

Bilancio Sociale 2021

LA DUA VALADDA S. C. S.



Sommario

1. PREMESSA/INTRODUZIONE.....	5
2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE.....	6
3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	10
Aree territoriali di operatività.....	10
Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo).....	10
Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991).....	11
Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale.....	12
Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...).....	13
Contesto di riferimento.....	13
Storia dell'organizzazione.....	13
4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	16
Consistenza e composizione della base sociale/associativa.....	16
Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	16
Modalità di nomina e durata carica.....	17
N. di CdA/anno + partecipazione media.....	17
Tipologia organo di controllo.....	17
Mappatura dei principali stakeholder.....	19
Presenza sistema di rilevazioni di feedback.....	21
Commento ai dati.....	21
5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....	22
Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario).....	22
Composizione del personale.....	22
Attività di formazione e valorizzazione realizzate.....	25
Contratto di lavoro applicato ai lavoratori.....	25
Natura delle attività svolte dai volontari.....	26
Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"	26
Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente.....	26

	In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito	26
6.	OBIETTIVI E ATTIVITÀ	28
	Dimensioni di valore e obiettivi di impatto	28
	Output attività	30
	Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti.....	30
	Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse	30
	Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti).....	30
	Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati	31
	Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni.....	31
7.	SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....	32
	Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati	32
	Capacità di diversificare i committenti.....	33
	Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)	34
	Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse.....	34
	Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi	34
8.	INFORMAZIONI AMBIENTALI.....	35
	Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte.....	35
	Politiche e modalità di gestione di tali impatti	35
	Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi	35
9.	INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE <i>ASSET</i> COMUNITARI.....	37
	Tipologia di attività	37
	Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell'impatto perseguito attraverso la loro realizzazione	37
	Caratteristiche degli interventi realizzati	37
	Coinvolgimento della comunità.....	37
	Eventi/iniziativa di sensibilizzazione sul tema della rigenerazione degli asset comunitari..	37
	Indicatori.....	37
10.	ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE.....	38

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale	38
Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.....	38
Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti	40
Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni	40
La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? No	40
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No.....	40
La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? No.....	40
11. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE	
(modalità di effettuazione degli esiti)	41
Per gli enti diversi dalle imprese sociali osservanza delle finalità sociali, con particolare riguardo alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 117/2017 in materia di: (art. 5, 6, 7 e 8)	41
Relazione organo di controllo	42

1. PREMESSA/INTRODUZIONE

Nella seconda annualità segnata dalla pandemia, possiamo ormai affermare che la riorganizzazione del nostro lavoro resa necessaria dal Covid-19 si è consolidata, seppur con continui adattamenti legati alle ondate dei contagi: se nel 2020 abbiamo introdotto nuove modalità di lavoro in condizioni emergenziali, nel 2021 abbiamo potuto valutarne l'efficienza e l'efficacia, allo stesso tempo operando una riflessione su prassi innovative che, ove possibile, possano entrare nella programmazione e nell'erogazione dei servizi alla persona. E' stato necessario ripensare i nostri servizi e disegnare un nuovo modello organizzativo, tutelando la risorsa più preziosa in qualsiasi ambiente di lavoro, a maggior ragione nel sociale: le persone. Pur implicando costi, conflittualità e resistenze al cambiamento, la riorganizzazione ha rappresentato altresì uno strumento efficace per far emergere le potenzialità latenti (la persona giusta al posto giusto) e dunque creare valore aggiunto. È stato necessario incidere sia sulla cultura aziendale, adeguandola ai tempi ed alle nuove esigenze di salute e sicurezza, sia sulle abilità delle risorse umane.

Le tappe della nostra riorganizzazione dall'esordio dell'emergenza sanitaria sono state:

- Stabilire benefici, costi e rischi della riorganizzazione.
- Coinvolgere le persone per ridurre la resistenza al cambiamento.
- Elaborare insieme ai dipendenti in modo concreto la "change vision".
- Individuare i punti di debolezza e di forza dei servizi oggetto della riorganizzazione.
- Formulare più opzioni.
- Scegliere la migliore.
- Lanciare la riorganizzazione, misurare l'andamento e correggere la rotta.
- Misurare e valutare i benefici, coinvolgendo gli stakeholder.

Come illustreremo nel presente Bilancio Sociale, i 3 fronti di cambiamento sono stati:

- la riorganizzazione dei servizi alla persona da noi erogati, con modalità atte a tutelare la salute di utenti e personale;
- l'attivazione di nuovi servizi alla persona, quali centri estivi per bambini anche in fascia 0-3 anni e servizio di tamponi rapidi per Covid in collaborazione con farmacia locale;
- la riorganizzazione delle risorse umane della Cooperativa, mediante smart working per talune figure, flessibilità oraria, utilizzo di ammortizzatori sociali, ecc.

Mentre si affrontavano tali innovazioni, parallelamente si continuava a lavorare per il mantenimento delle attività in essere e per acquisirne di nuove.

2. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE

Per la valutazione interna dell'impatto dei servizi erogati dalla Cooperativa, ci ispiriamo principalmente a:

- un innovativo metro di valutazione delle imprese e delle organizzazioni, i criteri ESG «Environmental, Social e Governance», legati alla sostenibilità; sono utili a determinare l'impatto ambientale, sociale e di governance delle imprese, integrando le grandi sfide del futuro in un unico sguardo, le dimensioni della mitigazione dei problemi sociali, della questione ecologica e ambientale e infine dell'apprendimento all'interno delle organizzazioni, per generare a lungo termine un cambiamento sistemico e sostenibile;
- un pensiero sistemico per l'impatto, indispensabile per gli operatori del Terzo settore che sfidano complessità sociali e culturali basandosi sui valori della comunità, della sostenibilità integrata e della responsabilità sociale;
- Project Cycle Management (PCM) e al Logical Framework Approach o Quadro Logico, che derivano dalla bibliografia predisposta dall'Unione Europea e prevedono la valutazione ex-ante, in itinere, finale, ex post e il monitoraggio di impatto, rilevanza, efficacia ed efficienza;
- Cottino Social Impact Campus di Torino, per il tema dello "storytelling for change": una nuova narrativa per far sì che i contenuti trasformativi possano ingaggiare e raccontare in modo diverso i risultati generati, rappresentando per il personale un'opportunità di formazione e riflessione sulla propria professionalità e per la Cooperativa uno strumento per dare visibilità al proprio operato verso un futuro più equo, sostenibile e inclusivo;
- concetti di Valutazione dell'Impatto Sociale, Teoria del cambiamento, Social Impact Assessment, secondo il Dipartimento di Management dell'Università di Torino, per ricollegare l'impatto dei nostri servizi ed in generale delle nostre iniziative sulla comunità locale alla mission della Cooperativa.

Nella misurazione dell'impatto, utilizziamo set di indicatori di natura qualitativa e quantitativa, elaborati dalla Cooperativa unitamente agli stakeholder, nonché strumenti di rilevazione della soddisfazione verso i servizi erogati, indagata con questionari rivolti a utenti dei servizi, personale di Cooperativa, Enti Committenti. A tali rilevazioni periodiche seguono l'analisi dei dati ed i report condivisi con i vari portatori di interesse, con i quali la Direzione della Cooperativa si confronta per un miglioramento continuo.

Per la valutazione esterna, tra le modalità previste per valutare le azioni del proprio Piano di Welfare aziendale, La Dua Valadda partecipa all'Osservatorio Welfare Index PMI, progetto con cui Generali Italia ascolta le aziende e contribuisce alla diffusione della cultura di welfare aziendale. Tale strumento permette poi alle imprese che hanno aderito all'indagine di accedere gratuitamente ad un assessment, misurare le loro iniziative di welfare e confrontarsi con le esperienze più avanzate del proprio settore.

Dalle evidenze che emergono dal Rapporto Welfare Index PMI, le aziende che investono in strumenti di supporto alle esigenze dei loro dipendenti ne migliorano le performance in ambito lavorativo.

In data 09/09/2021, LDV è stata nuovamente premiata tra le Imprese Welfare Champions 2021 che hanno ottenuto le 5 W del rating Welfare Index PMI, dimostrando grande capacità di reazione e resilienza all'impatto della crisi Covid. Se il Covid, infatti, ha influenzato negativamente molteplici aspetti della nostra vita da un punto di vista sociale ed economico, c'è un ambito che nell'emergenza per migliaia di lavoratori ha assunto quasi un ruolo di ancora di salvezza: il welfare aziendale.

Nella nostra Cooperativa, dai servizi diagnostici legati al Covid-19, allo smart working e alla formazione professionale a distanza, alle polizze sanitarie per i lavoratori, numerose sono state le iniziative attuate per garantire la continuità delle proprie attività tutelando la salute dei lavoratori, riorganizzando il lavoro per renderlo più flessibile e facilitare la conciliazione con le esigenze familiari, sostenendo le istituzioni sanitarie e le comunità locali. La pandemia ha evidenziato il valore del welfare aziendale in cui LDV investe da sempre.

Ricordiamo infatti come nell'anno 2018 La Dua Valadda ha partecipato all'indagine Welfare Index classificandosi al secondo posto con l'azione di welfare: "Il part time in aiuto della famiglia", premio raggiunto grazie allo sviluppo interno delle seguenti aree di welfare: sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale, sicurezza e prevenzione degli incidenti, formazione per i dipendenti, welfare allargato alla comunità.

L'eccellenza riconosciuta alla nostra Cooperativa nella gestione delle risorse umane, si è riconfermata anche nel 2020, difficile anno di esordio della pandemia, con:

- il premio Woman Value Company Intesa Sanpaolo 2020 che ha visto LDV unica Cooperativa in Piemonte in finale per il premio nazionale all'impresa virtuosa che sa valorizzare al meglio la presenza femminile all'interno del proprio organico;
- il Premio Welfare Index 2020.

Tali due riconoscimenti ottenuti dalla Cooperativa comprovano una gestione delle risorse umane all'avanguardia e coraggiosa nell'attuale tempo di pandemia.

Welfare Index PMI 2020: LDV è stata premiata dal Presidente del Consiglio dei Ministri Giuseppe Conte, rientrando nel gruppo ristretto delle aziende (8 cooperative sociali su 78 società) che si sono più distinte nel welfare aziendale (Welfare Champion). Importante riconoscimento, tanto più in una fase così complessa e drammatica come quella che stiamo vivendo, per le nostre politiche aziendali che si traducono nelle azioni di seguito illustrate a favore del benessere del personale e dell'utenza. Il riconoscimento ci pone tra i Campioni di Welfare e ci assegna le '5 W' del rating Welfare Index Pmi di Generali Italia per aver saputo mettere salute e sicurezza al centro degli obiettivi aziendali, accrescendo anche l'impegno in assistenza, formazione, conciliazione vita lavoro. Dai tamponi, ai test sierologici, alle iniziative aperte a tutto il territorio e di sostegno al sistema sanitario nazionale, ai quali si sono aggiunti progetti di formazione a distanza, integrazione al 100% del reddito dei dipendenti in cassa integrazione e nuove modalità di lavoro. Si tratta di un sistema di welfare più ampio (per numero di aree attivate) e ci contraddistinguono numero e intensità delle iniziative, grado di coinvolgimento dei lavoratori e impegno economico e organizzativo nel welfare aziendale.

Women Value Company Intesa San Paolo 2020: IV edizione del premio dedicato alle aziende che più delle altre favoriscono la cultura della "diversità di genere" e investono in: servizi per conciliare famiglia e lavoro, iniziative per una serena gestione del tempo in azienda, come asili nido interni e orari flessibili, politiche retributive basate sul merito, sviluppo e valorizzazione di competenze e carriere femminili. LDV, tra le 90 imprese finaliste, esempi di eccellenza per cultura aziendale inclusiva, scelte tra le quasi 900 che si sono autocandidate nel 2020 in tutta Italia, vanta un'esperienza d'eccellenza, con imprenditrici di generazioni

diverse che hanno capito che investire sulle donne, sulla gender equality e sul welfare significa apportare energia vitale non solo alla propria azienda, ma a tutto il sistema Paese.

Il contesto in cui si iscrive il nostro Piano di Welfare aziendale: la Regione Piemonte promuove e sostiene la realizzazione di interventi finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed alla condivisione delle responsabilità di cura familiari. La Cooperativa La Dua Valadda partecipa come partner al bando attuativo della Misura 1.8iv.3.2.04 Asse I Occupazione, Priorità d'investimento 8iv, Ob. Specifico 3, Azione 2, Misura regionale 4 "Progettazione e attivazione di interventi di welfare aziendale" di "WE.CA.RE. – WELFARE CANTIERE REGIONALE" Strategia di innovazione sociale della Regione Piemonte approvata con D.G.R. n. 22-5076 del 22/05/2017 e con il successivo Atto di indirizzo contenente criteri e modalità per la realizzazione di un intervento di promozione del welfare aziendale, approvato con D.G.R. n. 20-7648 del 05/10/2018. Il progetto, denominato Wincoop, ci sostiene per apportare innovazione in Cooperativa attraverso azioni rivolte al benessere dei soci e dei lavoratori.

Alla fine del 2021 abbiamo iniziato un percorso di co-progettazione con numerosi partner del territorio per lavorare in rete a favore del lavoro delle donne madri e di percorsi educativi per i loro figli, con azioni di welfare e servizi di prossimità a sostegno della conciliazione. Rispetto agli anni precedenti, nel 2021 abbiamo iniziato a valutare, oltre ad altre dimensioni relative alle nostre Risorse Umane, anche gli effetti della crisi economica sulla salute: lo stress economico (composto da due dimensioni: paura della crisi economica e non occupabilità percepita) è un fattore di stress che può peggiorare le condizioni di lavoro ed esporre gli individui ad atti negativi sul lavoro.

I nostri spunti di intervento sono stati: incoraggiare il benessere lavorativo e il supporto sociale tra i dipendenti, favorire le politiche di welfare per affrontare l'incertezza durante i periodi di crisi, ma anche offrire employability consultancy per migliorare l'occupabilità dei lavoratori, o offrire servizi di consulenza esterna (p.es., asili nido, baby parking e centri estivi) per i dipendenti e i loro parenti stretti.

La Cooperativa La Dua Valadda si impegna da sempre per l'uguaglianza di genere, goal numero 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, nonché priorità trasversale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La pandemia ha portato sconvolgimenti senza precedenti alle economie globali, alla riduzione del reddito e ad alti tassi di disoccupazione, e, stando a quanto dichiarato dall'Onu, rappresenta un segnale preoccupante che rischia di cancellare 25 anni di conquiste nell'uguaglianza di genere. Il Covid sembra aver inasprito le differenze occupazionali, interessando soprattutto le donne, che, a causa dell'epidemia, hanno il 24% di probabilità in più di perdere definitivamente il lavoro rispetto agli uomini.

Come illustriamo nel presente Bilancio, la nostra Cooperativa, anche a fronte della pandemia, è riuscita a tutelare l'occupazione femminile e la conciliazione tra lavoro e vita privata sia delle proprie lavoratrici sia delle donne residenti nei territori in cui eroghiamo servizi, grazie alle innovazioni organizzative nei nostri servizi, ad attivazione di nuovi servizi e a politiche di gestione delle Risorse Umane improntate alla massima flessibilità.

L'organo statutariamente competente dell'approvazione del presente Bilancio Sociale è l'Assemblea dei Soci che si riunirà in data 25 maggio 2022.

Il Bilancio d'Esercizio e il presente Bilancio Sociale saranno trasmessi alla Camera di

Commercio e pubblicati sul sito della Cooperativa www.laduavaladda.it

3. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	LA DUA VALADDA S. C. S.
Codice fiscale	03942920012
Partita IVA	03942920012
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo A
Indirizzo sede legale	PIAZZA EUROPA 6 - 10063 - PEROSA ARGENTINA (TO) - PEROSA ARGENTINA (TO)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A114607
Telefono	0121302743
Fax	0121302743
Sito Web	www.laduavaladda.it
Email	info@laduavaladda.it
Pec	laduavaladda@legalmail.it
Codici Ateco	87.1
	88.91
	93.29.9
	56.29.1

Aree territoriali di operatività

- Unione dei Comuni delle Valli Chisone e Germanasca (16 Comuni)
- Comune di Pragelato e Comune di Sestriere, appartenenti all'Unione Montana dei Comuni Olimpici Via Lattea
- Comune di Pinerolo
- Comuni afferenti al Consorzio Intercomunale dei Servizi Sociali (C.I.S.S.) di Pinerolo (30 Comuni)
- Comune di Castiglione Torinese, Sciolze e San Raffaele (TO)

Valori e finalità perseguite (missione dell'ente – come da statuto/atto costitutivo)

La Dua Valadda ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo Italiano e mondiale ed in rapporto ad essi agisce.

Le finalità principali della nostra mission sono dunque:

- Perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e

all'integrazione sociale dei cittadini.

- Organizzare una rete di servizi e di relazioni tra Cooperativa, Enti locali, A.s.l., utenti, famiglie e stakeholders che rispetti la soggettività del singolo e che ne riconosca le differenti necessità.

- Salvaguardare le responsabilità dei soci rispetto ai ruoli svolti in cooperativa e perseguire principi di mutualità, solidarietà, democraticità, legame con il territorio e spirito comunitario.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

La Cooperativa ha come oggetto, diretto e/o in appalto e/o convenzione con enti pubblici e privati in genere, le seguenti attività socio-sanitarie e/o educative:

- strutture di accoglienza di persone anziane autosufficienti e non, nonché servizi integrati per residenze protette;
- attività, servizi e centri di riabilitazione;
- centri diurni ed altre strutture con carattere animativo e finalizzate al miglioramento della qualità della vita, nonché iniziative per tempo libero, la cultura ed il turismo sociale;
- centri diurni e residenziali di accoglienza e socializzazione;
- attività di formazione e consulenza inerenti i settori di cui sopra;
- attività di assistenza infermieristica e sanitaria a carattere domiciliare, oppure realizzata entro centri di servizio appositamente allestiti, o messi a disposizione da enti pubblici o privati;
- attività e servizi domiciliari di assistenza, sostegno e riabilitazione effettuati tanto presso la famiglia, quanto presso la scuola o altre strutture di accoglienza;
- attività di sensibilizzazione ed animazione delle comunità locali entro cui opera al fine di renderla più consapevole e disponibile all'attenzione ed all'accoglienza delle persone in stato di bisogno;
- attività di promozione e rivendicazione di impegno delle istituzioni a favore delle persone deboli e svantaggiate e di affermazione dei loro diritti;
- attività per la tutela dell'infanzia;
- attività per la tutela materno infantile;
- attività di progettazione di manifestazioni ed iniziative socio culturali.

Le attività prevalenti negli ultimi anni sono:

- servizi per anziani;
- servizi per minori e famiglie;
- servizi per fasce fragili;
- servizi sanitari in collaborazione con settore pubblico e con settore privato locale;
- servizi di ristorazione collettiva.

Tra i servizi attualmente in gestione, si evidenziano quelli afferenti alla programmazione transfrontaliera ALCOTRA:

- Progetto Piter – 2018/2021 – “Cuore Solidale” – WP4 – Sperimentazione di nuovi servizi e progetti locali – Azione 4.1.2 – Progettazione ed erogazione di servizi sperimentali – Luoghi condivisi - Implementazione del ruolo delle farmacie locali – Azione 4.2 Realizzazione di azioni con strumenti digitali e ICT;
- Progetto Piter – 2018/2021 – “Cuore Solidale” – WP4 – Sperimentazione di nuovi servizi e

progetti locali – Azione 4.1.2 – Progettazione ed erogazione di servizi sperimentali – Luoghi condivisi - Sperimentazione cohousing sociale rivolto agli anziani.

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

- Gestione dell'ufficio Informagiovani 2002/2009.
 - Centro di accoglienza straordinaria per presunte vittime di tratta – Villar Perosa e Pinerolo (2016/ marzo 2019)
 - Gestione ricerca azione distretto Val Chisone / Fondazione crt - area anziani – 2004
 - Gestione ricerca azione politiche migratorie Val Chisone – 2001/2002
 - Coordinamento della Ludoteca di Valle ai sensi della L.285/1997 (1997/2002)
 - Gestione rassegne teatrali per ragazzi 2005/2006
 - Gestione laboratori interculturali 2002/2014
 - Organizzazione del Servizio dei pasti a domicilio per persone anziane
 - Gestione del progetto “Attivazione borse lavoro per adulti disoccupati”
 - Ricerche in ambito socio – culturale con produzione di elaborati scritti su quanto rilevato, il tipo di ricerca attuata è solitamente la RICERZA / AZIONE, spesso il campionamento è casuale e gli strumenti utilizzati sono il questionario: con variabili quantitative e qualitative, oppure interviste a testimoni privilegiati; l'analisi delle variabili dei questionari sono in taluni casi monovariate e in altri bivariate, per quanto concerne le interviste di solito si preferisce lavorare costruendo delle mappe concettuali.
- Progettazione internazionale e cooperazione allo sviluppo: in Qatar ottobre 2017 e Iraq giugno 2018, Egitto 2019 in collaborazione con Ice Doha, Ice Amman e Ice Cairo.
- Cooperazione allo sviluppo presso Silvia Cauca Colombia in collaborazione con Coopermondo agosto 2018 – novembre 2018.
 - Partecipazione al Piano Territoriale Integrato PITER “Le Alte Valli – Cuore Delle Alpi”, con la programmazione europea ALCOTRA (1 progetto di coordinamento e 4 progetti tematici che raggruppano 22 partner francesi e italiani), strumento operativo per l'implementazione della strategia transfrontaliera del territorio “Alte Valli Destinazione Intelligente”, relativo al territorio di cooperazione transfrontaliera che unisce le valli alpine vicine del Pays de Maurienne, Briançonnais, Pays des Ecrins in Francia, Valle di Susa, Val Sangone e del Pinerolese in Italia, lavorando sui principali fattori di progresso: Innovazione, Tecnologia, Sostenibilità, Ambiente e Governance.
 - Progettazione Piter – 2018/2021 – “Cuore Solidale” – WP4 – Sperimentazione di nuovi servizi e progetti locali – Azione 4.1.2 – Progettazione ed erogazione di servizi sperimentali – Luoghi condivisi - Implementazione del ruolo delle farmacie locali – Azione 4.2 Realizzazione di azioni con strumenti digitali e ICT;
 - Progettazione Piter – 2018/2021 – “Cuore Solidale” – WP4 – Sperimentazione di nuovi servizi e progetti locali – Azione 4.1.2 – Progettazione ed erogazione di servizi sperimentali – Luoghi condivisi - Sperimentazione cohousing sociale rivolto agli anziani;
 - Co-progettazione per la Call for Action “Equilibri. Una sfida per le reti territoriali: lavoro delle donne e percorsi educativi di bambine e bambini” indetta dalla Fondazione Compagnia di San Paolo nell'ambito delle missioni “Favorire il lavoro dignitoso” ed “Educare per crescere insieme” con il progetto “IL FILO DI L.E.A LAVORO, EDUCAZIONE, AUTONOMIA”. LDV è uno dei 13 partner della rete, che vede come capofila la Cooperativa Coesa, e che comprende numerosi enti pubblici e privati del Pinerolese, della Valpellice e delle Valli Chisone e Germanasca (CISS, Unione Valli Chisone e Germanasca, Comune di Pinerolo, CFIQ, ENGIM

Piemonte, Cooperativa Chronos, Cooperativa La Tarta Volante, Cooperativa Forma Libera, Cooperativa Patchanka, Idea Agenzia per il Lavoro, Diaconia Valdese – CSD, Società Mutua Piemonte) che a loro volta hanno coinvolto altri soggetti del territorio nelle azioni progettuali a sostegno dell'occupazione femminile e dell'offerta educativa, ludica, sportiva e culturale per i minori.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore (inserimento in reti, gruppi di imprese sociali...)

Reti associative (denominazione e anno di adesione):

Denominazione	Anno

Consorzi:

Nome
CONAST - SCS

Altre partecipazioni e quote (valore nominale):

Denominazione	Quota

Contesto di riferimento

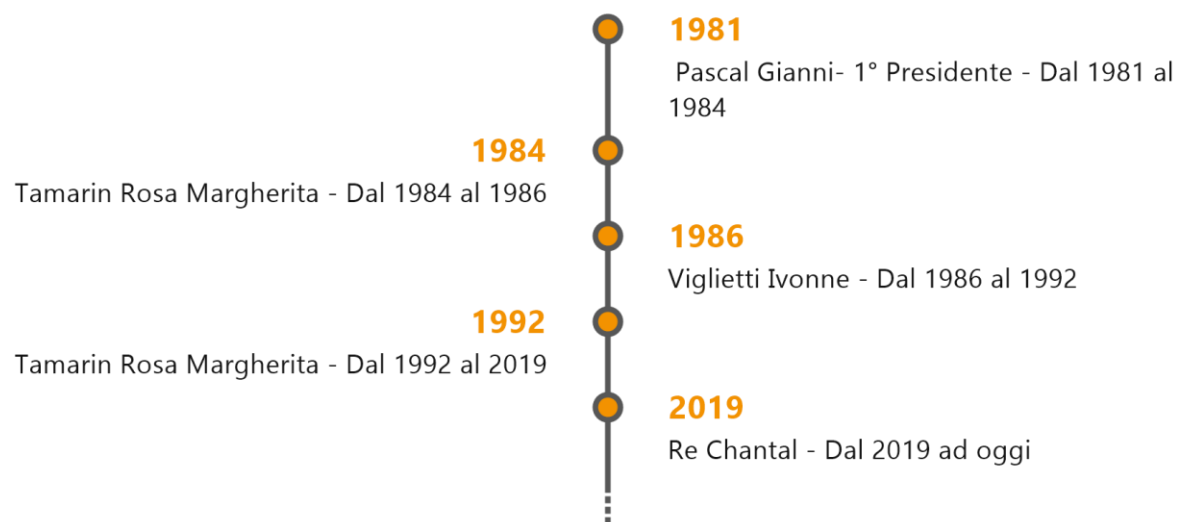
Fino dalla sua costituzione, la Cooperativa Sociale LA DUA VALADDA ha avuto modo di collaborare con i Servizi Sociali delle amministrazioni pubbliche: Unità Locale dei Servizi, Comunità Montana, Amministrazioni Comunali, Unità Sanitaria Locale, Scuole dell'Infanzia, Primaria e Secondaria, Azienda Sanitaria Regione Piemonte nel quadro dei servizi Socio Assistenziali e Sanitari sul territorio dei Comuni costituenti l'Unione Montana delle Valli Chisone e Germanasca e sul territorio pinerolese.

Storia dell'organizzazione

Nell'anno 1981, in un quadro socio-economico particolarmente difficile per le nostre valli, nove persone a Perosa Argentina decisero di riunirsi e fondare la Cooperativa Sociale "La Dua Valadda".

In questi 40 anni di attività la Cooperativa Sociale LA DUA VALADDA si è contraddistinta per aver differenziato i servizi proposti sul territorio della Comunità Montana Valli Chisone e Germanasca: nel lontano 1981 la Cooperativa iniziò la sua politica di lavoro nell'assistenza agli anziani a domicilio e nelle comunità alloggio della Valle, oggi la Società opera in modo particolare nel territorio della Comunità Montana Valli Chisone e Germanasca ed è specializzata in:

- Gestioni integrate di strutture per anziani autosufficienti e parzialmente autosufficienti.
- Servizi di assistenza domiciliare.
- Servizi educativi territoriali per minori e adulti.
- Servizi di incontro in Luogo Neutro.
- Servizi di assistenza ai portatori di handicap presso gli istituti scolastici.
- Gestioni nidi e baby parking.
- Servizi di inserimento lavorativo per disabili o svantaggiati.



4. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
33	Soci cooperatori lavoratori
0	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
0	Soci cooperatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori

SOCI LAVORATORI

Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi

Dati amministratori – CDA:

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica – società	Sesso	Età	Data nomina	Eventuale grado di parentela con almeno un altro componente e C.d.A.	Numero mandati	Ruoli ricoperti in comitati per controllo, rischi, nomine, remunerazione, sostenibilità	Presenza in C.d.A. di società controllate o facenti parte del gruppo o della rete di interesse	Indicare se ricopre la carica di Presidente, vice Presidente, Consigliere delegato, componente, e inserire altre informazioni utili
CHANTAL RE	Sì	Femmina	47	30/05/2019	SORELLA	1		No	
ORNELLA FALCO	No	Femmina	57	30/05/2019		1		No	
XAVIER RE	No	Maschio	46	02/03/2020	FRATELLO	1		No	

Descrizione tipologie componenti CdA:

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

0	di cui persone svantaggiate
3	di cui persone normodotate
2	di cui soci cooperatori lavoratori
0	di cui soci cooperatori volontari
0	di cui soci cooperatori fruitori
0	di cui soci sovventori/finanziatori
0	di cui rappresentanti di soci cooperatori persone giuridiche
1	Altro

Modalità di nomina e durata carica

Delibera Assemblea 31.05.2019

Delibera Assemblea 02.03.2020

N. di CdA/anno + partecipazione media

11 CdA / anno+ Partecipazione media 2,7 (dato 2020)

[inserire dato 2021]

Persone giuridiche:

Nominativo	Tipologia

Tipologia organo di controllo

Presidente del Collegio Sindacale: GALLO CRISTOFORO GIORGIO

Sindaci effettivi: TAMAGNONE GIOVANNI - NESCI SALVATORE

Sindaci supplenti: CARDELLICCHIO NICOLA FABIO - CERCHIARO CLAUDIO

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2019	ordinaria	30/05/2019	Esame ed approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2018 e dei relativi documenti allegati ed	90,00	10,00

			accompagnatori; 2) Deliberazione atti attinenti e conseguenti. 3) Elezione consiglio di amministrazione		
2019	ordinaria	11/12/2019	Letture del verbale del revisore da parte di Confcooperative; · Definizione modalità incorporazione in Osa scs – gennaio 2020; · Recessione del Revisore e Nomina del collegio sindacale	90,00	10,00
2020	ordinaria	02/03/2020	Nomina consigliere per cda di La Dua Valadda; · Aggiornamento rapporti con Osa scs;	80,00	20,00
2020	ordinaria	27/07/2020	Approvazione bilancio; · Aggiornamento rapporti con Osa scs;	70,00	30,00
2021	ordinaria	14/06/2021	Approvazione del bilancio di esercizio	80,00	20,00
2021	ordinaria	02/07/2021	Nomina del Collegio Sindacale	80,00	29,00
2021	ordinaria	15/11/2021	Approvazione del bilancio sociale	80,00	20,00

In ogni assemblea, prima della conclusione, c'è uno spazio libero durante il quale i soci possono intervenire ed introdurre argomenti di loro interesse.
Prima dell'assemblea i Referenti / Coordinatori di Area, durante le riunioni plenarie o in colloquio individuale, portano alla Direzione gli interessi dei soci.

Ogni socio partecipa alla vita della Cooperativa, alla definizione e alla conduzione, alla corresponsabilità ed alla condivisione dei fini collettivi, portando interessi di mutualità e di interesse comune.

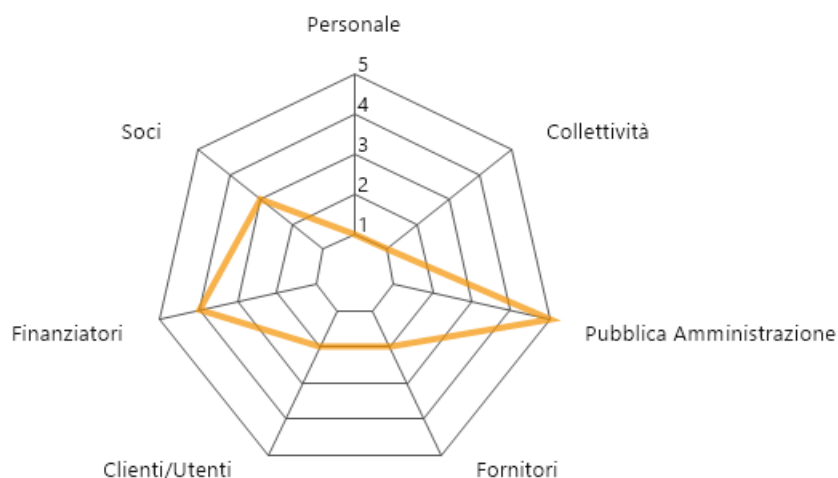
Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder:

Tipologia Stakeholder	Modalità coinvolgimento	Intensità
Personale	E-mail informativa e condivisione degli obiettivi del servizio	1 - Informazione
Soci	I soci sono parte integrante nella policy di programmazione della Cooperativa e propongono attraverso i loro referenti iniziative di interesse collettivo	3 - Co- progettazione
Finanziatori	Hanno un ruolo importante per definire le coperture finanziarie nell'ambito di azioni progettuali ed implementazione di nuovi servizi	4 - Co- produzione
Clienti/Utenti	Importante la loro opinione nel sistema LDV al fine di realizzare la soddisfazione del bisogno e la condivisione di obiettivi di miglioramento nei servizi	2 - Consultazione
Fornitori	Il fornitore per il nostro sistema di approvvigionamento è rilevante ai fini di condividere politiche green e di filiera corta per quanto concerne le forniture agroalimentari	2 - Consultazione
Pubblica Amministrazione	Essendo uno dei principali clienti / committenti, con la P.A. si tende a definire strategie di ricerca-azione per sviluppare nuovi servizi o progetti di co-gestione e co-responsabilità	5 - Co- gestione
Collettività	La comunità condivide con noi momenti di convivio, spazi virtuali di condivisione di iniziative e progetti transfrontalieri	1 - Informazione

Percentuale di Partnership pubblico: 70,00%

Livello di influenza e ordine di priorità



SCALA:

- 1 - Informazione
- 2 - Consultazione
- 3 - Co-progettazione
- 4 - Co-produzione
- 5 - Co-gestione

Tipologia di collaborazioni:

Descrizione	Tipologia soggetto	Tipo di collaborazione	Forme di collaborazione
Effettuazione di test rapidi antigenici SARS-CoV-2 in rete: 1) un ente pubblico: Unione Montana dei Comuni delle Valli Chisone e Germanasca 2) una cooperativa sociale: La Dua Valadda 3) una farmacia rurale: Farmacia Termini di Perosa Argentina 4) una fondazione: FORMA Onlus, Fondazione dell'Ospedale Infantile Regina Margherita di Torino.	Altro	Accordo	Servizio sanitario in rete

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

20 questionari somministrati

20 procedure feedback avviate

Commento ai dati

I questionari di rilevazione della qualità percepita dei servizi da parte dei clienti indicano un'ottima soddisfazione da parte degli ospiti dei servizi residenziali; in periodo pandemico, si evidenzia il gradimento da parte dei familiari di attivazione di protocolli al fine di poter sviluppare un piano visite in sicurezza.

5. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito o volontario)

Occupazioni/Cessazioni:

N.	Occupazioni
40	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
2	di cui maschi
38	di cui femmine
15	di cui under 35
3	di cui over 50

N.	Cessazioni
2	Totale cessazioni anno di riferimento
0	di cui maschi
2	di cui femmine
0	di cui under 35
0	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

N.	Assunzioni
4	Nuove assunzioni anno di riferimento*
0	di cui maschi
4	di cui femmine
4	di cui under 35
0	di cui over 50

* da disoccupato/tirocinante a occupato

N.	Stabilizzazioni
2	Stabilizzazioni anno di riferimento*
0	di cui maschi
2	di cui femmine
2	di cui under 35
0	di cui over 50

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale	40	0
Dirigenti	1	0
Quadri	1	0
Impiegati	3	0
Operai fissi	17	0
Operai avventizi	0	0
Altro	18	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 2021	In forza al 2020

Totale	40	0
< 6 anni	15	0
6-10 anni	12	0
11-20 anni	12	0
> 20 anni	1	0

N. dipendenti	Profili
40	Totale dipendenti
1	Responsabile di area aziendale strategica
1	Direttrice/ore aziendale
3	Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
0	Capo ufficio / Coordinatrice/ore
17	di cui educatori
15	di cui operatori socio-sanitari (OSS)
3	operai/e
0	assistenti all'infanzia
0	assistenti domiciliari
0	animatori/trici
0	mediatori/trici culturali
0	logopedisti/e
0	psicologi/ghe
0	sociologi/ghe
0	operatori/trici dell'inserimento lavorativo
0	autisti
0	operatori/trici agricoli
0	operatore dell'igiene ambientale
0	cuochi/e
0	camerieri/e

Di cui dipendenti Svantaggiati	
0	Totale dipendenti
0	di cui Lavoratori con svantaggio certificato (n. 381/1991, ecc)
0	di cui lavoratori con altri tipi di svantaggio non certificato (disagio sociale)

N. Tirocini e stage	
1	Totale tirocini e stage
0	di cui tirocini e stage
1	di cui volontari in Servizio Civile

Livello di istruzione del personale occupato:

N. Lavoratori	
0	Dottorato di ricerca
0	Master di II livello
8	Laurea Magistrale
0	Master di I livello
12	Laurea Triennale
17	Diploma di scuola superiore
3	Licenza media
0	Altro

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

N. totale	Tipologia svantaggio	di cui dipendenti	di cui in tirocinio/stage
0	Totale persone con svantaggio	0	0
0	persone con disabilità fisica e/o sensoriale L 381/91	0	0
0	persone con disabilità psichica L 381/91	0	0
0	persone con dipendenze L 381/91	0	0
0	persone minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare L 381/91	0	0
0	persone detenute e in misure alternative L 381/91	0	0
0	persone con disagio sociale (non certificati) o molto svantaggiate ai sensi del regolamento comunitario 651/2014, non già presenti nell'elenco	0	0

0 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

0 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Volontari

N. volontari	Tipologia Volontari
2	Totale volontari
1	di cui soci-volontari
1	di cui volontari in Servizio Civile

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione professionale:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
120	covid 19	30	4,00	Si	2520,00
60	patrimonializzazione	3	20,00	Si	6890,00

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria	Costi sostenuti
200	sicurezza	40	5,00	Si	3500,00

Contratto di lavoro applicato ai lavoratori

Tipologie contrattuali e flessibilità:

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
36	Totale dipendenti indeterminato	10	26
2	di cui maschi	0	2
34	di cui femmine	10	24

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
4	Totale dipendenti determinato	0	4
0	di cui maschi	0	0
4	di cui femmine	0	4

N.	Stagionali /occasional
0	Totale lav. stagionali/occasional
0	di cui maschi

0	di cui femmine
---	----------------

N.	Autonomi
0	Totale lav. autonomi
0	di cui maschi
0	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari

la volontaria civile si è occupata prevalentemente di attività di animazione e sostegno presso una nostra unità locale della prima infanzia e poi successivamente, quando si è potuti rientrare presso le case di riposo di terapia occupazionale con un gruppo di anziani parzialmente autosufficienti

Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Rimborsi	0,00
Organi di controllo	Indennità di carica	6000,00
Dirigenti	Retribuzione	30000,00
Associati	Non definito	0,00

CCNL applicato ai lavoratori: **cooperative sociali**

Rapporto tra retribuzione annua lorda massima e minima dei lavoratori dipendenti dell'ente

30000,00/9100,00

In caso di utilizzo della possibilità di effettuare rimborsi ai volontari a fronte di autocertificazione, modalità di regolamentazione, importo dei rimborsi complessivi annuali e numero di volontari che ne hanno usufruito

Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: **0,00 €**

Numero di volontari che ne hanno usufruito: **0**

Modalità di regolamentazione per rimborso volontari: **i volontari osso ricevere rimborso presentando pezze giustificative se in orario di volontariato presso i nostri servizi, se autorizzati precedentemente .**

6. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

Sviluppo economico del territorio, Capacità di generare valore aggiunto economico, Attivazione di risorse economiche "comunitarie" e Aumento del reddito medio disponibile o della ricchezza netta media pro capite:

A

Governance democratica ed inclusiva, Creazione di governance multistakeholder (stakeholder engagement) e Aumento della presenza di donne/giovani/altre categorie (?) negli organi decisionali (% di donne/giovani/altre categorie (?) in posizione apicale negli organi decisionali sul totale dei componenti):

A

Partecipazione e inclusione dei lavoratori, Coinvolgimento dei lavoratori, Crescita professionale dei lavoratori e Aumento del livello di benessere personale dei lavoratori oppure riduzione dell'incidenza di occupati sovraistruiti (% di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati):

A

Resilienza occupazionale, Capacità di generare occupazione, Capacità di mantenere occupazione e Aumento del tasso di occupazione 20-64 anni del territorio di riferimento oppure % di trasformazioni nel corso di un anno da lavori instabili a lavori stabili / % di occupati in lavori instabili al tempo t0 (dipendenti con lavoro a termine + collaboratori) che a un anno di distanza svolgono un lavoro stabile (dipendenti a tempo indeterminato) sul totale degli occupati in lavori instabili al tempo t0):

A

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Benessere dei lavoratori svantaggiati e Riduzione dello svantaggio e crescita personale delle persone svantaggiate:

A

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Miglioramento/mantenimento qualità della vita (beneficiari diretti/utenti) e Aumento del livello di benessere personale degli utenti oppure Aumento della % di persone soddisfatte per la propria vita (Soddisfazione per la propria vita: Percentuale di persone di 14 anni e più che hanno espresso un punteggio di soddisfazione per la vita tra 8 e 10 sul totale delle persone di 14 anni e più):

A

Cambiamenti sui beneficiari diretti e indiretti, Miglioramento qualità della vita (familiari) e Riduzione dell'indice di asimmetria del lavoro familiare (tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner per 100):

A

Qualità e accessibilità ai servizi, Accessibilità dell'offerta, Qualità ed efficacia dei servizi e Costruzione di un sistema di offerta integrato:

A

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Attivazione di processi di community building e Aumento della partecipazione sociale (% di persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto almeno una attività di partecipazione sociale sul totale delle persone di 14 anni e più):

A

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Trasparenza nei confronti della comunità e Aumento della fiducia generalizzata (% di persone di 14 anni e più che ritiene che gran parte della gente sia degna di fiducia sul totale delle persone di 14 anni e più):

A

Relazioni con la comunità e sviluppo territoriale, Sviluppo e promozione del territorio e Aumento della consistenza del tessuto urbano storico (% di edifici in ottimo o buono stato di conservazione sul totale degli edifici abitati costruiti prima del 1919) oppure Riduzione dell'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (% di persone di 14 anni e più che dichiarano che il paesaggio del luogo di vita è affetto da evidente degrado sul totale delle persone di 14 anni e più):

A

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, Creatività e innovazione e Aumento del tasso di innovazione di prodotto/servizio del sistema produttivo (% di imprese che hanno introdotto innovazioni di prodotto-servizio nell'arco di un triennio sul totale delle imprese con almeno 10 addetti):

A

Sviluppo imprenditoriale e di processi innovativi, Propensione imprenditoriale e Aumento dell'Incidenza dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione (% di occupati con istruzione universitaria (Isced 5,6, 7 e 8) in professioni Scientifico-Tecnologiche (Isco 2-3) sul totale degli occupati):

A

Conseguenze sulle politiche pubbliche, Risparmio per la P.A. e Aumento delle risorse di natura pubblica da riallocare:

A

Conseguenze sulle politiche pubbliche, Rapporti con istituzioni pubbliche e Aumento e stabilizzazione dei processi di co-programmazione e co-progettazione:

A

Sostenibilità ambientale, Attività di conservazione e tutela dell'ambiente e Aumento del conferimento dei rifiuti urbani in discarica (% di rifiuti urbani conferiti in discarica sul totale dei rifiuti urbani raccolti):

A

Sostenibilità ambientale, Promozione di comportamenti responsabili da un punto di vista ambientale e Aumento del livello di soddisfazione per la situazione ambientale (% di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (aria, acqua, rumore) della zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più):

A

Sviluppo tecnologico, Utilizzo di ICT, Competenze ICT e Aumento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema attraverso l'utilizzo di tecnologie:

A

Output attività

A

Tipologie beneficiari (cooperative sociali di tipo A)

Nome Del Servizio: A

Numero Di Giorni Di Frequenza: 2

Tipologia attività interne al servizio: A

N. totale	Categoria utenza
0	soggetti con disabilità fisica e/o sensoriale
0	soggetti con disabilità psichica
0	soggetti con dipendenze
0	soggetti detenuti, in misure alternative e post-detenzione
0	soggetti con disagio sociale (non certificati)
0	Anziani
0	Minori

Tipologia attività esterne (Eventi di socializzazione organizzati a contatto con la comunità locale)

Numero attività esterne: 2

Tipologia:

Altre tipologie specifiche di beneficiari non ricompresi nelle elencazioni precedenti

A

Outcome sui beneficiari diretti e indiretti e portatori di interesse

A

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità (se pertinenti)

A

Esplicitare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati, gli eventuali fattori risultati rilevanti per il raggiungimento (o il mancato raggiungimento) degli obiettivi programmati

A

Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

A

7. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione dei contributi pubblici e privati

Ricavi e provenienti:

	2021	2020	2019
Contributi privati	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	10.344.240,00 €	461.387,00 €	1.475.000,00 €
Contributi pubblici	0,00 €	18.000,00 €	0,00 €
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento	4.350.000,00 €	435.000,00 €	425.000,00 €
Ricavi da Privati-Imprese	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Privati-Non Profit	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Ricavi da altri	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Patrimonio:

	2021	2020	2019
Capitale sociale	8.220,00 €	8.220,00 €	8.220,00 €
Totale riserve	125.098,00 €	125.221,00 €	125.221,00 €
Utile/perdita dell'esercizio	243.009,00 €	116,00 €	60,00 €
Totale Patrimonio netto	376.326,00 €	133.316,00 €	135.201,00 €

Conto economico:

	2021	2020	2019
Risultato Netto di Esercizio	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Eventuali ristorni a Conto Economico	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	243.009,00 €	116,00 €	724.579,00 €

Composizione Capitale Sociale:

Capitale sociale	2021	2020	2019
capitale versato da soci cooperatori fruitori	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	8.220,00 €	8.220,00 €	8.220,00 €
capitale versato da soci cooperatori volontari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci persone giuridiche	0,00 €	0,00 €	0,00 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Composizione soci sovventori e finanziatori	2021
cooperative sociali	0,00 €
associazioni di volontariato	0,00 €

Valore della produzione:

	2021	2020	2019
Valore della produzione (Voce Totale A. del conto economico bilancio CEE)	1.469.424,00 €	896.387,00 €	1.902.543,00 €

Costo del lavoro:

	2021	2020	2019
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	942.350,00 €	693.273,00 €	177.964,00 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	144.209,00 €	73.973,00 €	124.439,00 €
Peso su totale valore di produzione	90,00 %	95,00 %	70,00 %

Capacità di diversificare i committenti**Fonti delle entrate 2021:**

2021	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestazioni di servizio	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Lavorazione conto terzi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Rette utenti	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri ricavi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi e offerte	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Grants e progettazione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altro	0,00 €	0,00 €	0,00 €

È possibile indicare, in maniera facoltativa, una suddivisione dei ricavi per settore di attività usando la tabella sotto riportata:

2021	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Servizi socio-assistenziali	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi educativi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Servizi socio-sanitari	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Altri servizi	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Contributi	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2021:

	2021	
Incidenza fonti pubbliche	0,00 €	0,00 %
Incidenza fonti private	0,00 €	0,00 %

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)

Promozione iniziative di raccolta fondi:

0

Finalità generali e specifiche delle raccolte effettuate nel periodo di riferimento, strumenti utilizzati per fornire informazioni al pubblico sulle risorse raccolte e sulla destinazione delle stesse

0

Segnalazioni da parte degli amministratori di eventuali criticità emerse nella gestione ed evidenziazione delle azioni messe in campo per la mitigazione degli effetti negativi

Indicare se presenti:

0

8. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Tipologie di impatto ambientale connesse alle attività svolte

La Dua Valadda in collaborazione con Acea, ha definito un protocollo di smaltimento rifiuti sulle case di riposo, garantendo la raccolta differenziata in tutte le sue unità locali. Presso la Piccola residenza Anziani di Inverso Pinasca ha adottato pannelli solari diventando produttore di energia in scambio con GSE.

Politiche e modalità di gestione di tali impatti

Strategie interne per la gestione dell'impatto ambientale:

Utilizzo energia da fonti rinnovabili: pannelli solari

Utilizzo tecnologie per il risparmio energetico: caldaia a condensazione

Smaltimento rifiuti speciali: toner, presidi sociali

Educazione alla tutela ambientale:

Tema formativo	Ore totali	N. partecipanti	Personale/comunità locale
----------------	------------	-----------------	---------------------------

Eventi/iniziative di sensibilizzazione su temi ambientali:

Titolo Eventi/iniziative	Tema	Luogo	Destinatari
-----------------------------	------	-------	-------------

Indicatori di impatto ambientale (consumi di energia e materie prime, produzione di rifiuti ecc.) e variazione dei valori assunti dagli stessi

Indice dei consumi:

	Consumi anno di riferimento	Unità di misura
Energia elettrica: consumi energetici (valore)		
Gas/metano: emissione CO2 annua		
Carburante		
Acqua: consumo d'acqua annuo		
Rifiuti speciali prodotti		
Carta		
Plastica: Kg		

Plastica/imballaggi utilizzati		
--------------------------------	--	--

9. INFORMAZIONI SU RIGENERAZIONE *ASSET* COMUNITARI

Tipologia di attività

interventi di recupero di beni confiscati alla criminalità organizzata (terreni, immobili, aziende, ecc.)

Descrizione sintetica delle attività svolte in tale ambito e dell'impatto perseguito attraverso la loro realizzazione

Presentazione all'agenzia del Demanio , per utilizzo di un bene sequestrato nel Comune di Pinerolo per utilità sociali.

Caratteristiche degli interventi realizzati

Riferimento geografico:

Piccoli comuni

Coinvolgimento della comunità

il Coinvolgimento della comunità locale ha previsto il coinvolgimento di alcuni amministratori pubblici al fine di attivare sinergie di rete per costruzioni di progetti condivisi

Eventi/iniziative di sensibilizzazione sul tema della rigenerazione degli asset comunitari

Titolo Eventi/iniziative	Tema	Luogo	Destinatari
Social Enterprise Open Camp – Planet&People	green	venezia	2 operatori

Indicatori

10. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

Indicazioni su contenziosi/controversie in corso che sono rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

0

Altri aspetti di natura sociale, la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro la corruzione ecc.

Gli interventi della Cooperativa hanno un impatto sociale in termini di riduzione disuguaglianze sulla popolazione del territorio pinerolese e delle valli montane Chisone e Germanasca. Il superamento di disuguaglianze economiche, ambientali e sociali per perseguire uno sviluppo sostenibile, equilibrato ed inclusivo con approccio multidimensionale è dettato dall'Agenda ONU 2030; ci si avvale di riferimenti normativi (es. D. Lgs. 151/2001), letteratura nazionale ed internazionale e di studi del settore della cooperazione sociale e sulla valutazione dell'impatto sociale, ad es. il Cottino Social Impact Campus di Torino.

I dati demografici e sociali, relativi alla popolazione del territorio pinerolese e delle valli montane in cui lavoriamo, riflettono la tendenza regionale secondo cui le donne che hanno perso il lavoro nel 2020 sono il doppio rispetto ai colleghi uomini. Le donne sono state penalizzate anche nel lavoro per la chiusura delle scuole e dei servizi durante l'emergenza Covid, che ha portato molte di esse ad abbandonare il mercato del lavoro. Il tasso di inattività femminile raggiunge, nel territorio provinciale, nell'ottobre 2020 il 45% (contro il 26% maschile), ed è motivato soprattutto da scoraggiamento e motivi familiari. Il divario occupazionale di genere che il lockdown ha reso più evidente non è stato colmato e nemmeno è diminuito nei mesi successivi. Nel territorio del pinerolese, solo nel 2020, il 77% dei neogenitori che hanno lasciato il lavoro sono donne.

A fronte della situazione sanitaria, abbiamo investito in azioni di resilienza ed adattamento, in sviluppo ed in azioni di prevenzione:

- supporto a donne nella gestione di figli e persone anziane, spesso contemporaneamente al lavoro, a causa del COVID-19, mediante flessibilità, smart working, congedi, offerta di servizi per l'infanzia quali micro nidi, baby parking e centri estivi a prezzi calmierati per il personale;
- mantenimento posti di lavoro femminili con rinnovo contratti, tempi indeterminati e partime;
- prevenzione dispersione scolastica disabili;
- accesso alle opportunità ed ai servizi, inclusione sociale, benessere e salute.

Nel 2020 abbiamo approfondito il tema della resilienza personale, di gruppo e organizzativa, partendo da un'indagine condotta da Ipsos per We World, Donne e cura in tempo di COVID-19.

Nel 2020, anno di esordio della pandemia, le nostre strutture per anziani sono state sempre Covid-free, a beneficio di ospiti e familiari, con mantenimento di un buon livello di qualità della vita per gli ospiti, con ricaduta positiva anche sui loro familiari e con modalità

organizzative di lavoro in sicurezza ma anche protezione degli operatori da sindromi dovute a stress.

A livello esterno, nella gestione di servizi alla persona, LDV è impegnata in:

- contrasto alle disuguaglianze di genere:
 - nel prevenire e contrastare la violenza contro le donne e sostenere le donne vittime di violenza e figli, LDV ha gestito un CAS per donne presunte vittime di tratta/ricipienti asilo;
 - nella gestione di nidi e baby parking ed altri servizi alla prima infanzia, flessibilità organizzativa a favore della conciliazione;
- contrasto alle disuguaglianze di condizione sociale, generazionali, di accesso al mercato del lavoro, legate ai sistemi territoriali in cui le persone vivono:
 - con il Servizio di Educativa Territoriale a minori, disabili, adulti in difficoltà ed Incontri in Luogo Neutro;
 - con il Servizio Inserimenti Lavorativi per disabili/svantaggiati, con applicazione di principi di circular economy nelle zone montane;
 - con il Servizio Assistenza Scolastica a studenti disabili/BES, a favore della scuola inclusiva;
 - tutti i servizi sono erogati anche in zone montane, e a favore di popolazioni residenti in territori rurali si ricerca lo sviluppo di fattori di sostenibilità e resilienza.

A livello interno, nella gestione delle Risorse Umane, i nostri interventi di welfare sono basati su servizi per la comunità:

- ci occupiamo di infanzia e facilitiamo i nostri dipendenti con figli (ad es. con agevolazioni nelle tariffe presso i nostri nidi/baby parking e centri estivi; sostegno alla genitorialità attraverso la concessione di permessi aggiuntivi; maggior flessibilità dell'orario di lavoro delle nostre dipendenti con figli nei mesi estivi quale iniziativa per la conciliazione vita-lavoro, ecc.);
- svolgiamo attività nell'ambito sanitario e garantiamo screening costanti per il personale (tamponi Covid), oltre ad un accesso facilitato a consulenze, visite e altri servizi sanitari;
- ci occupiamo di servizi socio-assistenziali e assicuriamo costi ridotti per ricoveri in strutture per anziani e/o soggetti in difficoltà e servizi a domicilio.

In questa direzione, LDV si avvale del know-how e dei servizi, già offerti alla popolazione per conto di enti pubblici o privati, per introdurre misure interne in un'ottica di welfare aziendale. Quali erogatori di servizi alla persona, con azioni di welfare secondario coinvolgiamo anche aziende del territorio e loro dipendenti, quindi a cascata tutta la popolazione del territorio.

Valutazione dell'impatto sociale: LDV partecipa all'Osservatorio Welfare Index PMI (Generali Italia), nel 2018 classificandosi al 2° posto con l'azione di welfare: "Il part time in aiuto della famiglia", premio raggiunto grazie allo sviluppo interno delle seguenti aree di welfare: sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale, sicurezza e prevenzione degli incidenti, formazione per i dipendenti, welfare allargato alla comunità. LDV utilizza 3 strumenti per misurare il valore sociale prodotto, con il coinvolgimento degli stakeholders: il business plan sociale, il Social Return on Investment (SROI) e il bilancio sociale.

Stato dei lavori: avendo sperimentato che, se il personale nei nostri servizi alla persona lavora mantenendosi in salute fisica e psichica, vi sono ricadute positive sull'utenza dei servizi, le

loro famiglie e a cascata sulla popolazione locale, che usufruisce di servizi efficienti, è in atto la rivalutazione del piano sanitario a favore del personale della Cooperativa, costituito quasi interamente da donne. Tale impatto è risultato valido in tutti i servizi da noi gestiti, essendo la risorsa umana il principale strumento di lavoro nei servizi alla persona.

Informazioni sulle riunioni degli organi deputati alla gestione e all'approvazione del bilancio, numero dei partecipanti

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

La COOPERATIVA/impresa sociale ha adottato il modello della L. 231/2001? No

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito il Rating di legalità? No

La COOPERATIVA/impresa sociale ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi? No

11. MONITORAGGIO SVOLTO DALL'ORGANO DI CONTROLLO SUL BILANCIO SOCIALE (modalità di effettuazione degli esiti)

Il bilancio sociale dovrà dare conto del monitoraggio posto in essere e degli esiti dello stesso mediante la relazione dell'organo di controllo, costituente parte integrante del bilancio sociale stesso.

Nota per le COOPERATIVE SOCIALI (E PER LE COOPERATIVE IN GENERE):

Occorre specificare che l'art. 6 – punto 8 – lett a) del D.M. 4/7/2019 - "Linee guida del bilancio sociale per gli ETS" - prevede l'esclusione delle cooperative sociali dal disposto dell'art. 10 del D.Lgs. 112/2017, in quanto esse, in materia di organo di controllo interno e di suo monitoraggio, sono disciplinate dalle proprie norme codicistiche, in qualità di società cooperative.

Sul punto, la norma del D.M. 04/07/2019 ricalca l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali prot. 2491 del 22 febbraio 2018 e la successiva Nota del 31 gennaio 2019, che ha ritenuto non applicabili alle cooperative sociali le disposizioni di cui all'articolo del 10 del d.lgs. n.112/2017, in tema di organi di controllo interno, con la conseguenza che nelle cooperative l'organo di controllo non è tenuto al monitoraggio sul bilancio sociale).

b) Per gli enti diversi dalle imprese sociali osservanza delle finalità sociali, con particolare riguardo alle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 117/2017 in materia di: (art. 5, 6, 7 e 8)

- esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di cui all'art. 5, comma 1 per finalità civiche solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle di cui al periodo precedente, purché nei limiti delle previsioni statutarie e secondo criteri di secondarietà e strumentalità secondo criteri e limiti definiti dal decreto ministeriale di cui all'art. 6 del codice del Terzo settore;
- rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico e in conformità alle linee guida ministeriali di cui all'art. 7 comma 2 del codice del Terzo settore;
- perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria;
- l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, comma 3, lettere da a) a e);

Relazione organo di controllo

Per quanto attiene all'attestazione, rilasciata dall'organo di controllo, di conformità del bilancio sociale alle linee-guida del D.M. 04/07/2019, richiesta dall'art. 10, co. 3, D.Lgs. 112/2017, si rileva che la questione è stata oggetto della recente, specifica Nota ACI del 20/04/2021, nella quale è stato chiarito che le cooperative sociali, pur essendo assoggettate all'obbligo di redazione e pubblicazione del bilancio sociale, non sono soggette all'obbligo dell'attestazione dell'organo di controllo.