETTIVO 3.5

Rafforzare la prevenzione e il trattamento di abuso di sostanze, tra cui abuso di stupefacenti e l'uso nocivo di alcool.

OBIETTIVO 10

Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi.

OBIETTIVO 10.2

Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere dall'età, dal sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o status economico o altro.

Che cosa ha significato “restare a casa” per chi una casa non ce l’ha?

“Se alcuni servizi della cooperativa sono stati momentaneamente sospesi o ridimensionati a causa dell’emergenza Covid-19, altri sono stati invece potenziati per venire incontro a nuovi bisogni sui territori. È stato il caso, per esempio, dell’Albergo popolare di Firenze. La struttura, con una capienza di 224 posti, funziona di norma con un servizio di accoglienza, prevalentemente notturna. A causa dell’emergenza Covid-19 si è reso invece necessario tenerla aperta 24 ore su 24 per offrire agli utenti un luogo dove poter “stare a casa” anche di giorno, secondo le disposizioni di legge. Si tratta di un contesto particolare, in cui era molto difficile sensibilizzare gli utenti al rispetto delle restrizioni e

alla necessità del distanziamento sociale: un risultato che siamo riusciti ad ottenere solo unendo le forze. Prima di tutto grazie alla disponibilità dei nostri operatori impiegati nel servizio (circa 50) che con grande senso di responsabilità, civico e professionale, si sono messi in gioco rimodulando profondamente il proprio lavoro. E poi grazie al lavoro di squadra con partner fondamentali: da un lato la Croce Rossa, che ogni mattina effettuava la valutazione dello stato di salute degli ospiti e organizzava interventi informativi e formativi quotidiani sulle misure personali di igiene e prevenzione, e dall’altro la Caritas, che forniva alla struttura i pasti necessari.”

 **David Pasqualetti**

RESPONSABILE DI SETTORE

Cosa ha significato azzerare il contatto fisico nei servizi di salute mentale?

“I nostri centri diurni si occupano di attività riabilitative per persone affette da patologie psichiatriche. Si tratta di un lavoro in presenza e la prima tentazione da parte delle Asl, all’affacciarsi del virus, è stata quella di sospenderlo e di sostituirlo con un lavoro a distanza, in un rapporto uno a uno educatore-paziente. Questo ci ha fatto interrogare profondamente sul nostro lavoro educativo e sul nostro ruolo. Ben presto abbiamo compreso che il valore dei nostri percorsi non sta nella relazione individuale, ma nel senso di appartenenza generato dalla rete. Di questa rete fanno parte tutte le persone che “abitano” o frequentano il centro diurno: gli educatori e gli operatori, ma anche gli altri pazienti. È questa rete che genera nella persona il sentimento di appartenere a una comunità, in cui

sentirsi ben accolta, al di là dei propri problemi.

E la tua comunità non può venire a mancare nel momento del bisogno, anzi, deve farsi più forte!

Questa consapevolezza ci ha permesso di proporre ai nostri responsabili una diversa rimodulazione del lavoro durante il lockdown: abbiamo continuato a proporre attività di gruppo. Alcuni ospiti le svolgevano da casa, altri, quando è stato possibile, sono tornati a svolgerle nel centro, ma in ogni caso, dopo ne parlavamo insieme in un momento collettivo. Abbiamo realizzato che il nostro lavoro, se isolato, non ha senso: non siamo nodi specialissimi della rete, ma ognuno di noi ne è una parte essenziale. E questo forse è proprio il vero senso della cooperazione.”

 **Paolo Casabianca**

L'innovazione, a modo nostro

L'innovazione per noi non è fine a se stessa. Contiamo molto sulla nostra esperienza di gestione dei servizi, costruita “sul campo” in tanti anni di lavoro. Cambiare quindi, in un'epoca in cui il mondo cambia (anche troppo) velocemente, non è un valore in sé, ma lo diventa nel momento in cui ci permette di migliorare i servizi che offriamo ai nostri utenti.

*Più che di innovazione
preferiamo parlare di Sperimentazione*

I nostri progetti e servizi innovativi sono in realtà laboratori che ci permettono di sperimentare nuove procedure, nuove tecnologie, nuovi approcci e di valutarne i benefici rispetto alla qualità dei servizi per le persone di cui ci prendiamo cura. Se un'innovazione passa questa “fase di test”, allora viene poi integrata all'interno dell'organizzazione e i team che hanno seguito la sperimentazione possono diventare docenti o facilitatori in una formazione peer to peer (da pari a pari) nei confronti di altri gruppi di lavoro.

Per questo investiamo in un lavoro costante di progettazione per partecipare a bandi di finanziamento locali e internazionali, in partnership con soggetti pubblici, privati e del Terzo settore.

I progetti innovativi attivati o in corso nel 2020

Inside OUT

Inside OUT è un progetto che mira a contrastare fenomeni di isolamento e di perdita/indebolimento della rete relazionale e del caregiving da parte di persone anziane parzialmente autosufficienti. In che modo? Attraverso la sperimentazione di un modello di servizio innovativo che utilizza tecnologie ICT/AAL in grado di supportare, anche a distanza, l'aspetto relazionale e sociale della vita di queste persone.

Un progetto che abbraccia tutto il territorio regionale toscano, realizzato con la collaborazione di: Pane e Rose s.c.s. Uscita di Sicurezza s.c.s.; Il Quadrifoglio cooperativa sociale; Zelig Sociale s.c.s.; Progetto 5 s.c.s.

Phara-ON (Pilots for Healthy and Active Aging)

Il progetto Phara-ON si basa sulla sperimentazione di tecnologie assistive per anziani o persone con limitazioni delle autonomie in un'ottica di miglioramento della qualità della vita e di facilitazione della permanenza al proprio domicilio. Nello specifico Phara-ON intende strutturare una serie di piattaforme aperte interoperabili altamente personalizzabili, che integreranno servizi, dispositivi e strumenti avanzati con l'ambizione di dare un contributo significativo all'agenda dell'Unione Europea sull'invecchiamento attivo e in buona salute.

Il progetto è una collaborazione di 41 organizzazioni, guidate dalla SSSA (Scuola Superiore di Studi Universitari e di Perfezionamento Sant'Anna, con sede a Pisa).

I progetti innovativi attivati o in corso nel 2020

Osteria Social Club

Sesto Smart Village

Questi due progetti nascono da una collaborazione strategica con Abitare Toscana e hanno l'obiettivo di qualificare/riqualificare complessi abitativi mettendo a disposizione appartamenti a sostegno di specifiche fragilità. I due progetti riguardano nello specifico:

- Una comunità per minori (Di Vittorio) ed un silver cohousing (Abitare solidale) a Sesto Fiorentino (FI);
- Appartamenti di terza soglia (Abitare solidale) e di supported housing per utenti dei servizi di salute mentale (Di Vittorio) a Osteria (Bagno a Ripoli, FI).

I due progetti sono sostenuti da un percorso di community building, curato da Sociolab, mirato a creare la possibilità di costruire un tessuto di accoglienza innovativa rispetto alle esperienze di residenzialità di utenza "fragile".

Le realtà coinvolte in questi due progetti sono: Abitare Toscana; Auser; Abitare solidale; Sociolab; Fondo Housing Toscano INVESTIRE SGR.

Cooperazione in Rete – DOC Life- Hyperborea srl

Il progetto di sviluppo e realizzazione della piattaforma DocLife è finalizzato alla creazione di una repository di gestione e archiviazione per digitalizzare tutto il sistema documentale della cooperativa. Perché? Per ottimizzare sia l'archiviazione digitale e la condivisione delle informazioni di interesse aziendale, sia la tracciabilità e l'archiviazione delle comunicazioni in entrata e in uscita dalla cooperativa. Si tratta di un approccio nuovo al tema della conservazione dei documenti, intesi sempre più come nativi digitali. Il progetto prevede anche un programma formativo già strutturato sull'utilizzo della piattaforma, che sarà completato entro la fine del 2021.

Questo progetto è finanziato dalla Regione Toscana a valere sul bando Industria 4.0. I partner coinvolti sono: Posthac s.r.l.; CDV s.r.l.; Hyperborea s.r.l.

**Cooperazione
in Rete – Open
Maint - Facility**

Il SW in questione è un gestionale per la pianificazione/rendicontazione delle attività di gestione del patrimonio immobiliare che la cooperativa detiene o ha in carico a vario titolo. Nello specifico, è prevista la realizzazione del sistema di pianificazione e monitoraggio delle manutenzioni, il rafforzamento dei metodi di manutenzione preventiva e la produzione di reportistica per rispondere in modo sempre più puntuale alle esigenze di rendicontazione degli enti committenti e delle autorità di controllo.

Questo progetto è finanziato dalla Regione Toscana a valere sul bando Industria 4.0. I partner coinvolti sono: Posthac s.r.l.; CDV s.r.l.; Tecnoteca.

**Cooperazione
in Rete - Quality
Elements**

Si tratta di un software di supporto sia all'area formazione/aggiornamento che a quella della sicurezza. La finalità del progetto è quella di consentire la gestione del monitoraggio delle scadenze della sorveglianza sanitaria e quelle della formazione cogente, l'archiviazione degli attestati e delle idoneità mediche, nel rispetto della normativa vigente in tema di privacy.

Questo progetto è finanziato dalla Regione Toscana a valere sul bando Industria 4.0. I partner coinvolti sono: Posthac s.r.l.; CDV s.r.l.; Tecnoteca.

**Studio di fattibilità
sul senior/silver
housing**

Si tratta di uno studio di fattibilità circa l'appel e la sostenibilità economica relativa alla realizzazione di un modello di servizio pensato per una popolazione anziana autosufficiente, sia dal punto di vista sanitario che economico, che non può avere accesso al mercato di residenze attualmente esistente. Un vero e proprio modello abitativo protetto, dotato di servizi di supporto alla salute e all'abitare scalabili e personalizzabili rispetto alle esigenze dell'anziano, che verrà offerto all'interno di un complesso architettonico polifunzionale. Lo studio si è avviato nell'ambito di un progetto cooperativo promosso da Legacoop e sviluppato da un gruppo di lavoro nazionale: Senior Housing Coop-Net.

I partner coinvolti nel progetto sono: Gruppo di lavoro coordinato da FinAbita S.p.A., composto da Abitare Toscana s.r.l., property di vari fondi di housing sociale, Coop. Edilizia G. Di Vittorio, Coop. Dar=Casa, Impresa sociale OpenGroup, Consorzio SISIFO, Cooperativa sociale G. Di Vittorio, Cooperativa Pane e Rose e CooperToscana.

Anno Zero

Il valore che creiamo



Realizziamo servizi

€ 43.784.462

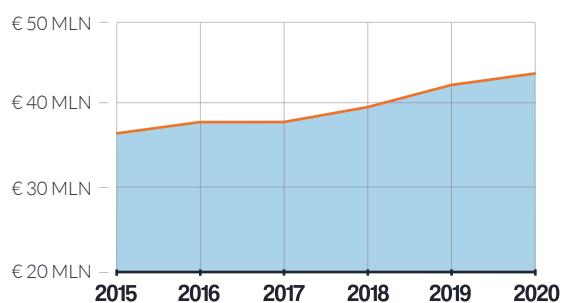
Valore della produzione

*Cura
Inclusione
Dignità*

Il nostro fatturato corrisponde al valore economico dei servizi che realizziamo per le comunità.

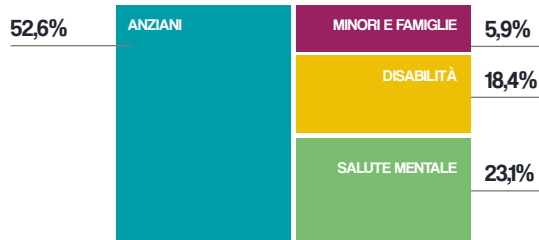
VALORE DELLA PRODUZIONE

Dai 37,8 milioni del 2015 ai 43,8 milioni del 2020. Il fatturato della cooperativa è cresciuto anche in un anno così difficile.

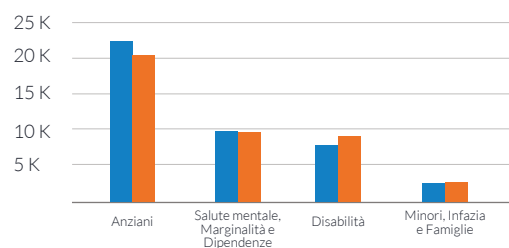


Settori di intervento

2020 FATTURATO PER SETTORI



CONFRONTO 2020-2019



Generiamo economia

€ 43.263.765

Costi della produzione

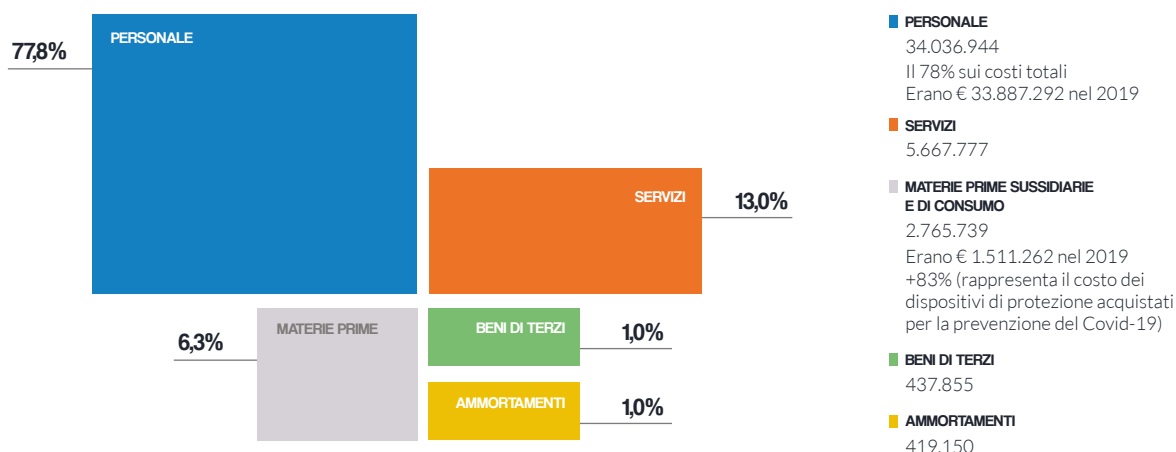
Acquistando beni e servizi e remunerando il lavoro di soci e dipendenti generiamo ricchezza economica per la comunità.

- € 177.763

Perdita di esercizio

0,40% sul totale del valore della produzione

Struttura dei costi



€ 1.300.000 c.a.

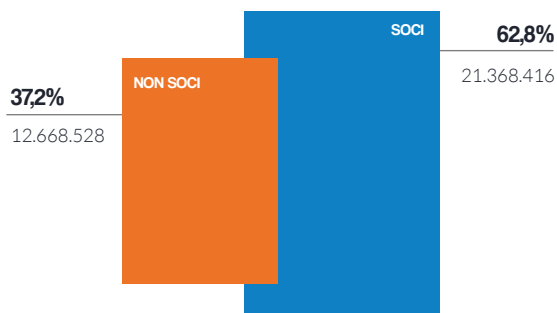
Incremento costo del lavoro 2020

Per adeguamento contrattuale

Costo del lavoro

La cooperativa è un'impresa collettiva. Appartiene ai soci, che investono lavoro e capitale nell'impresa.

Il primo obiettivo della cooperativa è dare lavoro ai propri soci.



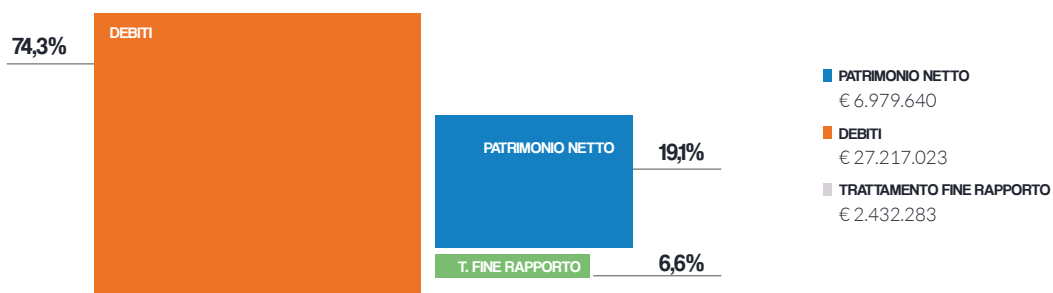
Siamo solidi

€ 36.628.946 Patrimonio

Impieghi del patrimonio



Fonti di finanziamento



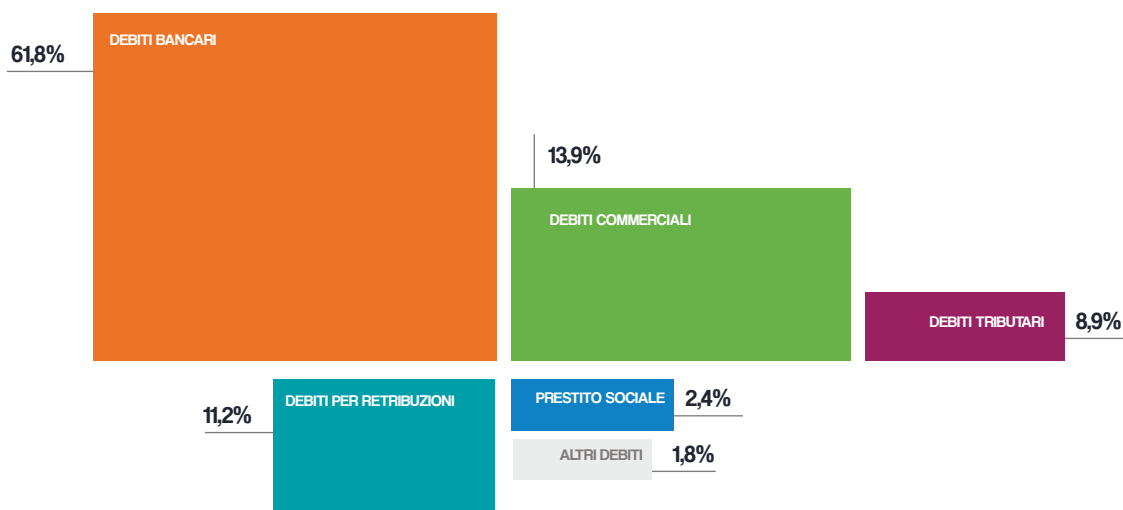
Scambiamo fiducia

Debiti

Riceviamo fiducia

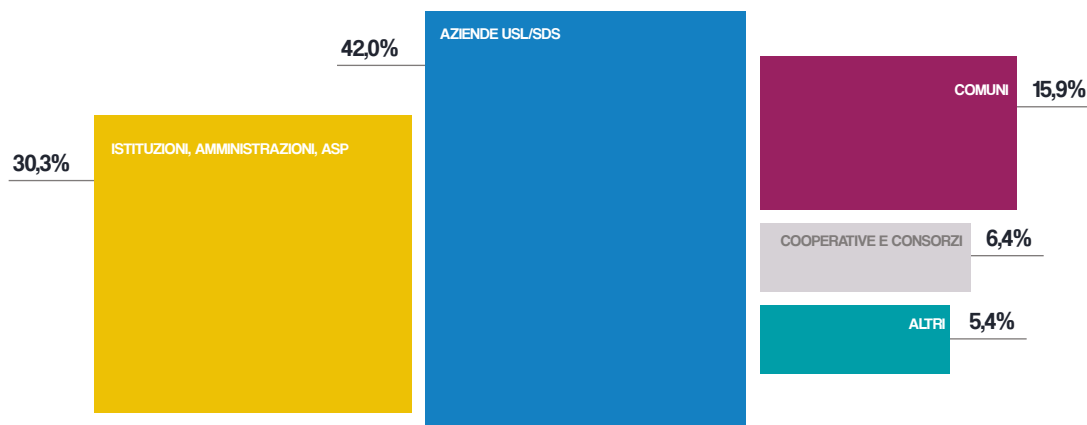
€ 645.794

Valore del prestito sociale



Crediti commerciali

Diamo fiducia



Creiamo valore

La ricchezza prodotta dalla cooperativa è un valore che ha ricadute su diversi stakeholder.

Come lo creiamo

Determinazione del valore aggiunto

VALORE DELLA PRODUZIONE	2020	2019	2018
Ricavi delle vendite e delle prestazioni (al lordo dei ristorni)	42.537.958	41.597.216	39.073.341
Altri ricavi e proventi, con contributi in c/esercizio assimilabili a ricavi	1.246.504	508.298	381.023
TOTALE VALORE DELLA PRODUZIONE (A)	43.784.462	42.105.514	39.454.364
COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE			
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	2.765.739	1.511.262	1.536.966
Per servizi - eccetto costi a) da soci; b) relativi all'acquisto di prestazioni di lavoro autonomo, occasionale e assimilati...	5.453.771	4.272.742	4.081.548
Per godimento di beni di terzi	437.855	427.051	399.041
Ammortamenti e svalutazioni - solo parte d) relativa alle svalutazioni crediti	60.643	278.928	179.532
Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-	8.534	-3.183
Altri accantonamenti	-	18.000	-
Oneri diversi di gestione - eccetto tributi indiretti, assimilati e liberalità	191.087	159.760	183.358
TOTALE COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE (B)	8.909.095	6.676.277	6.377.262
DIFFERENZA TRA VALORE E COSTI INTERMEDI DELLA PRODUZIONE (A-B)	34.875.367	35.429.237	33.077.102
Proventi da partecipazioni	23.301	-	48.948
Altri proventi finanziari:	77.555	102.903	101.962
Interessi e altri oneri finanziari -	664.373	549.062	547.168
TOTALE PROVENTI ED ONERI FINANZIARI INTERMEDI	-563.517	-446.159	-396.258
VALORE AGGIUNTO SOCIALE DA DISTRIBUIRE	34.311.851	34.983.078	32.680.844

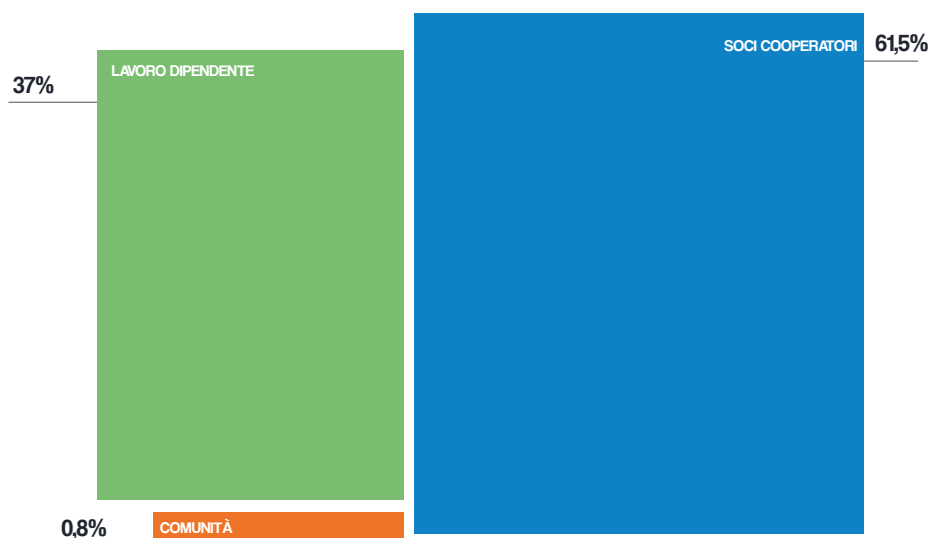
A chi lo distribuiamo

Distribuzione del valore aggiunto

VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO "SOCIALE" DISTRIBUITO	2020	2019	2018
• ALL'AZIENDA			
Ammortamenti e svalutazioni	419.150	580.832	535.518
Utile d'esercizio lordo	-177.763	-149.835	48.402
di cui 3% destinato al Fondo Promozione Sviluppo Cooperative	0	0	1.452
totale all'azienda	241.387	430.997	583.920
• ALLA COMUNITÀ			
Oneri diversi di gestione - tributi indiretti e assimilati e liberalità	164440	177602,9	109.013
Imposte sul reddito dell'esercizio	112787	198.347	181.890
totale alla Comunità	277.227	375.950	290.903
Ai soci	-	-	-
Ai soci cooperatori	-	-	-
Per lavoro (dipendente, collaborazione, autonomo)	21.368.416	22.623.489	21.544.323
Per interessi sul prestito sociale	22.156	21.708	14.585
Totale ai soci cooperatori	21.390.572	22.645.197	21.558.908
• AL LAVORO			
Costi per servizi - acquisto di prestazioni di lavoro autonomo, occasionale e assimilati	214.006	267.133	172.222
Costi per il personale	12.668.528	11.263.801	10.074.891
totale al lavoro	12.882.534	11.530.934	10.247.113
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO "SOCIALE" DISTRIBUITO	34.791.721	34.983.078	32.680.844

In che misura

Distribuzione del valore aggiunto



€ 21.390.572

il valore totale ai soci per lavoro
e interessi sul prestito sociale

€ 277.227

il valore totale alla comunità
per imposte e tasse

*"La nostra
Agenda per
il Domani"*

La pandemia ha colpito ricchi e poveri, senza distinzioni, ma come sempre, chi è più fragile ne ha pagato di più le conseguenze.

Maria Antonella Oronte

PRESIDENTE

Dobbiamo tenere conto di questo per decidere dove vogliamo andare domani. Progettare per il futuro, a breve e medio termine, significa essere consapevoli del contributo che come organizzazione possiamo dare alla costruzione di **benessere, di coesione sociale, di inclusione.**

Ecco quindi i nostri obiettivi strategici per il 2021 e oltre.

■ Proteggere la salute

Vogliamo garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età.

Investendo nell'innovazione e nella sperimentazione di tecnologie assistive

■ Generare comunità solidali

Rispetto al passato, sempre di più incontriamo comunità diffidenti, polverizzate, dove le relazioni sociali sono ormai rarefatte e deboli, dove le persone e le famiglie si sentono sole. Vogliamo essere il motore per invertire questa tendenza: contribuire a generare, là dove siamo presenti con i nostri servizi, comunità accoglienti e inclusive.

Investendo in progetti di housing sociale

■ Promuovere la cooperazione

Abbiamo sposato più di quaranta anni fa la forma cooperativa perché pensavamo che fosse l'unica capace di generare occupazione stabile mantenendo il principio di equità interna. Ancora oggi pensiamo che questo sia valido e intendiamo farci ambasciatori di questo pensiero e promotori del modello cooperativo.

Con la comunicazione interna ed esterna
e con una campagna per aumentare e
rafforzare la nostra base sociale

■ Innovare

Vediamo l'innovazione (di processo, e tecnologica) non come un valore fine a se stesso, ma come un costante impegno di valutazione e riprogettazione del nostro agire, un'attitudine alla sperimentazione applicata come metodo. Nel caso della pandemia, questa nostra attitudine ci ha permesso di "avere un piano B", vale a dire di trovare altre strade per portare avanti i nostri servizi senza soluzione di continuità. Per questo si tratta di un'attitudine che non vogliamo abbandonare, ma piuttosto rafforzare e rendere più pervasiva in tutti i livelli dell'impresa.

Continuando a sperimentare
progetti di innovazione



Questo Bilancio sociale è stato realizzato
a cura dell'Ufficio Comunicazione.

Redazione testi: Lisa Innocenti
Progetto grafico e impaginazione: Fabio Massimo De Luca
Finito di stampare nel mese di Luglio 2021

www.divittorio.it



ME COOPERATIVA SOCIALE, PE
SEMPRE TENDIAMO A UNO SV
CENTRO LA PERSONA E NON
E CONSIDERA COME PRIMO VA
OCCHIO E IL SUO INTERESSE UN
RELAZIONE E IL SUO VIT
ESISTIAMO IN UNO SUBALIMP

2020
zero