BILANCIO SOCIALE

anno 2020

" IL GERMOGLIO "
COOPERATIVA SOCIALE

"Pescatori di sogni" : performance teatrale di apertura del Congresso di Psicodramma "Who shall survive?"
Iseo, 4 settembre 2019

"...perchè nonostante tutti gli sforzi che possiamo fare, siamo e saremo sempre "altro" rispetto a quell'immagine ideale di noi stessi che ci siamo
costruiti fin dall'infanzia...
In ognuno di noi c'è un vuoto ontologico(Lacan), è questo che ci rende talvolta, insopportabili, le nostre fragilità.
Eppure è proprio grazie a questa mancanza che possiamo poi aprirci al desiderio e alla gioia.

Ecco perché è proprio quando accogliamo le nostre fragilità che, paradossalmente, diventiamo più forti"

Michela Marzano

Dalla lezione magistrale: Fragilità e disabilità, Iseo 6 settembre 2019

INDICE

Premessa	pag 4
Identità dell'organizzazione	pag 6
Storia della Cooperativa	pag 8
Governo e strategie	pag 12
Portatori di interesse	pag 15
Stato e risultati degli obiettivi per la qualità e dei progetti di miglioramento	pag 32
Prospettive future	pag 46

PREMESSA

Lettera agli stakeholder

A causa dell'emergenza sanitaria in atto, il 2020 ha visto la Cooperativa impegnata sempre più e a maggior ragione, a non togliere il focus da quello che è il suo obiettivo primario identificato nella centralità della persona.

Purtroppo il 2020 è stato un anno veramente insolito e unico; la pandemia ha stravolto tutte le modalità consuete di lavoro e non è stato possibile portare avanti il nostro lavoro come sempre, alcune esperienze molto significative non hanno trovato spazio per la loro realizzazione.

I progetti in essere negli anni precedenti e che sarebbero continuati per l'intero 2020, nella prima settimana di Marzo sono stati purtroppo tutti sospesi, solo "Psicodramma a più voci" nato dentro le mura della nostra cooperativa da un'idea di Monica Zuretti, è stato realizzato perché programmato per il primo weekend di febbraio, quando ancora l'emergenza pandemica non era in atto.

Ospiti ormai da anni nei locali della Scuola Primaria di Provaglio d'Iseo e nelle sedi dei nostri CDD, nel primo week-end di febbraio di ogni anno, provenienti dall'Italia e dall'estero, si riuniscono psicodrammatisti che hanno approcci e teorie di riferimento diversi (psicodramma classico, junghiano, psicoanalitico, playback theatre ecc). Anche in questa occasione si sono incontrati per costruire network e relazioni, per onorare la diversità come opportunità e per condividere valori comuni nella conduzione di gruppi nella terapia e nel sociale. Il contenitore di questa edizione è stato "Vivere e sopravvivere" .Come di consueto sono giunte da tutta Italia e dall'estero 160 persone che nelle due giornate hanno lavorato intensamente prendendo stimolo dalle tematiche affrontate durante il congresso di Psicodramma organizzato a Iseo nel 2019 e che aveva visto la partecipazione di 400 professionisti provenienti da 39 paesi del mondo.

Credo che la fatica emersa e "sommersa" e le energie utilizzate nel corso di quest'anno nella gestione dei servizi e nella loro programmazione, alle persone che non sono state in qualche modo coinvolte direttamente sul campo operativo, sia veramente inimmaginabile!

Per tutto il 2020, la situazione economica e finanziaria ha continuato ad essere caratterizzata da fattori di incertezza in relazione alla crescita e progressiva diffusione a livello internazionale dell'emergenza sanitaria. I provvedimenti nazionali e regionali durante la sospensione dell'attività in presenza, hanno consentito di proseguire l'attività dei CDD senza perdita a carico del Fondo Sanitario Regionale. Così non è stato con le Amministrazioni Comunali del Distretto n.5, la cui trattativa è stata molto difficile; con alcune di esse si sono create non poche tensioni che in parte si sono risolte perché la Cooperativa si è attivata sempre, dentro una cornice supportata dalle normative e DGR legiferate in itinere dal Governo e da Regione Lombardia.

Tante e troppe persone, anche nella nostra comunità hanno dovuto affrontare con molto dolore, lutti inaspettati.

Il distanziamento sociale ha contribuito al venir meno a quell'atteggiamento che per noi è stato da sempre come "il pane quotidiano"...l'abbraccio, la carezza, il sorriso, il contatto...

Abbiamo tentato di accogliere attraverso l'Ascolto, le nuove necessità emergenti che spesso hanno coinciso con la fragilità e la fatica che si incontrano nella gestione della quotidianità.

Sicuramente questa situazione ci ha portato a "reinventarci", a trovare nuove soluzioni e nuovi stimoli per continuare a lavorare con le stesse energie e per garantire il nostro "esserci" anche nelle situazioni difficili e di sofferenza come lo sono state con la pandemia da Covid19.

Nella certezza che tutto riprenderà nella normalità e che "andrà tutto bene", questo anno passerà nella storia della vita di tutti noi come un anno molto difficile per la sofferenza, per la mancanza di relazioni e soprattutto per la consapevolezza che non è dato tutto per scontato…anche un piccolissimo virus non conosciuto e impensabile all'immaginario collettivo è stata in grado di sconvolgere e di destabilizzare un mondo intero!

.

La presidente
Clelia Marini

IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

Dati anagrafici della cooperativa sociale:

• ϖ Denominazione	• ϖ IL GERMOGLIO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
• ϖ Indirizzo sede legale	• ϖ 25049 ISEO (BS) VICOLO DELLA Manica 17/G
• ϖ Indirizzo sedi operative secondarie	• ϖ CDD PARATICO / MARONE / FANTECOLO
• ϖ Forma giuridica	• ϖ ONLUS ARL
Eventuali trasformazioni avvenute nel tempo • ϖ Tipologia:(A, B, Consorzio)___A___	• ϖ DA SOCIETA' COOPERATIVA ARL A SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS ARL
• ϖ Data di costituzione	• ϖ 20/11/1984
• ϖ CF e Partita IVA	• ϖ 01990640177
• ϖ N° iscrizione Albo nazionale delle società cooperative	• ϖ A 123333
• ϖ N° iscrizione Albo regionale delle cooperative sociali	• ϖ FOG.108/ SEZ .A/ N.216
• ϖ Tel	• ϖ 0309821836
• ϖ fax	• ϖ 0309821836
• ϖ Adesione a centrali cooperative	• ϖ CONFCOOPERATIVE BRESCIA dal 1984 anno di costituzione della cooperativa
• ϖ Codice ATECO	• ϖ 88.99.00
• ϖ Esercizio Sociale	• ϖ 2020

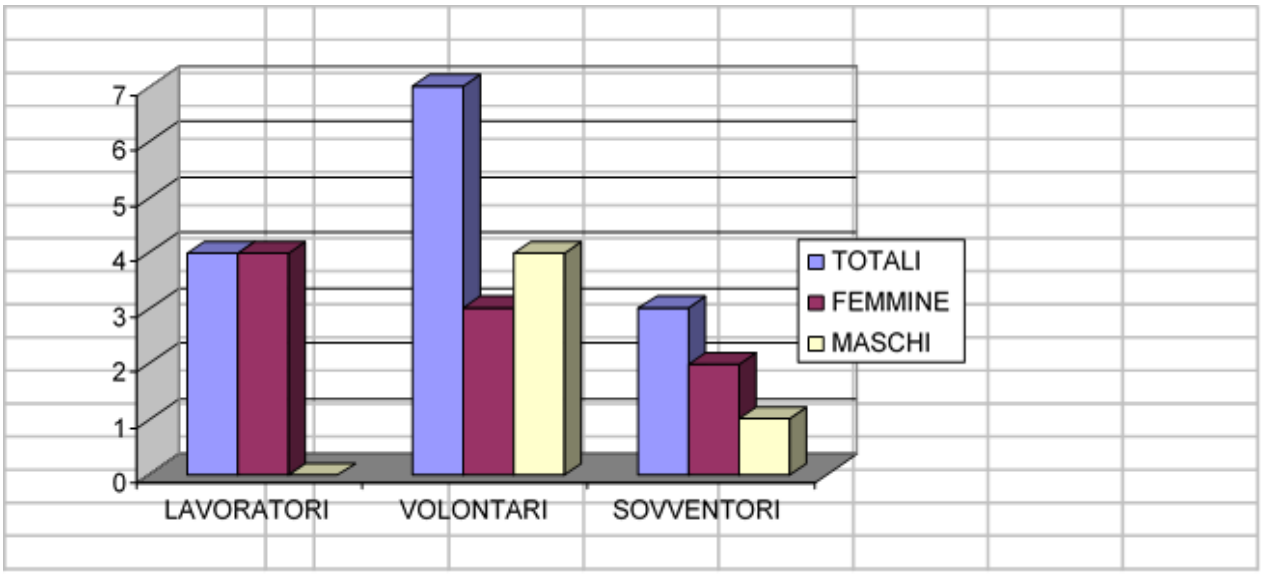
COMPOSIZIONE BASE SOCIALE

Vengono riportate alcune informazioni sulla composizione della base sociale.

BASE SOCIALE 2020

TIPOLOGIA DEI SOCI

	TOTALI	FEMMINE	MASCHI
LAVORATORI	**4**	**4**	**0**
VOLONTARI	**7**	**3**	**4**
SOVVENTORI	**3**	**2**	**1**



STORIA DELLA COOPERATIVA

La Cooperativa Sociale “Il Germoglio” si costituisce il 20 Novembre 1984 al termine di un corso di formazione, promosso dalla ex USSL 36 di Iseo, rivolto ai volontari del territorio. Si può considerare un gruppo formato da persone che rappresentano l’espressione di un vasto territorio appartenente al Sebino Bresciano e alla Franciacorta.

I Soci fondatori sono stati accomunati dalla stessa motivazione che li ha spinti a partecipare a questo intervento di formazione e che in qualche modo potrebbero riconoscersi nella “disponibilità a essere al servizio dei bisogni emergenti della comunità territoriale”.

La cooperativa Il Germoglio apre il primo ottobre del 1985, in fase pioneristica, uno dei primi Centri Socio Educativi della Regione Lombardia, antecedente la Legge 1/86 nata per regolamentare e promuoverne la nascita. Il Centro Socio Educativo è una struttura integrata, semiresidenziale, di supporto alla famiglia che accoglie giornalmente persone con grave compromissione dell’autonomia e delle funzioni elementari, che necessitano di continua assistenza e per le quali sussiste l’impossibilità di qualsiasi inserimento scolastico e lavorativo.

La consapevolezza che per gestire servizi alla persona così complessi e delicati non bastavano più la voglia, la condivisione e la disponibilità verso gli “altri”, ma si rendeva necessaria anche una competenza professionale di rilievo, come la gestione del personale e le problematiche legate alla famiglia in situazione di fragilità, ha fatto sì che la Cooperativa intraprendesse nel 1988, un lungo percorso di formazione con la Dott.ssa Monica Zuretti (psichiatra e psicodrammatista argentina), il Dott. Eriberto Arzuffi (psicologo del lavoro) e il dott. Franco Tovagliari (pedagogista e psicodrammatista).

Lo Psicodramma è diventato un “ABITUS” della nostra Cooperativa, perché lavorare con la diversità significa anche, e soprattutto, prendersi cura delle relazioni interpersonali per favorire al meglio lo sviluppo e la crescita, sia delle persone ospiti che delle persone che si prendono cura di loro.

Nel 1990 e nel 1994 la Cooperativa apre altri due Centri Socio Educativi sul territorio: Marone e Provaglio d’Iseo.

Considerata la gravità dei nostri ospiti, nel 2006, a seguito della D.G.R. n.VIII/1513, i Centri Socio Educativi si sono trasformati in Centri Diurni Disabili, servizi di carattere prevalentemente assistenziale e sanitario.

Nel 1999 la Cooperativa Il Germoglio accoglie l'idea della dott.ssa Monica Zuretti di organizzare un incontro con alcuni esponenti rappresentanti dello psicodramma in Italia per stimolare la realizzazione di un evento che, a seguito di questa riunione, si realizzerà e prenderà il nome di "Psicodramma a più voci". Dal 1999 "Psicodramma a più voci" è diventato un evento a cadenza annuale che, nel grande contenitore dell'Incontro, del riconoscimento della diversità e del desiderio di costruire ponti e connessioni, favorisce un incontro/confronto tra psicodrammatisti e sociodrammatisti che utilizzano e integrano modalità e riferimenti teorici diversificati (psicodramma classico, analitico individuativo, junghiano, playback theatre, drammaterapia, arteterapia, musicoterapia, teatro forum, teatro dell'oppresso, ecc .

Nel 2019 "Psicodramma a più voci" ha celebrato la sua ventesima edizione con la partecipazione di 190 persone giunte da tutta Italia, dal Belgio e dal Portogallo.

Questa formazione costante nel tempo, ha consentito alla Cooperativa nel 2013 di essere protagonista nell'organizzazione di un convegno internazionale dedicato al Sociodramma dal titolo "Per un nuovo senso del noi" che ha visto la presenza di 220 professionisti provenienti da 33 nazioni del mondo. L'apertura è stata proposta dagli ospiti e dal personale del Germoglio con una performance teatrale dal titolo: "Come il pane" con la regia di Franca Bonato

Nel 2019, con lo stesso spirito e iniziativa, abbiamo organizzato la **2nd IAGP Psychodrama Conference e 8th Psychodrama Congress** a Iseo, dal 4 al 8 settembre dal titolo "Who shall survive?" che ha visto la presenza di 400 professionisti provenienti da 39 nazioni del mondo. Anche questa volta l'apertura è stata affidata agli ospiti e al personale della nostra cooperativa con una performance teatrale dal titolo: "Pescatori di sogni" con la regia di Franca Bonato.L'esperienza maturata in precedenza è sicuramente stata un'opportunità che ci ha consentito di organizzare al meglio questo congresso. Siamo stati ospiti dell'Istituto Antonietti che ha gentilmente messo a disposizione gli spazi, il personale per assisterci e alcuni studenti che a titolo di volontariato si sono occupati di dare informazioni sul territorio e di orientare i partecipanti all'interno dell'istituto per consentire la migliore esperienza possibile con serenità.

Per la realizzazione dell'evento sono stati indispensabili anche la condivisione e le risorse in rete offerte dal territorio. Tematiche emergenti in questo delicato periodo storico, hanno attraversato le 5 giornate. Sono stati invitati relatori di fama internazionale e affidati a loro riflessioni nell'ambito delle loro competenze e specializzazioni:

Identità di genere e violenza di genere: Lea Melandri

Migrazioni e interculturalità: Franco Valenti, Don Fabio Corazzina, Pina Deiana e Melinda Mayer

Guerre e traumi collettivi: Khader Rasras

Fragilità e Disabilità : Michela Marzano

Il comitato scientifico di questo congresso è stato rappresentato per l'estero da: Dena Baumgartner (USA) , Richard Beck (USA), Nevzat Uctum Muthar (*Turchia*), Kate Bradshaw Tauvon (Regno Unito / Svezia) per l'Italia da: Claudia Bonardi, Franca Bonato, Laura Consolati, Albero Ghilardi, Chiara De Marino, Luigi Dotti, Vanda Druetta, Ivan Fossati, Maurizio Gasseau, Marco Greco, Clelia Marini, Gaetano Martorano, Salvatore Pace, Vanda Romagnoli, Antonio Zanardo.

In risposta alle necessità emergenti, la Cooperativa Sociale Il Germoglio ha sviluppato nel tempo competenze e interventi sul territorio diversificati.

Da anni sono state stipulate convenzioni con Università e Istituti superiori per l'attivazione di Tirocini formativi per gli studenti e percorsi di Alternanza scuola lavoro.

La collaborazione con il Tribunale di Brescia per accogliere persone condannate alla pena del lavoro di pubblica utilità, messa alla prova e affidamento ai servizi sociali, vede coinvolte persone di età e professioni diversificate. Questo ci consente di portare all'interno delle nostre strutture energie e risorse variegate.

Su richiesta dell'ASST abbiamo attivato un servizio domiciliare per minori con disabilità. L'obiettivo, oltre che essere di supporto alle famiglie, è quello di sviluppare un progetto d'inclusione sociale nel tempo extra scolastico.

Purtroppo l'anno 2020 passerà anche nella storia della nostra cooperativa come un anno da ricordare per tutte le implicazioni e complicazioni che il Covid19 ha portato fra gli abitanti del mondo intero! Tutta la gestione sul contenimento del Covid19 è stata affrontata da tutto il personale con grande preoccupazione, la consapevolezza dei rischi ha consentito che tutta la situazione fosse affrontata con grande serietà professionale. In nessuno dei nostri servizi si sono verificati focolai; questo ci ha permesso di vivere la quotidianità più serenamente.

Ogni persona che in qualche modo viene a "vivere" la Cooperativa Il Germoglio, è chiamata a condividere e a rispettare la nostra Mission:

“Ascoltarsi, ascoltarci, ascoltare: realizzare l’emozione” – realizzata dal Consiglio di Amministrazione al termine di un percorso psicodrammatico con la dott.ssa Monica Zuretti.

Riteniamo sia molto riduttivo pensare che questa sia la storia della nostra Cooperativa perché mettere in parole scritte il nostro vero percorso significa ripercorrere un cammino che comunque viene rimandato a specchio solo a chi lo ha fatto e vissuto insieme a noi.

GOVERNO E STRATEGIE

A seguito di regolare Assemblea effettuata in data 16 Luglio 2020, l'assemblea delibera di confermare, salvo revoca o dimissioni, in base all'art.32 dello Statuto Sociale, l'attuale Consiglio di Amministrazione. Sarà in scadenza con l'approvazione del Bilancio d'esercizio del 2022.

COMPOSIZIONE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nome e cognome	Carica	Data prima nomina	In carica dal	Socio dal
CLELIA MARINI	PRESIDENTE	08/09/1988	2020	1984
BELOTTI GIOVAMBATTISTA	VICE PRESIDENTE	08/09/1988	2020	1984
BIRAGA VITTORIO	CONSIGLIERE	27/01/1989	2020	1988
BIANCHETTI VERONICA	CONSIGLIERE	27/01/1989	2020	1987
BONARI ANNAMARIA	CONSIGLIERE	24/02/2004	2020	1999

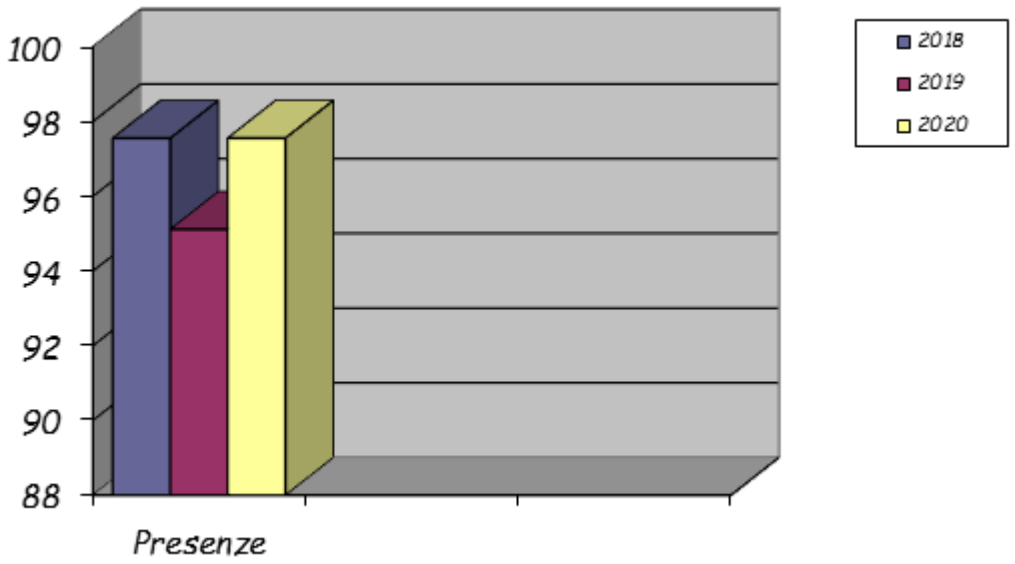
Il Consiglio di Amministrazione viene nominato attraverso l'Assemblea dei soci.
La Cooperativa è dotata di Revisore Unico.

STRUTTURA DI GOVERNO

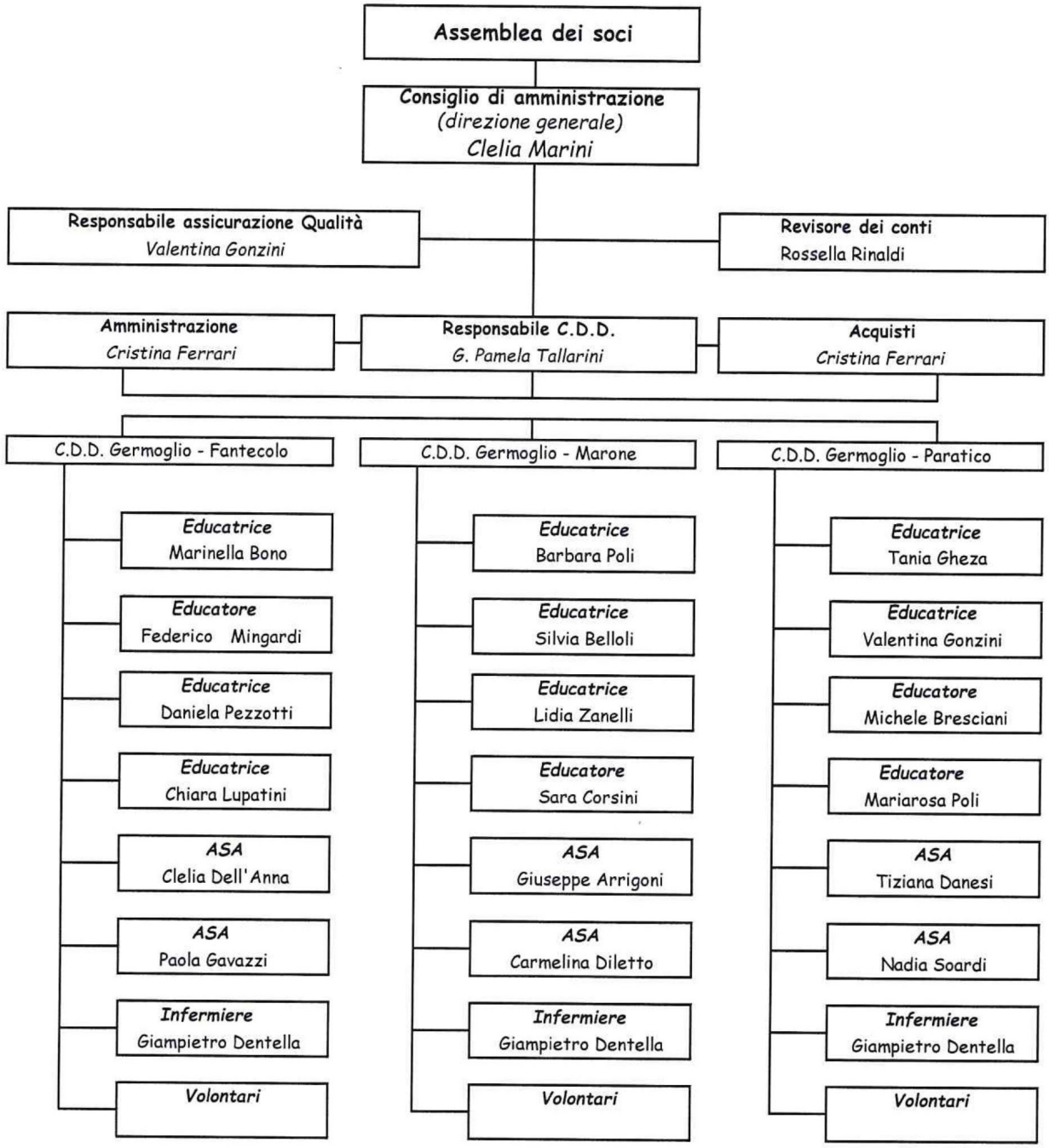
Il CDA nell'anno 2020, si è riunito 5 volte e la partecipazione è stata del 100%.

Per quanto riguarda l'Assemblea dei soci il tema della partecipazione degli ultimi 3 anni è visualizzato nella tabella che segue.

ANNO	DATA	% PARTEC	% DELEGHE	ODG
2018	07 maggio 09 luglio	97.56 95.12		Approvazione Bilancio economico Approvazione Bilancio Sociale
2019	02 maggio 15 luglio	95.12 97.56		Approvazione Bilancio economico Approvazione Bilancio Sociale
2020	16 luglio 16 luglio	97.56 97.56		Approvazione Bilancio economico Approvazione Bilancio Sociale



ORGANIGRAMMA SOCIETA' COOPERATIVA "Il Germoglio"



PORTATORI DI INTERESSE

PORTATORI DI INTERESSE INTERNI

I Soci lavoratori e non della Cooperativa, insieme ai volontari e ai beneficiari dei servizi, sono fondamentalmente lo strumento primario per portare avanti gli obiettivi che la Cooperativa statutariamente si è prefissata.

I fruitori dei CDD sono attualmente 33.

I fruitori del "progetto domiciliare minori" sono stati 7.

I fruitori degli altri servizi erogati non sono individuati sulla base di un numero perché di accesso libero al territorio.

PORTATORI DI INTERESSE ESTERNI

Familiari degli ospiti

Amministrazioni Comunali

Associazioni sul territorio con le quali collaboriamo

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO

Il coinvolgimento dei portatori d'interesse interni ed esterni, è attuato non solo con la rilevazione personale dei bisogni, ma anche a livelli strategici organizzativi di iniziative sul territorio locale e non.

La Cooperativa, con il loro supporto, ha organizzato nel tempo convegni, mostre, pubblicazioni, manifestazioni, incontri internazionali e progetti con le scuole aderendo anche a iniziative proposte dal territorio stesso: gare sportive, mercatini ecc.

La Carta dei Servizi adottata nel 2001 e adeguata tutti gli anni, è uno strumento costante utilizzato per una maggiore informazione e comunicazione trasparente verso tutti i portatori d'interesse, territorio compreso.

RELAZIONE SOCIALE

L'anno 2020 è stato caratterizzato dalla pandemia da Covid19 che ha portato ad una profonda crisi sanitaria, economica, sociale che ha riguardato tutti gli aspetti della vita di ognuno di noi.
I nostri servizi hanno vissuto e attraversato questo periodo di crisi costringendoci a "riprogettare" ma soprattutto "ripensare" la nostra modalità di intervento. Con il decreto "Cura Italia" dal 19 marzo al 28 giugno 2020, tutte le nostre attività in presenza sono state sospese e riconvertite in nuove modalità di lavoro che puntassero però a mantenere saldi i rapporti con i nostri ospiti e le loro famiglie.
Nel periodo dal 18 marzo al 31 marzo si è deciso di fare ricorso al FIS (fondo integrativo salariale) previsto dalla normativa. In questa prima fase abbiamo fatto una riflessione sul senso del nostro servizio e su quello che sarebbe stato possibile fare per mantenere contatti, vicinanza e coinvolgimento delle famiglie.
La paura e la preoccupazione per la situazione che andava via via delineandosi ha rischiato di portare le famiglie a chiudersi all'interno del proprio nucleo familiare. Attraverso però, contatti quotidiani e costanti siamo riusciti a sostenerli nella gestione dei loro figli. Con la mediazione dei familiari sono state proposte attività facilmente realizzabili, si è cercato di creare uno spazio in cui esprimere le emozioni e i bisogni legati sia alla situazione in generale che ai loro ragazzi.
Al momento del riavvio del servizio in presenza (lunedì 29 giugno), è stato necessario fare una scelta organizzativa legata al fatto che dovevano essere rispettate tutte le misure di contenimento del Covid19. Insieme al medico del lavoro, al responsabile sicurezza protezione e prevenzione, al rappresentante dei lavoratori, alla responsabile dei CDD e al datore di lavoro, è stata pensata un'organizzazione tale per cui a tutti gli ospiti venisse garantita la stessa opportunità di frequentare il CDD in presenza, tenendo conto che la dimensione delle nostre strutture non ci consentiva di far rientrare tutti gli ospiti contemporaneamente per 5 giorni a settimana. Si è optato per l'erogazione delle prestazioni all'interno dei CDD per piccoli gruppi fissi (da un minimo di 3 ad un massimo di 6 ospiti con 3 operatori per ogni gruppo, tra cui 1 ASA/OSS che garantisse la sanificazione quotidiana degli ambienti). Dal riavvio del servizio a oggi, un gruppo fisso di ospiti frequenta il servizio dal lunedì al mercoledì dalle 9.00 alle 16.00 e un altro gruppo frequenta dal giovedì al sabato con lo stesso orario. La scelta di piccoli gruppi è legata anche alla necessità di avere una chiara tracciabilità dei contatti.
Al fine di garantire il coinvolgimento delle famiglie e il monitoraggio delle situazioni si è deciso di continuare ad erogare prestazioni a distanza nei due giorni a settimana in cui gli ospiti non hanno avuto la possibilità di frequentare il servizio in presenza.
La suddivisione degli ospiti nei due gruppi è stata pensata sulla base delle loro caratteristiche, del

carico assistenziale e tenendo conto anche delle necessità di trasporto che avrebbero dovuto espletare i Comuni di residenza; in questo modo si è cercato di non avere più di 2 ospiti dello stesso Comune perché anche per l'utilizzo dei mezzi di trasporto le misure di contenimento del Covid19 prevedevano indicazioni precise.

Nel corso dell'anno gli iscritti ai CDD sono rimasti in sostanza costanti, così come costante è stato l'organico di personale interno ai servizi:

- 12 educatori
- 6 ASA/OSS,
- 1 responsabile del servizio
- 1 infermiere professionale che si occupa della somministrazione delle terapie e di tutti gli interventi prettamente infermieristici (trattamento piaghe da decubito, gestione PEG etc.)

per un totale di 20 persone.

Le attività a distanza che sono state proposte nei due giorni da remoto, hanno richiesto una fase di preparazione piuttosto elaborata perché doveva essere resa di possibile attuazione e fruizione da parte di ogni singolo nostro ospite. Oltre ad attività pratiche di tipo educativo e ludico-ricreative sono state attivate anche forme di consulenza di cui la famiglia o il caregiver hanno avuto la necessità per la gestione della quotidianità nei giorni in cui il proprio familiare non frequentava il servizio. Tutti questi interventi sono stati erogati più volte nell'arco della settimana e sono stati registrati sui diari degli ospiti e sulle pianificazioni settimanali presenti in ogni servizio.

Va ricordato che a causa dell'emergenza Covid19 la Cooperativa ha sostenuto costi non previsti legati sia al reperimento dei DPI necessari al fine di poter riavviare il servizio in tutta sicurezza e sia per l'adeguamento delle strutture alle nuove misure di contenimento del Covid19, quindi: arredi completamente sanificabili, attrezzature adeguate per la sterilizzazione delle stoviglie e per la sanificazione degli abiti da lavoro. Regione Lombardia ha provveduto a riconoscere una parte di questi costi contribuendo a quelli relativi all'acquisto di DPI e materiale per sanificazioni.

Sono stati sospesi anche i progetti domiciliari per minori che da anni la cooperativa ha attuato sul territorio.

Purtroppo anche la collaborazione con gli Istituti scolastici per il tirocinio e l'alternanza scuola lavoro degli studenti sono stati immediatamente interrotti, come pure l'accoglienza di persone per lo svolgimento del "Lavoro di pubblica utilità", di "Messa alla prova" e di "Affidamento alla prova".

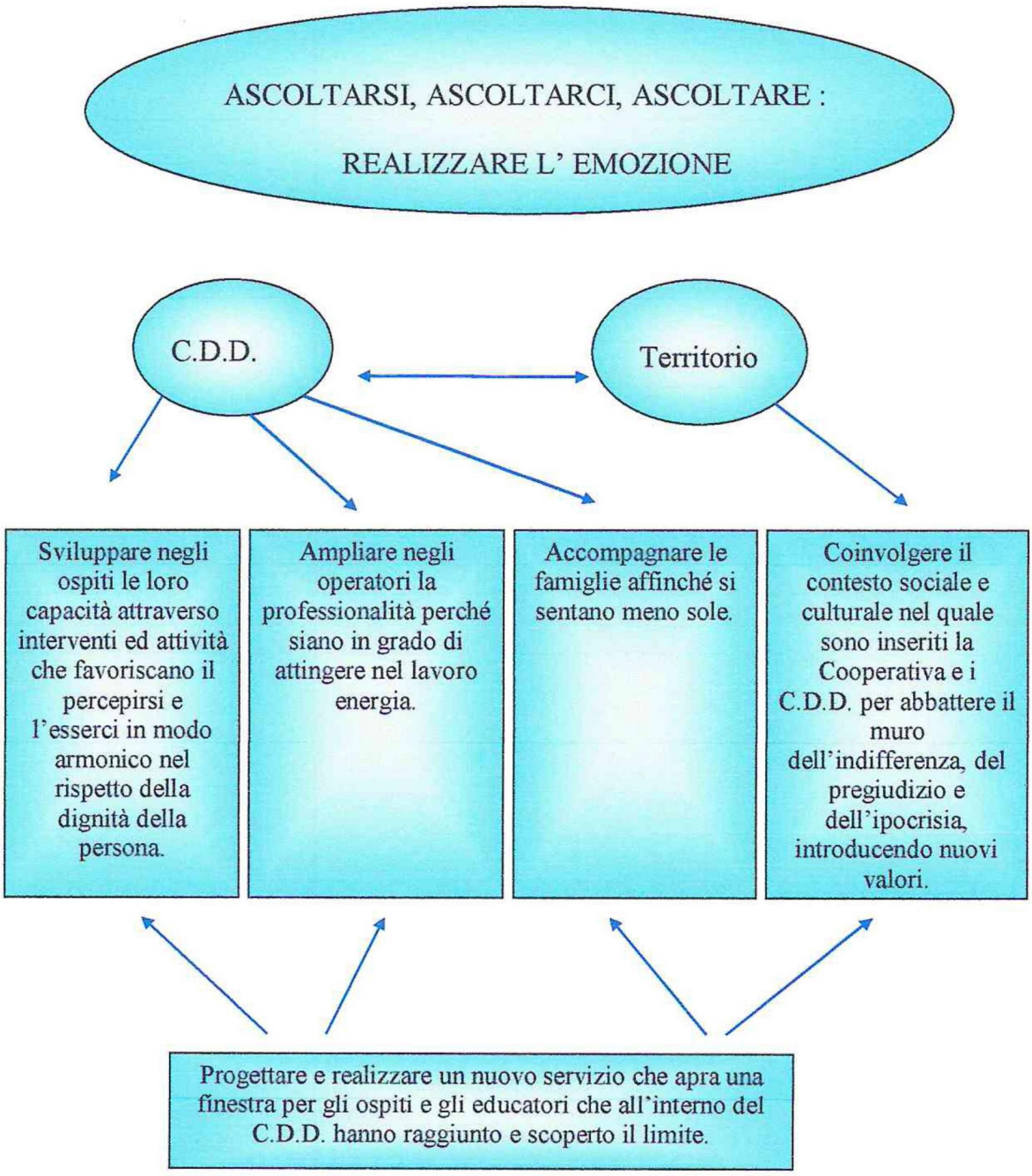
Anche i progetti di Baskin e di judo purtroppo hanno dovuto essere sospesi.

Dal 29 giugno, data di riavvio, nelle nostre strutture è stato vietato l'accesso a qualsiasi persona che non fosse personale dipendente della cooperativa o personale addetto a urgenze operative pertanto

anche tutti i volontari che ci supportavano generosamente nelle nostre attività interne ed esterne sono stati costretti a concludere temporaneamente il loro operato.
Questo modello organizzativo verrà mantenuto fino a quando sarà possibile riprendere con la modalità in presenza per tutti gli ospiti e per tutta la settimana.

A maggior ragione al termine del 2020 credo sia necessario ancora di più, riportare anche nella Relazione Sociale la "Mission" della cooperativa, dentro la quale ogni persona che si avvicina, è chiamata a entrare e a rispettare.

M I S S I O N:


ASCOLTARSI, ASCOLTARCI, ASCOLTARE :
REALIZZARE L' EMOZIONE
C.D.D.
Territorio
Sviluppare negli ospiti le loro capacità attraverso interventi ed attività che favoriscano il percepirsi e l'esserci in modo armonico nel rispetto della dignità della persona.
Ampliare negli operatori la professionalità perché siano in grado di attingere nel lavoro energia.
Accompagnare le famiglie affinché si sentano meno sole.
Coinvolgere il contesto sociale e culturale nel quale sono inseriti la Cooperativa e i C.D.D. per abbattere il muro dell'indifferenza, del pregiudizio e dell'ipocrisia, introducendo nuovi valori.
Progettare e realizzare un nuovo servizio che apra una finestra per gli ospiti e gli educatori che all'interno del C.D.D. hanno raggiunto e scoperto il limite.

Che cosa è il C.D.D. ?

Il Centro Diurno Disabili (C.D.D.) è una struttura integrata, semiresidenziale di appoggio alla vita famigliare, aperta all'esterno che accoglie giornalmente soggetti con grave compromissione dell'autonomia e delle funzioni elementari che necessitano di continua assistenza, per i quali sussiste l'impossibilità di qualsiasi inserimento scolastico e lavorativo.

Non sono ammessi soggetti allettati.

Il numero massimo degli ospiti previsti è:

- per il C.D.D. di Paratico è di 15 unità; assume come bacino d'utenza preferenzialmente il territorio dei Comuni di Paratico, Iseo e Cortefranca;
- per il C. D.D. di Marone è di 12 unità; assume come bacino d'utenza preferenzialmente il territorio dei Comuni di Marone, Zone, Sale Marasino, Montisola, Sulzano;
- per il C.D.D. di Fantecolo è di 20 unità, assume come bacino d'utenza preferenzialmente il territorio dei Comuni di Provaglio d'Iseo, Monticelli Brusati, Passirano, Paderno Franciacorta.

Su specifica richiesta dei familiari in questi anni, sono state inserite persone provenienti anche dai Comuni di: Erbusco, Brescia, Ome e Villongo.

D o v e s o n o i C. D. D.?

La Cooperativa essendo un Ente autonomo, ha la possibilità di estendere il bacino d'utenza in base alle richieste, valutando di volta in volta la compatibilità con l'utenza esistente e dando assoluta priorità alle richieste provenienti dall'ATS di Brescia.
Il C.D.D. mira alla crescita evolutiva delle persone, nella prospettiva di una progressiva e costante socializzazione, con l'obiettivo da un lato di sviluppare, ove possibile, le capacità residue della persona e di operare per il massimo mantenimento dei livelli acquisiti.
Il C.D.D. fornisce interventi socio-educativi mirati e personalizzati tesi a favorire l'integrazione sociale degli ospiti sia nel C.D.D. sia nel territorio di appartenenza.
Il C.D.D. ha l'obiettivo di aiutare la famiglia, dove opportuno, anche attraverso l'elaborazione psicoterapeuta individuale o familiare. L'obiettivo è di favorire il mantenimento all'interno della famiglia della persona in situazione di disabilità.
Tale servizio deve assolvere a interventi sanitari ed assistenziali secondo i bisogni espressi delle singole persone.
La Cooperativa si avvale anche della collaborazione e consulenza di psicoterapeuti (interni ed esterni) per:

- la supervisione
- l'attivazione di percorsi di gruppo con modalità psicodrammatiche e di arteterapia rivolte agli ospiti
- supporto alle famiglie con percorso psicoterapeutico a medio e lungo termine.

Deve inoltre avere un orientamento educativo rilevabile non solo dalla progettazione generale, ma anche nelle singole attività.
La Cooperativa Il Germoglio si avvale della collaborazione di una psicologa che svolge il ruolo di Responsabile dei tre servizi.
Il personale della Cooperativa consta inoltre di dodici educatori, di cui alcuni in possesso di laurea, altri del titolo di educatore professionale ed altri senza titolo specifico ma comunque in possesso dei requisiti minimi, perché assunti prima dell'entrata in vigore della nuova normativa regionale, e di sei A.S.A./O.S.S, di cui alcuni assunti a tempo pieno ed altri part-time e di un infermiere. La Cooperativa ha sempre prestato particolare attenzione alla crescita professionale dei propri dipendenti proponendo momenti di formazione avvalendosi di figure professionali esterne qualificate.
Lo svolgimento delle pratiche amministrative è delegato a un'impiegata che lavora presso la sede della Cooperativa.

La Cooperativa s'impegna a mantenere sempre il rapporto educatore-ospiti determinato dalle schede SI.DI.
La Cooperativa Il Germoglio comprende tre C.D.D. situati nei comuni di Paratico, Marone e Fantecolo e una sede amministrativa con sede a Iseo.

Il C.D.D. di Paratico è raggiungibile percorrendo la strada provinciale che da Iseo porta a Sarnico. Giunti a Paratico, prima del centro, si svolta a sinistra verso la zona Tengattini e si prosegue per 200 m circa fino al n° 44 di via Tengattini.

Il C.D.D. di Marone è raggiungibile percorrendo la statale n° 510 per la Valcamonica in direzione Edolo. Giunti a Marone, si prosegue sulla statale. Subito dopo il Municipio si svolta a destra, in direzione Zone, si supera il passaggio a livello e dopo pochi metri, sulla sinistra, si trova la Scuola primaria all'interno della quale è inserito in un'ala della struttura, il C.D.D. (via Guerini n.3)

Il C.D.D. di Fantecolo è raggiungibile percorrendo la strada provinciale che da Iseo si congiunge alla tangenziale che porta a Brescia. Dopo aver attraversato il paese di Provaglio d'Iseo, si prosegue fino alla rotonda e si imbocca la direzione destra che porta a Fantecolo. Si prosegue per 800 m. circa; superato lo stop, il centro, situato all'interno delle ex scuole elementari, si trova sulla destra in via Caduto Bonetti n° 14.

La sede amministrativa sita a Iseo, è raggiungibile percorrendo, da via Roma, via Mirolte e svoltando a destra in Vicolo della Manica al n° 17/G.

D e s c r i z i o n e d e i C. D. D.

Il C.D.D. di Paratico è situato ai piedi delle colline circostanti ed immerso nel verde.

Nel 2009 l'immobile è stato adeguato in base al Piano Programma previsto dalla Regione Lombardia ed è ora così strutturato:

all'interno troviamo un ingresso, che è anche lo spazio utilizzato per il momento dell'accoglienza; un salone adibito a sala da pranzo e laboratorio; una cucina; una palestrina dotata di un grande specchio, un mobile a parete contenente stereo, televisore e materiale vario; tre bagni attrezzati, di cui uno dotato di vasca da bagno, lettino per il cambio e armadietti per la custodia degli effetti personali e due dotati di doccia; 1 bagno e uno spogliatoio per il personale; una stanza adibita a sala computer e a sede di colloqui e un'infermeria.

All'ingresso si trovano degli armadi-guardaroba. All'esterno si trova un portico per le attività esterne e i pranzi all'aperto ed un piccolo giardino che circonda la struttura.

Sul lato sinistro del giardino è collocata una casetta di legno per il deposito di attrezzatura da giardinaggio e materiale per esterno.

La metratura complessiva dell'edificio è di 228 mq circa.

In data 05/08/2010 sono stati accreditati n. 15 posti.

La struttura del C.D.D. di Marone è inserita temporaneamente nell'area della Scuola primaria in attesa di essere trasferiti nel nuovo edificio in Via Borgonuovo, ora in costruzione. Attualmente ci sono due ingressi al CDD: uno da una rampa posta a sinistra dell'edificio da cui si accede con le carrozzine, un altro invece dal lato destro. Accedendo all'edificio dalla rampa si arriva all'ingresso della zona del CDD. La struttura è organizzata in questo modo: un ampio ingresso in fondo al quale è posizionato l'ufficio, un salone adibito a cucina/sala da pranzo e laboratorio, una palestrina dotata di uno specchio a parete adatto ad un lavoro a "mediazione corporea" con materassini per svolgere lavori a terra, bagni attrezzati per l'igiene personale degli ospiti, lettino per il cambio e armadietti per la custodia degli effetti personali, un'infermeria, un bagno per il personale e armadietti per gli operatori. All'esterno, sul lato sud della struttura si trova un piccolo giardino.

La metratura complessiva dell'edificio è di 156 mq. circa.

In data 05/08/2010 sono stati accreditati n.12 posti

Il C.D.D. di Fantecolo (frazione di Provaglio d'Iseo) è situato nel cuore della Franciacorta, ai piedi delle colline e confina con un parco comunale. Pur essendo in centro al paese, è immerso nel verde e nella più completa tranquillità.

Nel 2009 l'immobile ha subito un ampliamento per l'adeguamento del Piano Programma previsto dalla Regione Lombardia ed è ora così strutturato:

all'interno si trovano un ampio salone, in parte adibito a sala da pranzo e laboratorio ed in parte attrezzato con divani e televisore per il momento dell'accoglienza e per la visione di audiovisivi; una cucina; quattro bagni, di cui uno dotato di vasca idromassaggio e lettino per i cambi, tre dotati di doccia con ausili; un bagno ed uno spogliatoio per il personale; un'infermeria; un locale accessorio uso sgombero; un locale caldaia; un ufficio; una palestrina (vedi C.D.D.di Marone e di Paratico); un ampio ingresso con due divani e un corridoio dotato di armadi per la custodia degli effetti personali.

All'esterno si trova un ampio giardino con sedie e tavolini da utilizzare durante il periodo estivo, una casetta prefabbricata in legno per l'attrezzatura da giardinaggio e materiale vario.

La metratura complessiva dell'edificio è di 302 mq circa.

In data 05/08/2010 sono stati accreditati n. 20 posti.

Organizzazione del servizio

I C.D.D. sono aperti per 231 giorni l'anno. Il centro deve garantire ai suoi ospiti 7 ore continuative giornaliere di funzionamento per 5 giorni alla settimana dal lunedì al venerdì, festività infrasettimanali escluse. Sono inoltre previste per gli educatori tre ore di programmazione settimanale da svolgersi dopo l'orario di apertura del servizio.
Il C.D.D. accoglie ospiti dai 18 anni ai 65 anni.
I Centri Diurni Disabili sono aperti per gli ospiti dalle ore 09.00 alle ore 16.00; l'orario di entrata e di uscita deve essere rispettato al fine di favorire l'operatività degli educatori nella fase di accoglienza e per consentire il puntuale inizio delle attività. Per quanto riguarda le uscite anticipate si fa riferimento agli orari in vigore, eventuali uscite occasionali vengono concordate con il responsabile. Per assenze prolungate è auspicabile un colloquio preventivo con la Direzione. In caso di assenza i famigliari sono tenuti a comunicarlo al C.D.D. entro le ore 9:30; in caso di mancata comunicazione verrà addebitato alla famiglia il costo del pasto.

Ogni C.D.D. è dotato di un pulmino per il trasporto degli ospiti che garantisce lo svolgimento delle attività esterne.
La Cooperativa provvede a garantire il servizio pasti, erogato da un fornitore esterno.
Il trasporto abitazione - C.D.D. e C.D.D. - abitazione è a carico dei Comuni.
La retta viene versata dalla famiglia al Comune di appartenenza il quale decide l'ammontare della quota e la scadenza del pagamento, solo i genitori del Comune di Sale Marasino, a fronte di fattura emessa dalla scrivente cooperativa, versano alla cooperativa la quota parte per la frequenza, stabilita dal comune stesso.

Obiettivi generali del C. D. D.

Gli obiettivi a cui la Cooperativa Il Germoglio mira sono:

1. Centralità della famiglia e della persona disabile: predisporre e attuare progetti di intervento individualizzati, gli operatori del Servizio sono attenti a collaborare con la famiglia dell'ospite, primo agente educativo.
Il servizio si muove con l'obiettivo di sostenere la famiglia rispettando e stimolando l'autonomia, le famiglie sono intese come risorsa per la valutazione e l'attuazione delle azioni a favore della qualità della vita e dell'integrazione sociale.

La persona disabile nella definizione del progetto educativo, deve essere considerata non solo per la compromissione funzionale che possiede, ma anche per le motivazioni personali che esprime rispetto all'aspettativa di una buona qualità della vita.

2. Crescita psicologica: mirare al raggiungimento del benessere globale della persona.

3. Qualità della vita dell'ospite: adottare le azioni a favore del mantenimento dello sviluppo delle autonomie volte alla ricerca di una migliore qualità della vita della persona, ricercando per essa le risposte ai bisogni più ecologiche, meno dannose e meno sostitutive.

4. Integrazione sociale: il C.D.D. ricerca e favorisce l'integrazione sociale degli ospiti nel territorio di appartenenza del soggetto e di ubicazione del C.D.D.

5. Sensibilizzazione dell'ambiente e integrazione in rete: il C.D.D. promuove la crescita di una cultura della solidarietà, della comprensione della "diversità" come risorsa, di diffusione di valori e comportamenti generalizzabili nella comunità con attenzione all'integrazione in rete tra Servizi, Enti ed Associazioni del territorio di riferimento.

In considerazione di ciò e delle condizioni psicofisiche degli ospiti, si delineano le aree di intervento nei C.D.D. formulando progetti educativi sulla base di una valutazione tecnica approfondita che tenga conto dei bisogni delle persone ospiti.

I n d i c a t o r i d i Q u a l i t à

La Cooperativa Il Germoglio, consapevole della propria Mission, considera l'importanza dei seguenti indicatori di qualità che sono da riferirsi al territorio, al servizio erogato, al personale e alle famiglie.

RISPETTO AL TERRITORIO:

- Realizzazione di progetti pensati e attuati in collaborazione con i docenti delle scuole materne, elementari, medie e superiori finalizzati all'interazione e all'incontro tra gli ospiti dei C.D.D. gli alunni e il personale docente.
- Realizzazione di progetti di socializzazione e di scambio di esperienze attraverso attività diverse (manipolatorie, mezzi audiovisivi ecc…) svolte insieme agli studenti delle scuole e dell'oratorio.
- Organizzazione di convegni o giornate di studio e mostre aperte al territorio al fine di sensibilizzare, coinvolgere il contesto socio-culturale nel quale sono inseriti la Cooperativa e il C.D.D.
- Stesura di una Carta dei Servizi finalizzata alla conoscenza della Cooperativa e del lavoro svolto all'interno dei C.D.D.
- Progetto di formazione per gli studenti in Alternanza Scuola/Lavoro

RISPETTO AL SERVIZIO:

- Garanzia del rispetto della normativa delle schede SI.DI. che disciplina il rapporto tra educatore ed ospiti.
- Analisi iniziale dell'inserimento effettuata attraverso la compilazione di una griglia d'osservazione da parte del personale educativo dei C.D.D..
- Verifiche bimestrali, semestrali e annuali presentate ai genitori alla presenza del personale del C.D.D. e dell'ASST di appartenenza.
- Programmazione di attività di gruppo e individuali.
- Raggiungimento dell'80% degli obiettivi previsti nel Progetto Educativo.
- L'impiantistica è accuratamente mantenuta e periodicamente verificati da personale qualificato.
- L'emergenza incendio viene gestita ricorrendo all'uso di estintori posti internamente e periodicamente controllati dal personale addetto.
- Ogni C.D.D. è dotato di pulmini per il trasporto degli ospiti per lo svolgimento delle attività esterne.

RISPETTO AL PERSONALE:

- Presenza nel servizio di personale qualificato e costantemente aggiornato e formato attraverso una formazione permanente con particolare attenzione all'aspetto relazionale.
- Momenti di supervisione per gli educatori effettuati da docenti qualificati.
- Presenza di un responsabile in possesso del titolo di laurea.

RISPETTO ALLE FAMIGLIE:

Disponibilità da parte dell'intero staff educativo ad accogliere e ascoltare le richieste e i bisogni delle famiglie.

- Garanzia di realizzare incontri periodici tra la Cooperativa e le famiglie degli ospiti per uno scambio di informazioni e per la gestione di eventi particolari.
- Incontri individuali tra il responsabile dei C.D.D. e le famiglie dei singoli ospiti per la discussione delle esperienze e degli avvenimenti che vive il proprio famigliare all'interno del servizio.
- Possibilità per le famiglie di esprimere il proprio punto di vista sul servizio erogato dal C.D.D. compilando un questionario inviato dalla Cooperativa una volta l'anno.

Gruppo di auto - mutuo - aiuto

L'idea di costituire un gruppo di auto-mutuo-aiuto, prende spunto culturalmente dalla filosofia del self-help.

Proporre l'attivazione di un gruppo che intende affrontare problemi del disagio sociale, parte dalla consapevolezza che rispetto a un problema che potrebbe essere anche comune, l'opinione e il vissuto di ogni persona ha valore in quanto ognuno è risorsa per sé e per gli altri e che tante risorse insieme contribuiscono a migliorare la qualità della vita. La metodologia usata è quella del *Sociopsicodramma* che, attraverso l'azione, la spontaneità e la creatività, consente di leggere i bisogni e aiuta a capire meglio il disagio dando più possibilità di risposte.

5. Dimensione Economica

Schema tipo di produzione e distribuzione ricchezza economica

produzione ricchezza

Ricchezza economica prodotta da	Valore Assoluto	Valore %
privati e famiglie	2.650	0,40
imprese private	1.692	0,26
consorzio		
enti pubblici e aziende sanitarie	634.984	95,73
contributi pubblici (compresi contrib.COVID-19)	10.374	1,56
donazioni private		
rimanenze final		
altri (altri ricavi, rimb.spese clienti, risarc.assicuraz., 5x1000, sopravv.attive)	13.597	2,05
Ricchezza economica prodotta	663.298	100
meno costi da economie esterne e ammortamenti		
fornitori di beni	2.615	
variazione rimanenze iniziali/finali per materie prime e merci		
ammortamenti e accantonamenti	23.054	
altri (specificare) servizi-affitti passivi-costi pers.-	638.478	
gestione finanz.-straord	3.958	

Ricchezza distribuita agli stakeholder non fondamentali

distribuzione ricchezza

Ricchezza economica da distribuire agli stakeholder fondamentali

al sistema cooperativo

consorzio di riferimento
cooperative sociali
cooperative non sociali
centrale Cooperativa
altri (specificare) vers.fondo sviluppo riguardante
Utile 2019 + 30.193

alla Cooperativa

Perdita di esercizio 2020 - 24.642

Ricchezza investita nella Cooperativa

Stato e risultati degli obiettivi per la Qualità e dei progetti di miglioramento

Nel 2020 sono stati stabiliti 10 obiettivi di cui 9 sono stati realizzati

Obiettivo n.1 Colloqui in equipe con i genitori:

questo obiettivo viene riproposto ogni anno visto la problematicità delle famiglie, perché molto importante per capire l'andamento dei nostri ospiti a casa e per dare un rimando ai genitori sulla situazione all'interno del C.D.D. Nell'anno 2020, a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19 (ancora in corso), non si è potuto effettuare i colloqui in equipe con i genitori, ma sono state effettuate settimanalmente delle telefonate e videochiamate.

Obiettivo n. 2: Somministrazione questionario di soddisfazione alle famiglie:

il questionario è stato somministrato ad inizio Gennaio 2020.

Obiettivo n. 3: Somministrazione questionari di soddisfazione al personale:

i questionari sono stati somministrati ad inizio gennaio 2020

Obiettivo n. 4: Partecipazione ad uscite sul territorio:

purtroppo siamo riusciti a garantire solo le uscite nei primi mesi dell'anno.

Obiettivo n 5: Voucher minori:

ATS Brescia ha erogato, su indicazione di Regione Lombardia, un voucher a favore di minori con disabilità affinché potesse essere sviluppato un progetto di integrazione sul territorio. I minori che hanno potuto godere dell'erogazione del voucher sono stati individuati dall' ATS stessa. Il voucher si è concluso il 31/12/2020.

Obiettivo n 6: Progetto “Dopo di noi”:

su richiesta dell'ufficio di piano di Iseo abbiamo costruito un progetto che prevedesse aperture straordinarie in alcuni weekend con lo scopo di consentire un processo di allontanamento dalla famiglia in previsione di un eventuale inserimento in strutture residenziali. Alcuni ospiti hanno partecipato ai weekend del 23 Febbraio e del 07/08/ Marzo. E' stato poi sospeso per l'emergenza Covid-19

Obiettivo n 7: Corsi di formazione:

ogni anno i nostri operatori partecipano a corsi di formazione scelti sulla base delle loro proposte ed esigenze. Nel 2020 gli operatori hanno partecipato al corso di “Stimolazione sensoriale” con il dott. Scarpari (2 incontri più 2 supervisioni).Nel mese di maggio tutto il personale ha partecipato a un corso di formazione sulla piattaforma “Goodlearning” al fine di acquisire competenze e informazioni riguardo al Covid19 alla sua modalità di evoluzione e del contagio e a tutte le misure di contenimento.hanno svolto anche un'adeguata formazione sull’utilizzo corretto dei DPI

Durante il mese di Dicembre è stato fatto il corso di Aggiornamento di Primo soccorso con il dott. Barberi

Obiettivo n 8: Privacy e sicurezza delle informazioni:

i documenti vengono salvati su chiavetta depositata in altra sede di appartenenza e su memoria esterna depositata negli armadi ignifughi.

Obiettivo n 9: Aspetti relativi alle cogenze applicabili:

la documentazione richiesta dalle DGR e dalla Vigilanza viene tenuta controllata ed aggiornata.

Obiettivo n 10: Aspetti relativi alla sicurezza:

le visite con il medico del lavoro sono state programmate e le prove di evacuazione sono state effettuate.

Nel 2020 sono stati effettuati 3 corsi di formazione:

- "Stimolazione basale" docente: dott. Scarpari
- "Aggiornamento Primo Soccorso" docente: dott. Barberi
- "Protocollo Covid19 Il Germoglio" docente: ing. Merchianti.

Strategie di miglioramento

Nel 2020 sono stati riproposti e sono stati aumentati nella loro fruizione i colloqui con i genitori .
Questo spazio dedicato alle famiglie ha consentito loro di sentirsi più tranquilli nella gestione prolungata della quotidianità causata dalla chiusura temporanea dei servizi per l' emergenza pandemica.

Risultati di verifiche ispettive interne ed esterne

Tutte le verifiche previste per il 2020 sono state completate con esito positivo. La verifica da parte dell'ente di certificazione ha segnalato delle osservazioni che sono state tutte chiuse.
La verifica per il 2020 è prevista per maggio/giugno 2021 .

Informazioni di ritorno dalla misura della soddisfazione delle parti interessate

RISULTATI QUESTIONARI GENITORI 2020

A fine febbraio 2021 è stato somministrato alle famiglie un questionario che rilevasse il grado di soddisfazione rispetto al servizio offerto dalla Società Cooperativa "Il Germoglio" per l'anno 2020.
Il primo dato che si nota è che nei C.D.D. di Fantecolo e di Marone sono inseriti ospiti più giovani, mentre a Paratico la maggioranza degli ospiti rientra nella fascia d'età di oltre 40 anni. La maggior parte degli ospiti frequenta il servizio da oltre 10 anni.
In linea generale i questionari hanno dato esito positivo, i genitori di tutti e tre i C.D.D. sono soddisfatti dell'impostazione educativa del servizio.

Quasi tutte le famiglie affermano che i propri familiari frequentano sempre il centro volentieri (Paratico il 70% sempre e il 20% quasi sempre, Fantecolo il 40% sempre e il 40% quasi sempre, Marone 87,5% sempre, 12,5% quasi sempre). I genitori di tutti e tre i CDD concordano sul fatto che le attività proposte nel PAI/PEI possono essere utili al proprio familiare e che vengano gradite dallo stesso (Paratico 95%, Fantecolo 85%, Marone 87,5 %).

Gli ambienti vengono valutati positivamente dai genitori di tutti e tre i C.D.D. (Paratico 100%, Fantecolo 90%, Marone 90%). Il servizio mensa è considerato complessivamente positivo (Paratico 80% il 20% non ha risposto, Fantecolo 80% il 20% non ha risposto, Marone 100%).

In tutti e tre i CDD i familiari sono soddisfatti dell'assistenza prestata agli ospiti (Paratico 100%, Fantecolo (90% il 10% non ha risposto, Marone 100%).

Complessivamente il giudizio che i genitori danno del servizio è positivo (Paratico 100%, Fantecolo 90% il 10% non ha risposto, Marone 87,5% il 12,5% non ha risposto).

Gli aspetti che maggiormente interessano alle famiglie sono:

- nel CDD di Paratico: l'accoglienza, le attività svolte all'interno del C.D.D (espressiva-creativa, sensoriale, lettura, motoria, manipolatoria, musica)., l'assistenza, la cura dell'ospite, rapporto operatore-ospite, integrazione e socializzazione.
- Nel CDD di Fantecolo: rapporto operatori- famiglia, autonomia, cura dell'ospite.
- Nel CDD di Marone: aspetti assistenziali-educativi, tutte le attività svolte all'interno del CDD, coinvolgimento degli ospiti, valorizzazione delle capacità dell'ospite e socializzazione.

Quest'anno è stata inserita una parte riguardante l'emergenza sanitaria Covid-19 che ci ha colpito e che è tutt'ora in atto. Abbiamo voluto indagare sulla paura e sulle difficoltà che le famiglie hanno dovuto affrontare. Abbiamo chiesto loro quanto l'emergenza sanitaria ha modificato le loro abitudini, la maggior parte ha risposto che ha influito abbastanza e quasi tutte le famiglie si sentono ancora preoccupati (Fantecolo 80%, Paratico 100%, Marone 100%). La loro maggiore preoccupazione riguarda la salute, la mancanza di socialità, la non frequenza al CDD, tutti sperano di ritornare alla vita di prima.

Per quanto riguarda il riavvio del CDD valutano la suddivisione in piccoli gruppi funzionale (Fantecolo 70% il 20% poco funzionale, Paratico 90% il 10% non ha risposto, Marone 100%).

Le strategie messe in atto dalla cooperativa per evitare la diffusione del Covid-19 sono valutate positivamente (Fantecolo 80% e il 10% non ha risposto, Paratico 100%, Marone 100%).

Per quanto riguarda le attività a distanza proposte vengono giudicate soddisfacenti (Fantecolo 70% il 30% non ha risposto, Paratico 80% e il 20% non ha risposto, Marone 87,5% ed il 12,5% non ha risposto). Tali attività sono state gradite sia dall'ospite che dal genitore e quelle che hanno coinvolto maggiormente sono state: ascolto/lettura libri, attività espressivo-creative, attività sensoriale,

karaoke, attività di cucina. Attraverso le varie attività l'ospite è riuscito a non perdere il contatto con suoi compagni e con gli operatori e di potersi attivare anche a casa. Durante il periodo di lock-down si sono effettuate settimanalmente delle chiamate/videochiamate alle famiglie e solo il 20% a Fantecolo le ha gradite poco ed il 25% a Marone. Per tutte le altre famiglie sono state molto utili ed importanti.

E' stato chiesto alla famiglie se avessero suggerimenti: pochi hanno risposto sottolineando però, la speranza di tornare alla frequenza dei 5 giorni settimanali condividendo l'importanza della socializzazione. La maggior parte dei genitori sottolinea invece l'incapacità di dare suggerimenti vista la situazione pandemica attuale.

Gli ultimi dati emersi riguardavano invece coloro che hanno compilato i questionari: dall'analisi delle risposte emerge che nei CDD di Paratico (70%), Fantecolo (80%) e Marone (50%) sono le madri che si sono occupate della compilazione. La fascia di età media dei famigliari che hanno compilato questo questionario si colloca intorno ai 65 anni in modo equo sui tre centri.

Il livello di scolarità si aggira tra la licenza elementare e la licenza superiore e solo poche famiglie hanno compilato il questionario coinvolgendo il familiare che usufruisce del servizio (Paratico 20%, Fantecolo 10%, Marone 37,5%).

Concludendo, dal questionario somministrato si evince che in linea generale i genitori sembrano soddisfatti del servizio erogato e delle strategie attuate dalla Cooperativa per contrastare la diffusione del Covid-19.

A Marzo 2021 è stato somministrato un questionario di soddisfazione al personale dipendente della Società Cooperativa "Il Germoglio" relativo all'anno 2020, come previsto dalla D.g.r. n.7/18334 del 23 luglio 2004

RELAZIONE QUESTIONARIO PERSONALE DI FANTECOLO 2020

Il personale dipendente della Società Cooperativa Sociale "Il Germoglio" del CDD di Fantecolo è composto in totale da 7 persone di cui 4 educatori, 2 ausiliari e 1 infermiere.

Il questionario è stato articolato in 4 aree:

- rapporto con l'utenza
- rapporti con le famiglie
- organizzazione CDD (attività proposte, eventuali modifiche, etc.)
- formazione
- emergenza Covid-19

I dati raccolti attraverso i questionari sono stati elaborati e saranno considerati sulla base della suddivisione in aree precedentemente riportata.

Il questionario non è stato somministrato all'infermiere, in quanto è arrivato a Gennaio 2021.

1. Rapporti con i fruitori del servizio:

Il primo dato che emerge è che tutto il personale lavora con la disabilità da più di 10 anni.

In linea generale è stato chiesto da quanti anni si lavora con la disabilità (eventualmente anche in strutture diverse da questa) perché il tempo è un dato che incide notevolmente sul burn out.

La totalità del personale giudica il livello di disabilità degli ospiti inserita nei C.D.D. come grave.

E' stato chiesto se sono state rilevate delle difficoltà rapportandosi a questo particolare tipo di utenza ed il 83% segnala dei problemi inerenti ai comportamenti-problema (gestione dell'ansia) e problemi di tipo sanitario. Le difficoltà "quotidiane" vengono affrontate confrontandosi con i colleghi durante l'equipe settimanale (confronto- progetto- intervento mirato).

Relativamente allo spazio lavorativo il personale ritiene che l'ambiente "fisico" in cui lavora influenzi molto il lavoro stesso (17%) e abbastanza (83%), considerando gli ambienti come ottimi (17%) e buoni (83%). A livello di organizzazione dello spazio il 50% di loro ritiene che esso sia buono e l'altro 50% sufficiente e adeguato alle mansioni che vengono svolte e la strutturazione dell'ambiente interno è considerata buona per il 83%, sufficiente per il 17%.

Si osserva che gli spazi interni hanno un peso rilevante nell'influenzare la quotidianità, così come quelli esterni, questi ultimi vengono vissuti come buoni e sfruttabili per il 17%, buoni, ma poco sfruttabili per il 66% e scarsi e poco sfruttabili per il restante 17%.

2. Rapporti con le famiglie

I rapporti con le famiglie sono un ambito piuttosto delicato, dall'analisi delle risposte fornite in questa parte del questionario si rileva che tutto il personale ritiene che i rapporti siano positivi.
Il coinvolgimento delle famiglie all'interno del lavoro dei Centri viene definito sufficiente da quasi tutti gli operatori (66%), il restante 34% lo giudica buono.
Quando si chiede quale valore ha per le famiglie il lavoro svolto all'interno delle strutture il 83% pensa che venga considerato sufficiente per le loro esigenze e il 17% insufficiente.

3. Organizzazione CDD

Con il termine organizzazione dei CDD si indica la strutturazione delle attività, il 83% ritiene che le attività svolte siano buone, per il restante 17% sufficienti e alla domanda "se modificherebbero delle attività" la totalità del personale risponde che non è necessario modificarle, un operatore si augura che riprenda l'attività di judo (pandemia permettendo).
I rapporti con l'esterno sono considerati positivi (50%) e insufficienti per il 50%.
Gli strumenti che vengono utilizzati nella gestione degli ospiti sono valutati come buoni e adeguati alle esigenze dal 50% e sufficienti dal 50%, ma con possibilità di miglioramento.

4. Formazione

In questa parte del questionario si voleva valutare se la formazione proposta fino ad ora era considerata, dal personale, adeguata alle aspettative e soprattutto utilizzabile nel lavoro con gli ospiti. Il 66% la ritiene positiva e utile nel proprio lavoro, il 34% sufficiente. Quando si chiede se ci sono delle aree riguardo la formazione che possono interessare, un solo operatore sarebbe interessato alla formazione sulla sessualità/affettività.
Alla domanda se il corso di formazione di "Stimolazione sensoriale" ha fornito degli strumenti di lavoro in più il 66% degli operatori risponde positivamente, il 34% non ha risposto.
Ciò che si evidenzia in modo accentuato è il carico di lavoro che il 34% del personale percepisce molto alto ed il 66% alto. Quasi tutto il personale (83%) ritiene di avere un carico maggiore sia sul piano psicologico che fisico, il 17% solo sul piano psicologico.
Per quanto riguarda lo stipendio, la maggior parte del personale ritiene che lo stipendio percepito sia commisurato al proprio lavoro (66%), il restante 34% lo reputa invece non consono al tipo di lavoro svolto.
L'emergenza sanitaria ancora in corso ha fatto emergere la necessità di indagare l'impatto emotivo e lavorativo che la diffusione del Covid-19 ha avuto sul personale. Dai dati raccolti emerge che la pandemia ha influenzato molto le abitudini di vita ed il 83% abbastanza. La preoccupazione è

abbastanza alta per tutti gli operatori, qualcuno specifica che ha paura di ammalarsi e di contagiare persone che poi manifestino la malattia in forma grave.

Le strategie messe in atto dalla cooperativa per contrastare il Covid-19 sono giudicate positive dalla totalità ed il riavvio in gruppi viene considerato funzionale. Alcuni operatori (17%) hanno evidenziato i pro riguardo al piccolo gruppo: ospiti più sereni, ambiente più tranquillo; come contro hanno detto che c'è la difficoltà e l'impossibilità di fare molte attività. Per quanto riguarda la riorganizzazione delle attività il 34% ha detto che sono state superabili ed il 66% non ha risposto. Le attività svolte da remoto e le telefonate/videochiamate alle famiglie non hanno destato particolari difficoltà. Quando si chiede loro qualche suggerimento nessuno ha risposto.

Concludendo: dall'analisi di questi risultati emerge una certa soddisfazione per l'organizzazione degli spazi e dei tempi, il funzionamento complessivo del C.D.D. viene giudicato buono e i rapporti con le famiglie vengono considerati positivi.

RELAZIONE QUESTIONARIO PERSONALE MARONE 2020

Il personale dipendente della Società Cooperativa Sociale "Il Germoglio" del CDD di Marone è composto in totale da 7 persone di cui 4 educatori, 2 ausiliari e 1 infermiere.
Il questionario è stato articolato in 5 aree:

- rapporto con l'utenza
- rapporti con le famiglie
- organizzazione CDD (attività proposte, eventuali modifiche, etc.)
- formazione.
- emergenza Covid-19

I dati raccolti attraverso i questionari sono stati elaborati e saranno considerati sulla base della suddivisione in aree precedentemente riportata.
Il questionario non è stato somministrato all'infermiere, in quanto è arrivato a Gennaio 2021.

1. Rapporti con i fruitori del servizio:

Il primo dato che emerge è che il 50% del personale lavora con la disabilità da più di 10 anni, il 17% da 5 a 10 anni ed il 34% da 1 a 5 anni.
In linea generale è stato chiesto da quanti anni si lavora con la disabilità (eventualmente anche in strutture diverse da questa) perché il tempo è un dato che incide notevolmente sul burn-out.
Il 66% del personale giudica il livello di disabilità degli ospiti inserita nei C.D.D. come grave., il restante 34% come medio-grave.
E' stato chiesto se sono state rilevate delle difficoltà rapportandosi a questo particolare tipo di utenza ed il 17% segnala dei problemi, ma non specifica quali. Le difficoltà "quotidiane" vengono affrontate confrontandosi con i colleghi durante l'equipe settimanale.
Relativamente allo spazio lavorativo il personale ritiene che l'ambiente "fisico" in cui lavora influenzi molto il lavoro stesso (34%) e abbastanza (66%), considerando gli ambienti come buoni (83%) e sufficienti (17%). A livello di organizzazione dello spazio il 66% di loro ritiene che esso sia buono e l'altro 34% sufficiente e adeguato alle mansioni che vengono svolte e la strutturazione dell'ambiente interno è considerata buona per il 50% e sufficiente per il 50%.
Si osserva che gli spazi interni hanno un peso rilevante nell'influenzare la quotidianità, così come quelli esterni, questi ultimi vengono vissuti come buoni e sfruttabili per il 50%, buoni, ma poco sfruttabili per il 50%.

2. Rapporti con le famiglie

I rapporti con le famiglie sono un ambito piuttosto delicato, dall'analisi delle risposte fornite in questa parte del questionario si rileva che tutto il personale ritiene che i rapporti siano positivi.
Il coinvolgimento delle famiglie all'interno del lavoro dei Centri viene definito sufficiente da quasi tutti gli operatori (34%), il restante 66% lo giudica buono.
Quando si chiede quale valore ha per le famiglie il lavoro svolto all'interno delle strutture il 50% pensa che venga considerato molto importante ed il restante 50% sufficiente per le loro esigenze.

3. Organizzazione CDD

Con il termine organizzazione dei CDD si indica la strutturazione delle attività, il 83% ritiene che le attività svolte siano buone, il 17% non ha risposto e alla domanda "se modificherebbero delle attività" la totalità del personale risponde che non è necessario modificarle.
I rapporti con l'esterno sono considerati positivi (83%) e il 17% non ha risposto.
Gli strumenti che vengono utilizzati nella gestione dell'utenza sono valutati come buoni e adeguati alle esigenze dal 66%, sufficienti dal 17%, ma con possibilità di miglioramento, il restante 17% non ha risposto.

4. Formazione

In questa parte del questionario si voleva valutare se la formazione proposta fino ad ora era considerata, dal personale, adeguata alle aspettative e soprattutto utilizzabile nel lavoro con gli ospiti. Tutto il personale la ritiene positiva e utile nel proprio lavoro. Quando si chiede se ci sono delle aree riguardo la formazione che possono interessare un operatore sarebbe interessato alla formazione sulla CAA (comunicazione aumentativa alternativa).
Alla domanda se il corso di formazione di "Stimolazione sensoriale" ha fornito degli strumenti di lavoro in più il 100% degli operatori risponde positivamente, specificando che ha apportato nel modo di fare alcune attività (es. cucina è diventata multisensoriale) e ha aiutato a sostenere gli ospiti nei momenti di disagio e difficoltà (comportamenti-problema).

5. Emergenza Covid-19

L'emergenza sanitaria ancora in corso ha fatto emergere la necessità di indagare l'impatto emotivo e lavorativo che la diffusione del Covid-19 ha avuto sul personale. Dai dati raccolti emerge che la pandemia ha influenzato molto le abitudini di vita (33%) ed il 50% abbastanza, il restante 17% non ha risposto. La preoccupazione è abbastanza alta per tutti gli operatori, qualcuno specifica che ha

paura di ammalarsi, la difficoltà di lavorare con la mascherina, l'impatto futuro di questo periodo ed il fatto di non vedere una fine.

Le strategie messe in atto dalla Cooperativa per contrastare il Covid-19 sono giudicate positive dalla totalità ed il riavvio in gruppi viene considerato funzionale. Alcuni operatori (83,3) hanno evidenziato i pro riguardo al piccolo gruppo: ospiti più sereni, ambiente più tranquillo, lavoro meno frenetico, più attenzione ai bisogni del singolo, si riescono a proporre attività finalizzate alle esigenze dell'ospite; come contro hanno detto che gli ospiti con più capacità relazionali sono meno stimolati dal piccolo gruppo.

Per quanto riguarda la riorganizzazione delle attività il 17% non ha avuto problemi, il 49% ha detto che inizialmente è stato un po' difficile, ma poi è diventata la normalità ed il 34% non ha risposto. Le attività svolte da remoto e le telefonate/videochiamate alle famiglie non hanno destato particolari difficoltà, anche se per quanto riguarda le attività da remoto serve un po' più tempo e a volte tolgono del tempo ai ragazzi in presenza. Quando si chiede loro qualche suggerimento il 40% non ha risposto il restante 60% ha scritto che preferirebbe continuare a lavorare con i 2 gruppi e che servirebbe una supervisione per affrontare temi riguardanti la relazione con gli ospiti o la sfera emotiva sia dell'ospite sia dell'operatore.

Ciò che si evidenzia in modo accentuato è il carico di lavoro che il 17% del personale percepisce molto alto ed il 83% alto. Quasi tutto il personale (66%) ritiene di avere un carico maggiore sia sul piano psicologico che fisico, il 34% solo sul piano psicologico.

Per quanto riguarda lo stipendio, il 50% del personale ritiene che lo stipendio percepito sia commisurato al proprio lavoro, il restante 34% lo reputa invece non consono al tipo di lavoro svolto ed il 17% estremamente inadeguato.

Concludendo: dall'analisi di questi risultati emerge una certa soddisfazione per l'organizzazione degli spazi e dei tempi, il funzionamento complessivo del C.D.D. viene giudicato buono e i rapporti con le famiglie vengono considerati positivi.

RELAZIONE QUESTIONARIO PERSONALE PARATICO 2020

Il personale dipendente della Società Cooperativa Sociale "Il Germoglio" del CDD di Paratico è composto in totale da 7 persone di cui 4 educatori, 2 ausiliari e 1 infermiere.

Il questionario è stato articolato in 5 aree:

- rapporto con l'utenza
- rapporti con le famiglie
- organizzazione CDD (attività proposte, eventuali modifiche, etc.)
- formazione.
- emergenza Covid-19

I dati raccolti attraverso i questionari sono stati elaborati e saranno considerati sulla base della suddivisione in aree precedentemente riportata.

Il questionario non è stato somministrato all'infermiere, in quanto è arrivato a Gennaio 2021.

1. Rapporti con i fruitori del servizio:

Il primo dato che emerge è che il 83% del personale lavora con la disabilità da più di 10 anni ed il 17% da 5 a 10 anni.

In linea generale è stato chiesto da quanti anni si lavora con la disabilità (eventualmente anche in strutture diverse da questa) perché il tempo è un dato che incide notevolmente sul burn-out.

Il 50% del personale giudica il livello di disabilità degli ospiti inserita nei C.D.D. come grave., il restante 50% come medio-grave.

E' stato chiesto se sono state rilevate delle difficoltà rapportandosi a questo particolare tipo di utenza ed il 50% segnala dei problemi legati alla disabilità stessa, all'interazione con alcuni ospiti, ai comportamenti problema, anche se con la divisione in gruppi questi ultimi sono praticamente spariti.

Le difficoltà "quotidiane" vengono affrontate confrontandosi con i colleghi durante l'equipe settimanale, con la formazione, confrontandosi con le famiglie.

Relativamente allo spazio lavorativo il personale ritiene che l'ambiente "fisico" in cui lavora influenzi abbastanza il lavoro stesso (50%) e poco (50%), considerando gli ambienti come buoni (83%) e sufficienti (17%). A livello di organizzazione dello spazio il 17% di loro ritiene che esso sia buono e l'altro 83% sufficiente e adeguato alle mansioni che vengono svolte e la strutturazione dell'ambiente interno è considerata buona per il 83% e sufficiente per il 17%.

Si osserva che gli spazi interni hanno un peso rilevante nell'influenzare la quotidianità, così come quelli esterni, questi ultimi vengono vissuti come buoni e sfruttabili per il 50%, buoni, ma poco sfruttabili per il 50%.

2. Rapporti con le famiglie

I rapporti con le famiglie sono un ambito piuttosto delicato, dall'analisi delle risposte fornite in questa parte del questionario si rileva che tutto il personale ritiene che i rapporti siano positivi.
Il coinvolgimento delle famiglie all'interno del lavoro dei Centri viene definito sufficiente da quasi tutti gli operatori (66%), il restante 34% lo giudica buono.
Quando si chiede quale valore ha per le famiglie il lavoro svolto all'interno delle strutture tutti pensano che venga considerato sufficiente per le loro esigenze.

3. Organizzazione CDD

Con il termine organizzazione dei CDD si indica la strutturazione delle attività, il 100% ritiene che le attività svolte siano buone e alla domanda "se modificherebbero delle attività" la totalità del personale risponde che non è necessario modificarle. Un operatore scrive che vorrebbe le attività che si proponevano prima della pandemia.
I rapporti con l'esterno sono considerati sufficienti (17%) e il 83% insufficienti suggerendo delle attività e/o organizzazione di eventi volti a farci conoscere e nello stesso tempo a coinvolgere la realtà circostante.
Gli strumenti che vengono utilizzati nella gestione degli ospiti, sono valutati come buoni e adeguati alle esigenze dal 66%, sufficienti dal 34%, ma con possibilità di miglioramento.

4. Formazione

In questa parte del questionario si voleva valutare se la formazione proposta fino ad ora era considerata, dal personale, adeguata alle aspettative e soprattutto utilizzabile nel lavoro con gli ospiti. Tutto il personale la ritiene positiva e utile nel proprio lavoro. Quando si chiede se ci sono delle aree riguardo la formazione che possono interessare, il 34% sarebbe interessato alla formazione sulla sessualità/affettività e ad approfondire tematiche riguardanti il gruppo di lavoro.
Alla domanda se il corso di formazione di "Stimolazione sensoriale" ha fornito degli strumenti di lavoro in più il 100% degli operatori risponde positivamente, specificando che ha dato nuovi stimoli e spunti di lavoro utili per le diverse esigenze degli ospiti, soprattutto per quelli più compromessi.

5. Emergenza Covid-19

L'emergenza sanitaria ancora in corso ha fatto emergere la necessità di indagare l'impatto emotivo e lavorativo che la diffusione del Covid-19 ha avuto sul personale. Dai dati raccolti emerge che la pandemia ha influenzato abbastanza tutti gli operatori. C'è abbastanza preoccupazione nel 50% degli

operatori e il restante 50% si preoccupa meno, qualcuno specifica che ha paura di ammalarsi, il pensiero verso la famiglia ed il fatto di non vedere una fine.
Le strategie messe in atto dalla cooperativa per contrastare il Covid-19 sono giudicate positive dalla totalità ed il riavvio in gruppi viene considerato funzionale. Tutti gli operatori hanno evidenziato dei pro riguardo al piccolo gruppo: ospiti più sereni, ambiente più tranquillo e funzionale, lavoro meno frenetico, più attenzione ai bisogni del singolo, si riescono a proporre attività finalizzate alle esigenze dell'ospite, si lavora con più puntualità, più cura nei dettagli, i comportamenti problema si sono praticamente annullati.
Come contro hanno rilevato che ci sono meno dinamiche relazionali, ad alcuni ospiti manca la dimensione d'insieme e l'interazione con gli altri operatori, la comunicazione con gli altri operatori è meno efficace, si perdono un po' gli ospiti dell'altro gruppo.
Per quanto riguarda la riorganizzazione delle attività il 51% non ha avuto problemi, gli altri hanno detto che inizialmente è stato un po' difficile, ma poi è diventata la normalità, il problema di essere sempre vari ed originali nella proposta. Le attività svolte da remoto e le telefonate/videochiamate alle famiglie non hanno destato particolari difficoltà, anche se per quanto riguarda le attività da remoto serve un po' più tempo per la realizzazione, tante attività sono difficili da costruire proprio per la gravità dei nostri ospiti. Per le telefonate/videochiamate non hanno creato difficoltà, anzi sono state molto utili per dare un segno di vicinanza e sostegno. Quando si chiede loro qualche suggerimento il 51% non ha risposto il restante 49% ha scritto che per dare più supporto alle famiglie si potrebbero attivare dei domiciliari usufruendo anche di altri spazi, un operatore sottolinea la difficoltà di svolgere la misura B1 sul territorio in questo particolare momento, pensare a delle alternative per i 2 giorni nei quali i ragazzi sono a casa.

Ciò che si evidenzia in modo accentuato è il carico di lavoro che il 83% del personale percepisce alto ed il 17% medio. Quasi tutto il personale (66%) ritiene di avere un carico maggiore sia sul piano psicologico che fisico, il 34% solo sul piano psicologico.
Per quanto riguarda lo stipendio, il 17% del personale ritiene che lo stipendio percepito sia commisurato al proprio lavoro, il restante 83% lo reputa invece non consono al tipo di lavoro svolto.
Concludendo: dall'analisi di questi risultati emerge una certa soddisfazione per l'organizzazione degli spazi e dei tempi, il funzionamento complessivo del C.D.D. viene giudicato buono e i rapporti con le famiglie vengono considerati positivi.

Politica per la qualità

La Politica emessa nel dicembre 1999 e successivamente revisionata nel 2003, è rimasta invariata in quanto riflette i principi cardine della Cooperativa. Nel 2006 sono state inserite delle variazioni nelle procedure poiché è stato necessario, per il passaggio a CDD, specificare alcune modifiche. A fine 2010 sono state inserite modifiche nella P4.01 per chiudere la NC di cui sopra e sono state introdotte le modalità di adeguamento degli strumenti di rilevazione delle temperature procedendo ad una revisione del Manuale della Qualità e delle procedure relative. Sono stati inseriti due nuovi moduli, uno per la cassetta del primo soccorso e l'altro per la rilevazione delle temperature dei cibi. Nel 2012 è stato modificato il modulo M7.01.02 relativo al PEI/PAI per soddisfare al meglio gli obiettivi, procedendo a una revisione della procedura relativa. E' stato inserito un nuovo modulo M7.02.03 Contratto d'Ingresso, che su disposizione regionale dovrà essere sottoscritto dai genitori dell'ospite e dall'ente gestore. Inoltre è stato inserito il modulo M06.01.06 Piano di Formazione, che definisce le scadenze dei corsi di formazione previsti dalle normative vigenti, anche in questo caso è stata rivista la procedura. E' stato inserito un nuovo modulo di Necessità di acquisto di prodotti per la pulizia degli ambienti, nel quale è specificato il codice del prodotto e la giacenza. E' stato inoltre modificato il modulo del Diario dell'ospite, nel quale è stata inserita l'ora dell'accaduto dell'evento e l'ora della registrazione. Come richiesto dalla delibera regionale 3540 maggio 2012 è stato inserito il Registro deposito firme del personale. Nel 2013 è stato introdotto un nuovo modulo M6.01.07 "Rapporto di taratura" nel quale viene riportato l'esito della taratura del termometro che fa da controllo ai termometri dei CDD per la rilevazione della temperatura dei cibi. Sono state inserite delle Linee guida per l'assistenza agli ospiti, che sono state modificate nel 2016 e denominate Protocolli di assistenza. E' stato inserito il modulo M.7.04.15 "Scheda di rilevazione eventi avversi ed eventi sentinella. Ad Ottobre 2017 è iniziato il corso sulla nuova Iso del sistema Qualità, è stato quindi aggiornato tutto il manuale ed i relativi moduli. Il 24 aprile 2018 è stato inserito il modulo M8.05.16 (prima era unito alla consegna del PEI/PAI). E' stato inserito il modulo M8.05.17 "Registro somministrazione liquidi" a Gennaio 2019 ed a Marzo 2019 il modulo M8.05.18 " Scheda rilevazione comportamenti problema".
Lo sviluppo della Politica per la qualità è riportato sul modulo M5.01.02

7. PROSPETTIVE FUTURE

Quando si parla di prospettive future si pensa immediatamente a progetti di ampliamento dei servizi della Cooperativa intesa come Impresa.
Come viene evidenziato nella Relazione Sociale e nella lettera agli Stakeholder, l'anno 2020 è stato un anno molto difficile che ha rivoluzionato il nostro modo di essere nel mondo e di conseguenza anche nella sua percezione tentando però sempre di trovare soluzioni che potessero essere funzionali ai nostri ospiti e alle loro famiglie.
Se pensiamo ad una prospettiva futura credo che da parte di tutti emerga la necessità e il desiderio di ritornare alla normalità considerando la cura, l'ascolto e l'attenzione come obiettivi sempre da perseguire.
Continuare a promuovere una cultura diversa rispetto alla disabilità non vista come limite, ma come risorsa umana, per noi è uno degli obiettivi da consolidare nel tempo anche in una situazione come quella vissuta quest'anno...Covid19 permettendo!

FUTURO DEL BILANCIO SOCIALE

L'obiettivo nostro, sarà quello di saper cogliere al meglio le indicazioni e le riflessioni che verranno portate da tutti coloro che prenderanno visione del seguente documento.

Il presente Bilancio Sociale è stato approvato dall'Assemblea dei Soci l' 08 Luglio 2021.

" Eppure
non furono così orrendi gli uragani del poi
se ancora si poteva andare, tenersi per mano,
riconoscersi."

Eugenio Montale