



**VILLAGGIO**  
**DI ROMA**

Società Cooperativa Sociale ETS

# 2022

## Villaggio Di Roma Il Bilancio Sociale

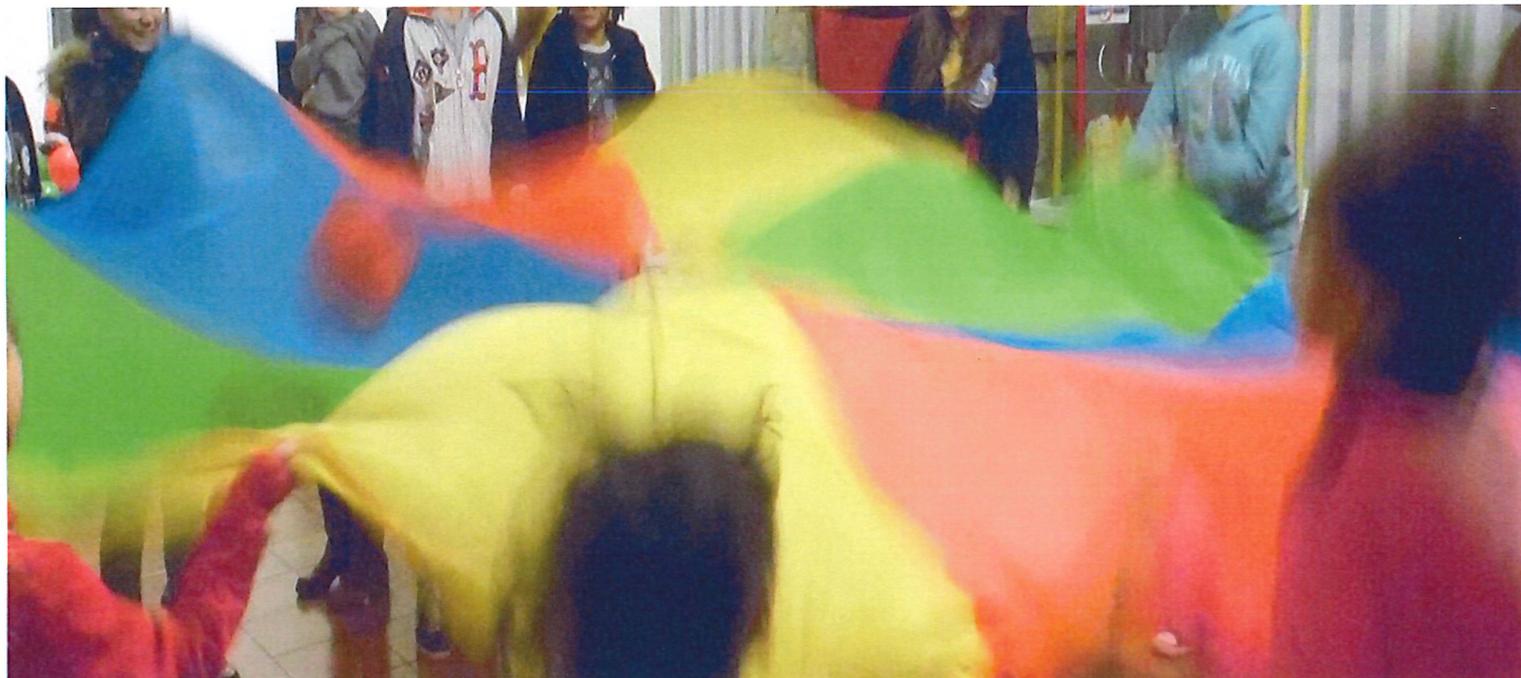




## INDICE DEGLI ARGOMENTI

1. Chi siamo	p. 3
2. Note metodologiche	p. 4
3. Il nostro 2022 in numeri	
4. Informazioni generali	p. 5
5. Struttura, governo e amministrazione	p. 11
6. Persone che fanno funzionare la Cooperativa	p. 16
7. Le attività e gli obiettivi	p. 20
8. Situazione economico-finanziaria	p. 25





## 1 PREMESSA CHI SIAMO

Il Bilancio Sociale del Villaggio DI Roma rappresenta sicuramente un'importante occasione per trasmettere a tutti i nostri interlocutori esterni e interni il lavoro che annualmente viene portato avanti da coloro che, a vario titolo, operano nella e per la nostra Organizzazione in una dimensione dinamica come processo di crescita della capacità dell'ente di rendicontare le proprie attività da un punto di vista sociale attraverso il coinvolgimento di diversi attori e interlocutori, d'altra parte le linee guida così come indicato dal D.M. 04/07/2019 § 2 ci spiegano che; < Il bilancio sociale può essere definito come uno strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte da un'organizzazione >

Con questo Bilancio ci proponiamo infatti di trasmettere degli elementi che vanno al di là di quelli meramente numerici (contenuti nel classico bilancio di gestione), mostrando in modo chiaro e sintetico il modo di operare della nostra organizzazione.

Il Bilancio è quindi dedicato a Soci, Soci prestatori, Dipendenti, Utenti e loro Famiglie; ai Municipi, alle Scuole, ai Servizi Sociali, agli Enti Pubblici e alle altre Cooperative; ai Fornitori, ai Donatori e, in generale, a tutti gli altri Stakeholder (Portatori d'interesse) della Cooperativa.

Nonostante il Villaggio sia un'impresa privata per quanto concerne la sua forma giuridica organizzativa, ha una natura pubblica riguardo agli scopi socio-assistenziali che si pone. E anche per questa sua funzione, il Villaggio si sente in dovere di informare, di far

conoscere, di rendere trasparenti i processi decisionali, le attività e le particolarità della mission della Cooperativa, non visibili nel bilancio d'esercizio.

In ogni caso, diversi sono gli obiettivi che ci proponiamo con questo Bilancio. Il particolare:

- fornire a tutti gli Stakeholder (come detto) un quadro complessivo delle azioni della Cooperativa, aprendo un processo interattivo di comunicazione sociale;
- fornire informazioni utili sulla qualità dell'attività della Cooperativa, per ampliare e migliorare la nostra visibilità nel territorio
- costruire un processo che ci aiuti
  - ad analizzare in modo approfondito gli obiettivi raggiunti
  - a valutare meglio il nostro impatto sociale sul territorio
  - a valutare in modo più approfondito i nuovi bisogni dei bambini e delle famiglie del territorio.
- individuare e rendere espliciti gli obiettivi di miglioramento che ci impegniamo a perseguire nell'anno, così che siano da stimolo per tutti.

Siamo convinti che condividere il proprio "risultato sociale", la propria realtà e i propri obiettivi contribuirà ad accrescere nella Cooperativa il senso di responsabilità e di impegno, e che quindi ci aiuterà a portare avanti la nostra "missione sociale", per fornire in modo tempestivo ed efficace risposte concrete ai bisogni.

## 1. NOTA METODOLOGICA

2.

Per giungere alla stesura di questo documento è stato preso in considerazione un importante modello di rendicontazione sociale, per poter strutturare ed articolare l'informativa resa ai terzi in modo non autoreferenziale. In particolare, si è fatto riferimento alle "Linee Guida e schemi per la Redazione del Bilancio Sociale per gli enti del Terzo settore, ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo n.117/2017, questo documento costituisce il frutto di un lungo lavoro che ha consentito di individuare un'ampia gamma di indicatori espressivi delle informazioni rilevanti che questo tipo di organizzazioni può fornire tramite il bilancio sociale per dar conto della propria capacità di perseguire la propria missione nel rispetto delle aspettative degli stakeholder.

Le indicazioni tratte da questo modello di rendicontazione preso a riferimento sono state, poi, ulteriormente integrate dalle informazioni e dagli indicatori ritenuti necessari per evidenziare le specificità del ruolo e delle attività svolte dal Villaggio di Roma. I risultati raggiunti hanno richiesto lo sforzo di coloro che operano per la Cooperativa stessa e non marginalmente il coinvolgimento delle principali categorie di stakeholders. Lo sforzo di cui parliamo ha innanzitutto richiesto una rivoluzione copernicana nel modo di vedere ed affrontare quelle che sono le problematiche un cambio di atteggiamento che ha il senso di un'apertura ampia e permanente nel valutare in senso del proprio operato come inserito in un contesto che restituisce l'immagine della Cooperativa non più come un'isola ma come meccanismo propulsivo capace di coinvolgere nei risultati ottenuti i beneficiari delle attività come argine agli squilibri generati dalla collettività. Le informazioni riportate nel presente Bilancio Sociale consentono di verificare l'ampiezza degli indicatori soddisfatti e, quindi, il grado di completezza informativa del Bilancio Sociale del Villaggio di Roma. Un passo, questo del Bilancio Sociale importante nel processo di responsabilizzazione e trasparenza di una organizzazione nei confronti dei terzi, poiché rende immediatamente evidente il grado di conformità al modello di rendicontazione utilizzato per la sua stesura e, quindi, permette di testare l'effettivo sforzo compiuto per ridurre il rischio di autoreferenzialità e per produrre un documento capace di soddisfare il confronto nel tempo e con altre organizzazioni, su basi tendenzialmente oggettive.

La realizzazione del Bilancio Sociale del Villaggio di Roma è stata sostenuta dalle attività di un gruppo di lavoro interno all'organizzazione, facendo riferimento allo schema proposto dalla piattaforma di sostegno alla redazione del documento istituita da ConfCooperative.

### **Componenti del gruppo di lavoro del Villaggio di Roma:**

Maria Costa, Presidente  
 Paolo Contini, Direttore  
 Fabiola Greco, Coordinatore  
 Enza Fiordellisi, Coordinatore  
 Glays Puma, Coordinatore  
 Massimo D'Urso, Responsabile Amministrativo

La costituzione di questo gruppo di lavoro ha consentito di condividere all'interno dell'organizzazione le problematiche relative alla rendicontazione sociale e le informazioni a tal fine rilevanti.

Il Villaggio di Roma è una cooperativa sociale che sviluppa in via autonoma la propria gestione finanziaria ed operativa, agendo

sul territorio a stretto contatto con i bambini, che sono i beneficiari di missione.

Con riferimento ai contenuti del Bilancio Sociale, nella prima parte del documento viene illustrata l'identità e la storia del Villaggio di Roma, vengono, quindi, chiariti i tratti comuni relativi alla visione, la missione ed i valori e sono fornite indicazioni specifiche in merito agli Stakeholder ed alle linee strategiche a cui si ispira l'attività del Villaggio di Roma.

Nella parte successiva, sono fornite informazioni concernenti la struttura ed il sistema di governo, che rendono possibile la definizione delle strategie e la loro traduzione operativa, nonché le risorse umane, tecniche e finanziarie di cui il Villaggio di Roma si avvale per sviluppare le attività a favore dei propri Stakeholder.

Particolare attenzione è stata dedicata alla riclassificazione degli ambiti operativi, al fine di renderne evidente la coerenza con la missione associativa, nonché alla rendicontazione delle attività svolte nel corso del 2022 dal Villaggio di Roma.

Nell'ultima parte del Bilancio Sociale sono riportati gli obiettivi di miglioramento e la valutazione degli indicatori per la valutazione di conformità ai modelli di rendicontazione.

Il documento si chiude nel rispetto di quanto previsto dallo schema con la valutazione della situazione economico-finanziaria sempre nell'ottica di trasparenza e con l'obiettivo di fornire ad un numero consistente di Stakeholder ulteriori informazioni utili a cogliere sempre meglio le loro aspettative e per poter trarre dalle loro valutazioni costanti stimoli al miglioramento, tanto dell'operatività quanto dei possibili futuri sviluppi dell'interazione con il Villaggio di Roma.





## 1. IL NOSTRO 2022 IN NUMERI

---

**28 ospiti** in media assistiti dalle nostre case famiglia nel 2022

**22 dipendenti** in media, di cui 17 operatori

**6 case famiglia aperte**

**2 nuclei dimessi** per trasferimento ad altra struttura

**6 minori dimessi** per trasferimento o fine dei progetti

**1 nucleo mamma bambino accolto**

**5 nuovi minori accolti** nelle nostre case

## 2. INFORMAZIONI GENERALI

Nome della Cooperativa	VILLAGGIO DI ROMA COOPERATIVA SOCIALE ETS
Codice fiscale	80179190584
Partita IVA	02131441004
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale-ETS
Indirizzo sede legale	Via Michelangelo di Pierri,34 00166 - ROMA (RM)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A165750
N° iscrizione RUNTS	25311
Telefono	066241276
Sito Web	<a href="http://www.villaggiodiroma.it">www.villaggiodiroma.it</a>
Email	<a href="mailto:info@villaggiodiroma.it">info@villaggiodiroma.it</a>
Pec	villaggiososroma@pec.it
Codici Ateco	87.9

La Cooperativa opera in Italia, in particolare nel Comune di Roma.  
La Cooperativa ha adottato il modello della L. 231/2001.



## IL PROFILO

Il Villaggio di Roma, che viene amministrato e gestito dall'omonima cooperativa sociale, è stato fondato nel 1970 ed è operativo dal 1987 e il suo nucleo centrale sorge su un'area di circa tre ettari, acquistata grazie ad un generoso lascito pervenuto ai tempi della formazione della cooperativa del Villaggio.

Dalla sua istituzione a oggi il Villaggio di Roma è cresciuto e si è trasformato. Oggi è un servizio integrato nel contesto cittadino, riconosciuto e accreditato dal Comune di Roma; opera nell'area della tutela dei minori, segnalati dai Servizi Sociali, con interventi e servizi di accoglienza educativo-assistenziale di tipo familiare.

Oggi il Villaggio sviluppa i propri interventi su due fronti:

- *l'accoglienza* presso il Villaggio di Roma di minori in condizione di disagio personale, familiare e sociale, che vengono seguiti fino al raggiungimento degli obiettivi definiti nei Programmi Educativi Individualizzati (PEI). In particolare, il Villaggio di Roma accoglie quanti vivono all'interno di una famiglia temporaneamente impossibilitata o incapace di assolvere al proprio compito ed assicura ai propri ospiti le cure e le attenzioni necessarie per un loro adeguato sviluppo psico-fisico. Il Villaggio offre il suo sostegno, se necessario, fino al raggiungimento della piena autonomia del ragazzo o della ragazza e di una sua positiva integrazione nella società;
- *la prevenzione*, finalizzata al sostegno delle famiglie, che si sviluppa attraverso programmi di rafforzamento; in questo caso lo scopo è rafforzare le capacità genitoriali e assicurare la protezione, l'educazione e una crescita adeguata dei figli.

Il Villaggio accoglie bambini e bambine, ragazze e ragazzi preadolescenti e adolescenti sino ai 18 anni; l'ospitalità è prorogabile per esigenze specifiche previste nel Progetto Educativo Individualizzato, fino e oltre il 21° anno.

Inoltre vengono accolti nuclei naturali di donne in difficoltà sociale e vittime di violenza, con i propri figli.

Il Villaggio di Roma assicura il servizio di assistenza educativa attraverso 6 Case Famiglia residenziali, che offrono ai minori ospiti (attualmente 25) accoglienza permanente per 365 giorni all'anno. Ciascuna Casa è gestita da un'educatrice residente, che a sua volta è supportata da una assistente. Presso ogni Casa sono accolti cinque o sei bambini in un clima accogliente e familiare. La più ampia Comunità del Villaggio garantisce, inoltre, quei rapporti umani e quegli aiuti materiali che completano la "famiglia allargata" del bambino. Tutti gli ospiti sono seguiti con interventi individualizzati, che prevedono rapporti con le famiglie naturali e con gli operatori pubblici.

## LA MISSIONE

Il Villaggio di Roma in continuità con la sua storia ed i valori ispiratori dei fondatori promuove:

- **la visione**, secondo cui ogni bambino deve appartenere ad una famiglia nella quale crescere con amore rispetto e sicurezza;
- **la missione**, che li impegna a costruire famiglie per bambini e adolescenti in difficoltà aiutandoli a progettare il loro futuro e contribuendo allo sviluppo delle loro comunità;
- **il sistema di valori** che ne ispira l'azione, cioè il coraggio di agire a favore dei bambini, l'impegno nel mantenere le promesse, la fiducia degli uni negli altri e la responsabilità di essere un partner affidabile.

Nel corso degli anni, il lavoro del Villaggio di Roma si è adattato alle condizioni socio-culturali e normative dello Stato Italiano e della Regione Lazio, coniugando la missione come di seguito indicato.

Il Villaggio di Roma riconosce il diritto fondamentale di ogni bambino/ragazzo a crescere ed essere educato nell'ambito della propria famiglia. Nei casi in cui le famiglie si trovassero in situazioni di carenza o disagio temporaneo, il Villaggio offre loro un'accoglienza di tipo familiare sulla base di un progetto educativo, monitorato in itinere, in relazione alla vita quotidiana e al lavoro pedagogico.

I principi base su cui si fonda l'intervento dei servizi del Villaggio di Roma sono:

- *Accoglienza* : ogni bambino/ragazzo è accolto stabilmente in una casa, gestita da un'educatrice residenziale, che si dedica a tempo pieno alla crescita psico/fisica dei minori a lei affidati;
- *legami familiari*: i nuclei di fratelli naturali sono solitamente accolti all'interno della stessa casa;
- *autonomia della casa*: ogni nucleo familiare si distingue per una propria autonomia educativa;
- *comunità*: le singole case coniugano la loro autonomia con le altre case del Villaggio, agendo con un senso di appartenenza a una "famiglia allargata" e promuovendo così i valori di solidarietà e fratellanza.

**Disposizioni legislative nazionali di riferimento:**

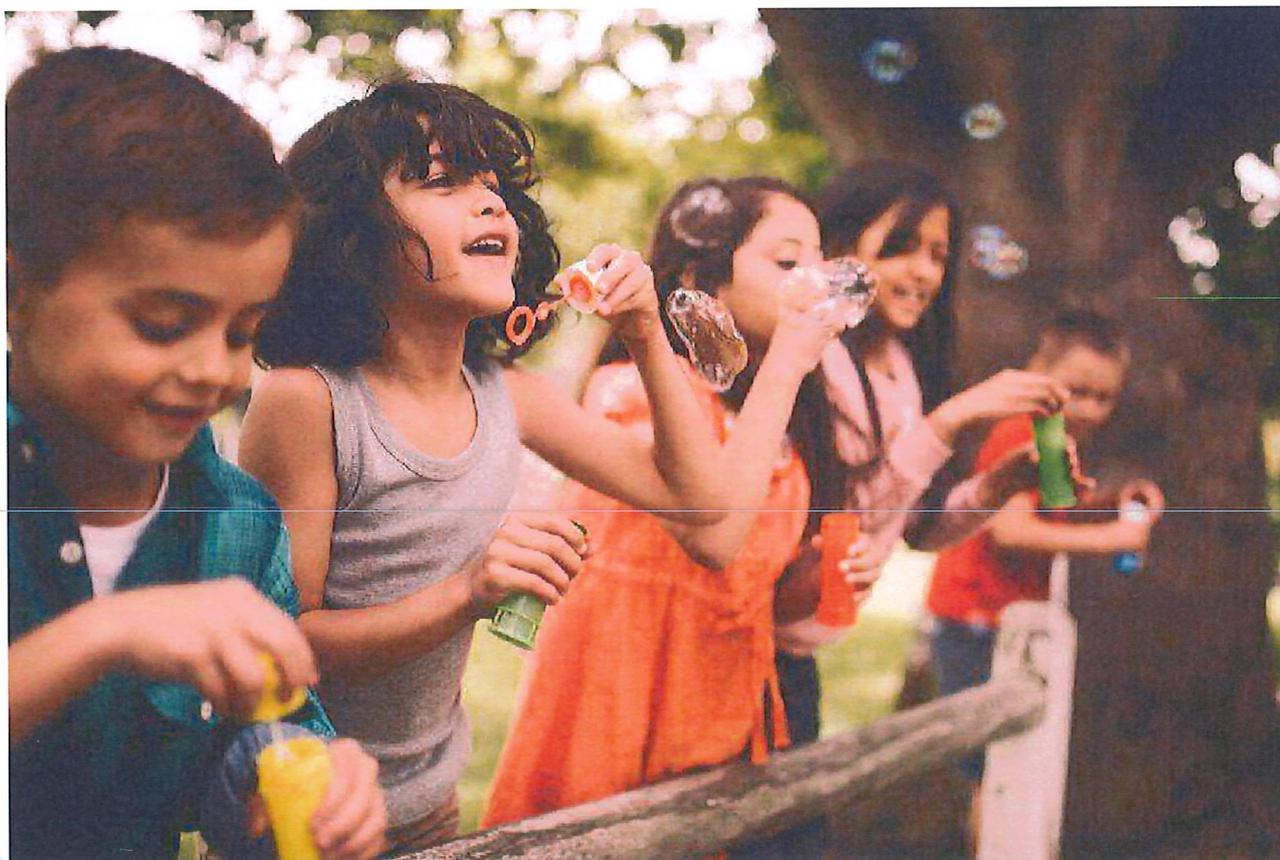
- DPCM del 27/01/94 - Principi sull'erogazione dei servizi pubblici
- DPCM n 193 del 19/05/95 convertito in L. 273 DEL 11/07/95 – schema generale di riferimento per la predisposizione delle carte nel settore previdenziale ed assistenziale, e nel settore dei servizi scolastici, 21/12/95 (GU del 15/06/95)
- Legge n. 285 del 28/10/1997, - "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza"
- LEGGE n. 328 del 08/11/00 – Legge quadro per un sistema integrato di interventi e servizi sociali
- D.M. n. 308 del 21/05/01 – “Regolamento concernente” requisiti minimi strutturali ed organizzativi per l'autorizzazione all'esercizio dei servizi e delle strutture residenziali e semiresidenziali, a norma dell'articolo 11 della Legge 8/11/00, n 328
- L. 149 del 28/03/2001 dal Titolo “Diritto del bambino/ragazzo ad una famiglia” che modifica la L.184/05/83, “disciplina dell'adozione e dell'affidamento dei minori, nonché il titolo VIII del libro primo del Codice Civile”
- Norma Italiana Servizi Residenze per minori
- L 626/94 e successive modifiche ed aggiornamenti
- D. LGS 196/03 - Codice in materia di protezione dei dati personali
- D. Lgs 81/2008 - materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

**Normative della Regione Lazio**

- LR n.43 del 8 giugno 1995: Istituzione del servizio di assistente familiare
- Legge Regionale n. 38 del 1996 articolo 34
- Legge Regionale n. 38 del 1996 articolo 58
- Delibera Giunta Regionale n. 2699 del 23/06/98
- Delibera Giunta Regionale n. 2925 del 30/06/1998 – Piano Socio Assistenziale Regionale
- Legge regionale 41/2003

**Normative del Comune di Roma**

- Delibera Giunta Comunale n. 4655/98 –Linee guida degli standards per i servizi residenziali per minori del Comune di Roma per l'Accreditamento
- Deliberazione n. 34/00
- D.D. n. 428 del 15/03/02



## IL NOSTRO STATUTO IN PILLOLE

- *La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo ed in rapporto ad essi agisce. La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali mediante il coinvolgimento delle risorse vive della comunità, e in special modo di soci lavoratori, volontari, fruitori dei servizi ed enti con finalità solidarietà.*
- *La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad esso si agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.*
- La Cooperativa opera in forma mutualistica e senza fini speculativi tramite la gestione in forma associata dell'impresa che ne è l'oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali. Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, o in qualsiasi altra forma. Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci sono disciplinate da un apposito regolamento ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142.
- Anche gli adolescenti, i giovani e gli adulti in disagio socio – familiare rientrano altresì con modalità affini negli obiettivi di intervento della Cooperativa.
- La Cooperativa ha come oggetto l'accoglienza, il mantenimento, la cura, la formazione, l'istruzione scolastica e professionale di minori, giovani e adulti in stato di necessità e/o di disagio.
- La cooperativa inoltre sviluppa programmi di rafforzamento familiare mediante risposte strutturate e professionali a persone singole, famiglie, enti, istituzioni ed agenzie educative.

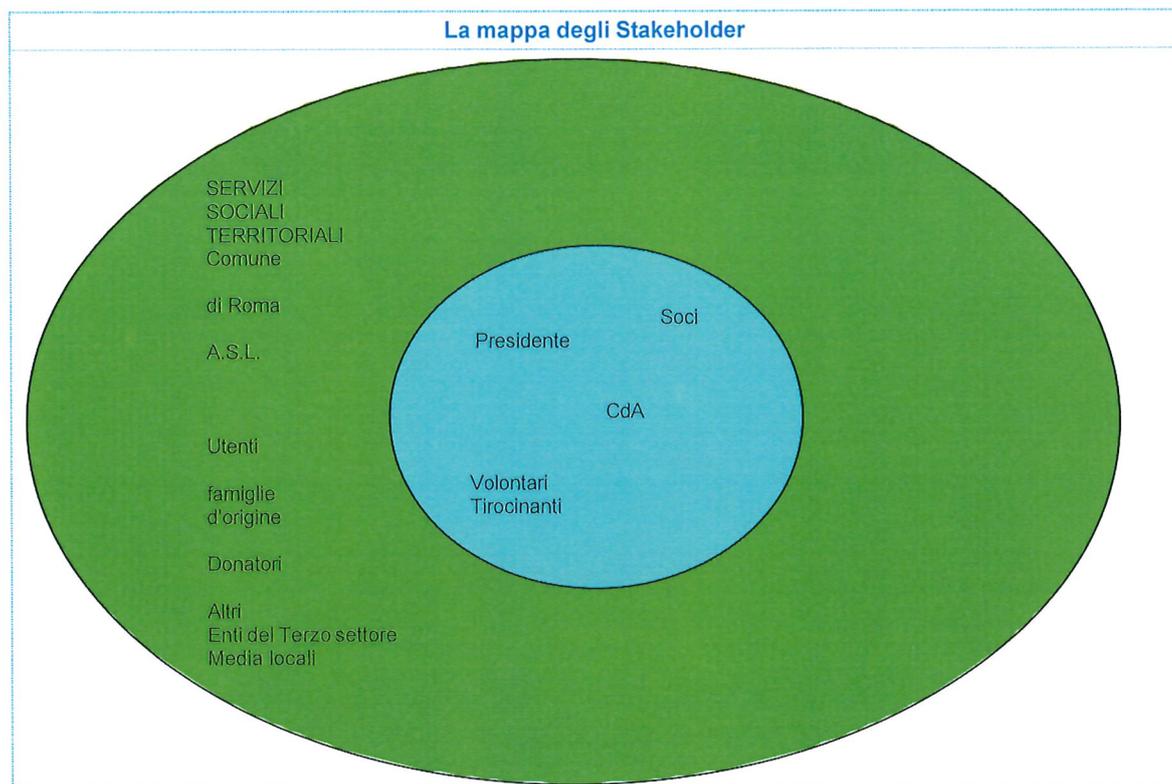
## COLLEGAMENTI CON ALTRI ENTI DEL TERZO SETTORE

Banco Alimentare – anno di adesione 2015

Confcooperative - Anno di adesione 2010

### LA RETE DI RELAZIONI

Il Villaggio di Roma è parte di una complessa rete di relazioni.



Le aspettative e gli impegni			
	ASPETTATIVE E INTERESSI	IMPEGNI E RESPONSABILITÀ	COINVOLGIMENTO
<b>Stakeholder interni</b>			
<b>Organi di governo</b>			
Assemblea dei soci Cooperatori e Sovventori	Portatori degli interessi primari della Coooperativa ne costituiscono anche il motore, e beneficiano dei risultati	I Soci sono impegnati in prima linea nella crescita della Cooperativa, ed hanno la responsabilità di vigilare sull'operato degli amministratori	Attraverso le assemblee (minimo una all'anno)
Consiglio di Amministrazione	Depositario delle strategie aziendali, cura organizza e orienta la strategia sia dal punto di vista finanziario sia da quello degli obiettivi.	Principale impegno del CDA è quello di garantire il buon andamento. E 'responsabile ed ha il merito di quelli che sono i risultati conseguiti dalla Cooperativa	Aggiornamento continuo sullo stato della Cooperativa; riunioni anche normali del CDA (minimo, due all'anno)
Presidente	Il Presidente è il fulcro ed il punto di riferimento dell'organo amministrativo	Il suo principale impegno è l'azione propulsiva che deve esercitare sul CDA, la principale responsabilità è l'attuazione dello Statuto.	Coinvolgimento settimanale nella gestione finanziaria
Vice-presidenti (2)	Affiancare e supportare il lavoro del Presidente, coordinare il lavoro del CDA, farsi carico di eventuali deleghe	Impegno dei VicePresidenti è prioritariamente quello di affiancare il Presidente ed avere azione propulsiva nelle principali tematiche affrontate dalle necessità immediate.	Attraverso le sedute dei CdA i VicePresidenti vengono coinvolti nello sviluppo della gestione della Cooperativa.
<b>Organi di controllo</b>			

Collegio dei Revisori dei conti (3 membri)	<u>L'Organo di Controllo è formato da un Collegio Sindacale nominato ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2397 e seguenti c.c. che svolge altresì le funzioni di cui all'articolo 10 del D.Lgs n. 112 del 2017.</u>	I Revisori sono impegnati in controlli periodici sulla correttezza delle risultanze contabili e sulla gestione in generale. Hanno la responsabilità di certificare che vengano rispettate dalla Cooperativa le norme ed i principi civilistici cogenti. Redige una relazione annuale sull'andamento della Cooperativa	Il Collegio dei Revisori è convocato ad ogni riunione del CDA e della Assemblea dei Soci. Con entrambi gli organi interaggisce per assicurare la conformità ai modelli proposti dal codice civile e dalle leggi fiscali.
<i>Organi di controllo interni</i>			
ODV Organo di Vigilanza 3 membri	L'Organismo di Vigilanza, ai sensi di legge, deve -con riferimento al 'Modello 231': - vigilare sul suo funzionamento; - vigilare sulla sua osservanza; - curarne l'aggiornamento; - verificarlo periodicamente.	All'Organismo di Vigilanza, oltre al compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo e di curarne il relativo aggiornamento, spetta la sfida, unitamente al management aziendale, di saper trasformare i requirements normativi in opportunità di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del Sistema di Controllo Interno dell'Ente.	Definizione del Regolamento di adeguate regole di funzionamento • Definizione dei flussi informativi da e verso l'OdV • Supporto alle attività di reporting dell'OdV • Definizione delle modalità di coordinamento con gli altri organi di controllo e tra gli OdV di Gruppo
<b>Personale</b>			
Direttore	Il Direttore ha il compito di sovrintendere al funzionamento complessivo della Cooperativa perseguendo gli obiettivi strategici prefissati dal Consiglio d'amministrazione. Rapporti istituzionali interni ed esterni Partecipa, su richiesta del Presidente, alle sedute del Consiglio d'amministrazione.	Mantiene rapporti e contatti con i diversi interlocutori istituzionali, professionali e formali coinvolti nell'azione della cooperativa. Assieme al Presidente, rappresenta la cooperativa nelle diverse sedi istituzionali. Provvede alla raccolta di tutta la documentazione necessaria al fine di consentire al Consiglio d'amministrazione la valutazione delle diverse opzioni strategiche e la definizione delle singole prospettive. Pianificazione e gestione generale Gestione del budget aziendale Organizzazione e gestione delle risorse umane	Al Direttore compete l'attività di supervisione e controllo della gestione ordinaria del sistema di gestione integrato in un'ottica di miglioramento continuo. In particolare gli compete la responsabilità di rappresentare nelle varie sedi, con riferimento agli aspetti commerciali, i diversi servizi offerti dalla cooperativa; di evadere sotto il profilo tecnico ed economico, con la collaborazione delle funzioni aziendali interessate, le richieste di offerta ricevute; di ricercare bandi relativi ai servizi erogati, a cui partecipare; di predisporre, con la collaborazione delle funzioni aziendali interessate
Vice Direttore	E' un collaboratore a cui il Direttore, in considerazione di un particolare rapporto fiduciario può delegare, e in qualunque momento revocare, compiti o responsabilità specifiche. Del proprio operato risponde direttamente al Direttore dal quale riceve direttive ed istruzioni.	L'Assistente alla Direzione definisce, avvalendosi dei consulenti dell'Area Psicopedagogica e dell'Area psichiatrica, le linee dell'approccio psicopedagogico nei vari servizi offerti daL. Villaggio e garantisce la loro attuazione in tutti i progetti educativi seguiti dalla cooperativa. L'Assistente alla Direzione verifica la corretta, efficiente ed efficace progettazione ed attuazione di tutta l'attività educativa svolta dai servizi del Villaggio. Egli intrattiene rapporti con i Servizi sociali e sanitari; gli compete di rappresentare l'approccio educativo del Villaggio nelle relazioni con i servizi pubblici. Su invito del Direttore, l'Assistente partecipa alle riunioni dell'Equipe di direzione	Su delega espressa, il Vicedirettore può partecipare in luogo del Direttore a riunioni e incontri interni ed esterni
Dipendenti e collaboratori - Responsabili delle case - Coordinatori servizi - Operatori	Le interrelazioni fra Coordinatori ed educatori sono finalizzate alla costituzione di un organismo unico in cui ognuno si aspetta appoggio e sviluppa continuità nel lavoro degli altri soggetti.	L'educatore svolge la propria attività a contatto ed a favore delle persone in carico al Villaggio, mediante la formulazione, l'attuazione e la verifica di progetti individualizzati caratterizzati da intenzionalità e continuità, volti a promuovere e a contribuire al pieno sviluppo delle potenzialità di crescita personale e di inserimento e partecipazione sociale. Per il perseguimento di tali obiettivi agisce sulla relazione interpersonale, sulle dinamiche di gruppo, sul sistema familiare, nel contesto ambientale, sull'organizzazione dei servizi e attraverso lo svolgimento di attività artistiche, artigianali e di animazione. Egli è responsabile dell'attività direttamente svolta e della corretta esecuzione dei compiti assegnati. Collabora con gli altri ruoli aziendali di pari livello; per quanto di sua competenza nella gestione del caso ed a seguito di mandato del proprio Responsabile di servizio, interagisce con i soggetti istituzionali e professionali collegati con il Villaggio; partecipa alle riunioni dell'Equipe del servizio in cui presta la propria opera. Egli riferisce del proprio operato al Responsabile di servizio dal quale riceve obiettivi, compiti ed istruzioni	Tra i compiti sono comprese le normali attività di economia domestica quali, ad esempio, la preparazione dei pasti principali, acquisto e gestione delle provviste alimentari, lavanderia, le attività di pulizia e sanificazione giornaliera della casa nel rispetto delle corrette prassi igieniche. E' inoltre altresì richiesta la disponibilità alla guida dei mezzi della Cooperativa per attività di servizio e la partecipazione ai soggiorni estivi ed invernali organizzati dal Villaggio nei termini e modalità che saranno stabiliti da specifico accordo individuale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL per le lavoratrici e lavoratori dipendenti dalle cooperative del settore socio-sanitarioassistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, nonché del contratto di secondo livello – provinciale – delle cooperative sociali della Provincia Autonoma di Trento applicati. Qualora richiesto dalla direzione del Villaggio si richiede inoltre il consenso all'utilizzo della propria autovettura per ragioni di servizio. In occasione dell'attività svolta nel servizio di Formazione Individualizzata al Lavoro, la mansione dell'educatore consiste in un'azione di supporto, affiancamento e sostegno all'utente inserito nel contesto lavorativo. Il Direttore può attribuire ad alcuni operatori che si distinguono per competenza e coinvolgimento, compiti o funzioni particolari stabilendo di volta in volta i soggetti a cui devono far riferimento.
Consulenti e Professionisti	Portano nella Cooperativa l'apporto professionale necessario, supportano l'azione gestionale in tutte le circostanze che richiedono alta specializzazione	Si impegnano a garantire i migliori risultati nell'interazione con gli stakeholders istituzionali e privati fornendo l'apporto di conoscenze professionali e know how che non è possibile reperire nell'organico della Cooperativa	I Consulenti vengono coinvolti tutte le volte che si rende necessario l'apporto di conoscenze specifiche. Il Villaggio sceglie i Professionisti con cui collabora tra coloro che oltre le capacità tecnico professionali dimostrano una sensibilità e motivazioni verso la mission del Villaggio.
Volontari (3) Tirocinanti	Sono stakeholder esterni Sono stakeholder esterni		Incontri settimanali per attività di osservazione
<i>Stakeholder esterni</i>			
<b>Beneficiari di missione</b>			

Bambini - italiani - stranieri	Assicurare ai bambini ospiti una crescita psicofisica serena	Garantire ai bambini un contesto di tipo familiare	
Adolescenti - italiani - stranieri	Sostenere, guidare e aiutare gli adolescenti ospiti nel loro percorso di crescita e formazione verso l'età adulta	Assicurare ai ragazzi ospiti il raggiungimento di una piena autonomia.	
Giovani - italiani - stranieri	Sostenere e guidare i giovani allo scopo di garantire il loro inserimento nel mondo del lavoro e delle relazioni sociali	Si richiede loro un impegno ad essere progressivamente sempre più autonomi	Si cerca di coinvolgerli in attività di tipo studio/lavoro con soggetti economici che sostengono il Villaggio
Famiglie: - italiane - straniere	Nel rapporto con le famiglie si seguono le indicazioni che di volta in volta provengono dai Servizi Sociali e dai Tutori Legali	L'impegno principale la dove è possibile ed è consentito è sicuramente quello del corretto monitoraggio delle comunicazioni con i minori.	Incontri periodici (minimo mensili)
<b>Enti pubblici</b>			
Servizi Sociali del Comune di Roma			Incontri periodici di verifica e di aggiornamento
Tribunale dei Minorenni Comune di Roma			
ASL competenti			
Regione Lazio			Comunicazioni istituzionali
<b>Donatori</b>			
Privati			Visite al Villaggio
Fondazioni			
Aziende			
<b>Scuole</b>			
Scuole - elementari - medie - superiori	Garantire percorsi di crescita personale e sociale.	Accompagnamento e sostegno nello svolgimento dei compiti.	Coinvolgimento nelle attività scolastiche ed extrascolastiche con i compagni.
- Alimenti - Beni di consumo - Servizi energetici			
<b>Media locali</b>			
- Quotidiani - Radio - Televisioni			
<b>Cittadini</b>			
			

## 5 GOVERNANCE, ORGANIZZAZIONE E RISORSE

### 5.1 La struttura e le modalità di governo ed Amministrazione del Villaggio di Roma

Sono organi di governo di Villaggio di Roma:

- l'**Assemblea dei soci**, con compiti di indirizzo delle politiche della Cooperativa. Tra gli altri, rientrano nei compiti dell'Assemblea, l'approvazione del bilancio e la destinazione degli utili; la nomina degli Amministratori; la nomina dei Sindaci o del Revisore Contabile; l'interpretazione delle norme statutarie, dei Regolamenti e delle deliberazioni emesse dalla stessa Assemblea;
- il **Consiglio di Amministrazione**, con compiti di ordinaria e straordinaria amministrazione per la gestione della Società (esclusi quelli riservati all'Assemblea). Il Consiglio può delegare in tutto o in parte le proprie attribuzioni (a eccezione delle materie previste dall'art. 2381 del Codice Civile), a uno o più dei suoi membri. Il Consiglio, inoltre, delibera sull'ammissione, recesso od esclusione dei soci;
- il **Presidente** del Consiglio di Amministrazione, al quale sono affidate la firma e la rappresentanza legale della Società di fronte a terzi ed in giudizio. In caso di assenza o di impedimento, le sue funzioni sono esercitate da un **Vicepresidente**;
- il **Collegio sindacale**;
- l'**Organo di Vigilanza**

#### L'ASSEMBLEA

##### Composizione

Al 31/12/2022

la base sociale della Cooperativa contava 24 soci .  
Il 21 gennaio 2022 si sono verificate le dimissioni di un Socio.

##### Funzioni

L'Assemblea ordinaria:

- approva il bilancio e destina gli utili;
  - procede alla nomina degli Amministratori;
  - procede all'eventuale nomina del soggetto deputato al controllo contabile;
  - interpreta le norme statutarie, quelle del Regolamento interno e le delibere emesse dalla stessa Assemblea;
  - delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge e dal presente Statuto;
  - delibera su tutti gli argomenti sottoposti al suo esame da almeno un decimo dei suoi membri e/o dagli altri Organi di Governo.
- L'assemblea ordinaria ha luogo almeno una volta all'anno. Viene convocata dal Consiglio di Amministrazione ogni volta che lo ritenga necessario. La richiesta di convocazione può essere avanzata anche da un decimo dei votanti o dal Collegio Sindacale. L'Assemblea è considerata straordinaria quando si riunisce per deliberare sulle modificazioni dello Statuto, sugli argomenti previsti dall'articolo 2365 del Codice Civile, sull'adozione del regolamento interno o sulla sua modifica, sullo scioglimento della Società, sulla nomina dei liquidatori e sulla destinazione del patrimonio.

Nel corso del 2022 si sono svolte 2 assemblee ordinarie e L'ordine del giorno prevedeva:

- Approvazione Bilancio 2022
- Nomina società di Certificazione

#### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

##### Composizione

È composto da 7 membri, di cui 5 femmine e 2 maschi eletti tra i Soci dell'Assemblea, che ne stabilisce il numero e la durata in carica. A sua volta il Consiglio elegge il Presidente e due Vice-Presidenti.

Gli Amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi consecutivi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica; rimangono in carica per i mandati consecutivi previsti dalla legge.

## Funzioni

Il Consiglio di Amministrazione:

- si occupa dell'ordinaria e straordinaria amministrazione;
- delibera su ammissione, recesso ed esclusione dei Soci;
- convoca le Assemblee dei Soci ogni volta che lo ritenga necessario e qualora sia richiesto da almeno un decimo dei Soci, oppure dal Collegio Sindacale o dal Revisore Unico;
- predispone il regolamento interno da sottoporre all'approvazione dell'assemblea straordinaria;
- provvede all'organizzazione e alla gestione del Villaggio di Roma e di quelli eventualmente istituiti nella Regione Lazio.

Nel 2022 sono stati convocati 5 Consigli di Amministrazione, sui seguenti temi:

- Approvazione progetto di Bilancio 2022
- Nomina nuovi soci
- Esclusione Soci
- Rapporti con Sos Villaggi dei Bambini

## IL PRESIDENTE

Al 31.12.2022 il Presidente è la Signora Maria Costa

### Funzioni

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono affidate la firma e la rappresentanza legale della Società di fronte a terzi ed in giudizio. In caso di assenza o di impedimento, le sue funzioni sono esercitate da uno dei due Vice Presidenti.

Prevvia apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, può conferire speciali procure, per singoli atti o categorie di atti, ad altri Amministratori oppure ad estranei, con l'osservanza delle norme legislative vigenti in materia.

## L'ORGANO DI CONTROLLO CONTABILE

### 1. Verifica dell'osservanza della legge e dello statuto

La verifica dell'osservanza della legge e dello Statuto si concretizza nella vigilanza sulla correttezza degli atti e delle delibere assunte dagli organi sociali. Il controllo di legittimità svolto dai componenti del collegio sindacale consiste nella vigilanza sul rispetto di tutte le norme statutarie, delle norme legislative e regolamentari che disciplinano il funzionamento degli organi della società ed i rapporti della stessa con gli organismi istituzionali, delle disposizioni normative che disciplinano il settore operativo proprio dell'azienda e sulla presenza delle autorizzazioni prescritte per lo svolgimento dell'attività.

### 2. Verifica del rispetto dei principi di corretta amministrazione

La riforma del diritto societario ex D.lgs. 6/2003 ha ridisegnato le competenze del collegio sindacale, il quale, dal 1° gennaio 2004, ha il compito di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

In particolare, la nuova formulazione dell'articolo 2403 del codice civile, introdotta dalla riforma, specifica in maniera più analitica, accogliendo le tesi della prevalente dottrina, le competenze del collegio sindacale prevedendo un controllo sulla "corretta" amministrazione alla luce di quelle che sono le regole aziendali con specifico riguardo alla verifica della legittimità sostanziale di ogni atto aziendale ovvero sulla conformità di tali atti alle citate regole aziendalistiche.

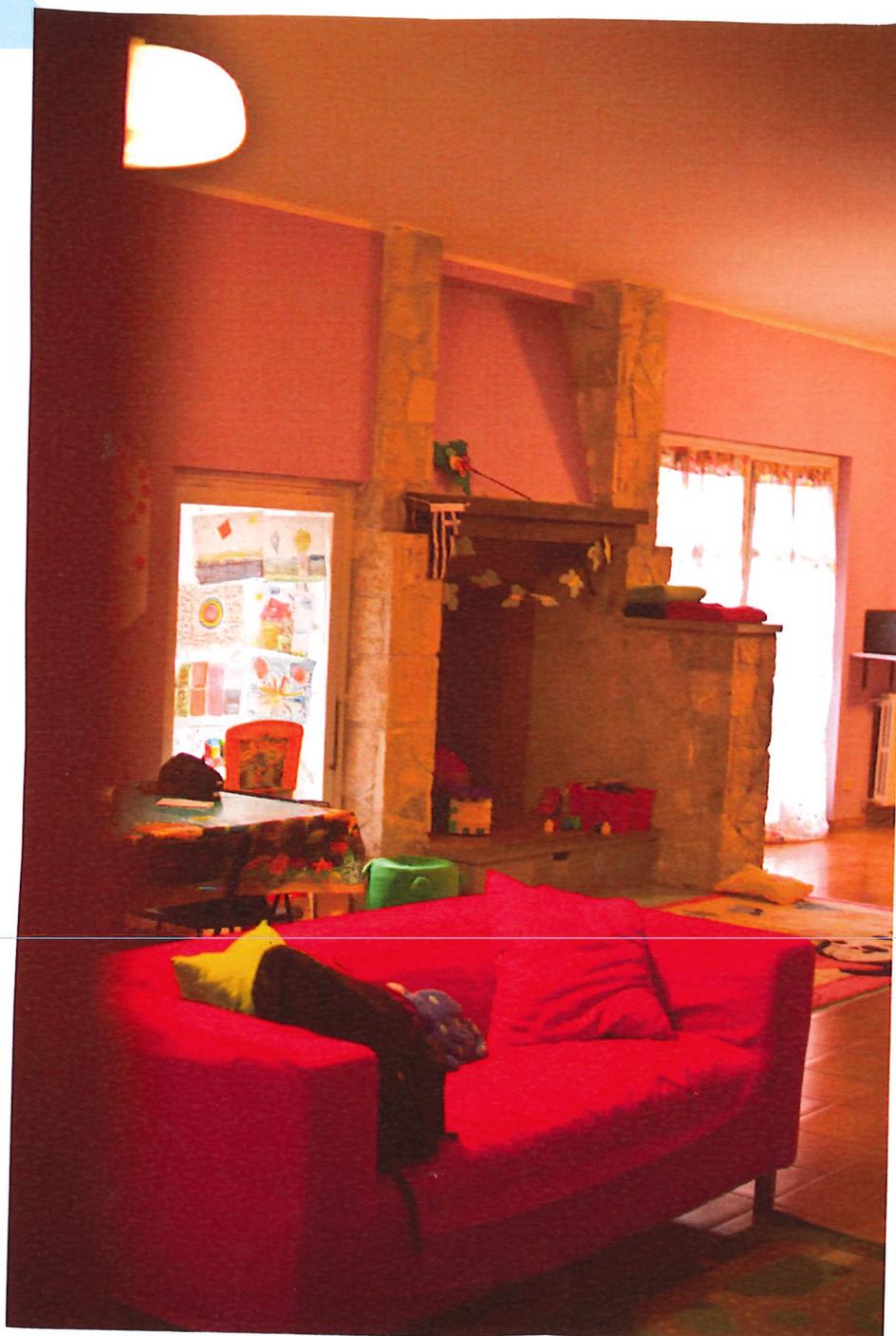
Rimane di fatto invariato il principio del "*no business judgement rule*" del collegio che mantiene pertanto il medesimo ruolo di estraneità al giudizio di merito sulla gestione. Il collegio infatti non deve entrare nel merito della gestione esprimendosi sull'opportunità delle scelte imprenditoriali compiute dagli amministratori ma, attraverso le modifiche introdotte dalla riforma del diritto societario, vengono rafforzati e resi espliciti i compiti di verifica del rispetto della buona prassi operativa e sulla presenza di tutti i necessari presidi di diligenza per la salvaguardia per il corretto operato da parte della società.

### 3. Verifica dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla

### **società e del suo concreto funzionamento**

L'articolo 2403 del codice civile attribuisce al collegio sindacale il compito di vigilare sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società. L'oggetto del controllo da parte del collegio sindacale sono i processi che governano gli atti esecutivi ovvero l'adeguatezza dell'insieme delle direttive e procedure dirette ad assicurare un appropriato livello di competenza e responsabilità nell'attribuzione delle funzioni. I requisiti che il collegio sindacale deve valutare per accertare l'adeguatezza di una struttura organizzativa aziendale sono ad esempio la conformità alle dimensioni dell'impresa, alla natura ed alle modalità di espletamento dell'oggetto sociale, l'organigramma aziendale e la documentazione relativa a

15 direttive e procedure aziendali.



## ODV Organo di Vigilanza

### Le funzioni

L'Organismo di Vigilanza ha il compito, con riguardo al Modello Organizzativo emanato dall'Ente, di vigilare costantemente:

- sulla sua osservanza da parte di tutti i destinatari;
- sull'effettiva efficacia nel prevenire la commissione dei Reati;
- sull'attuazione delle prescrizioni nello stesso contenute;
- sul suo aggiornamento, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare il Modello a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura e all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento.

Per disciplinare le attività connesse a tali compiti, l'Organismo si dota di un proprio Regolamento e ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro soggetto o struttura aziendale, ferma restando la competenza del Consiglio di Amministrazione di verificare la coerenza tra quanto svolto dallo stesso Organismo e le politiche interne aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni dell'Ente. In particolare:

• **si coordina con:**

o il direttore del personale per ciò che concerne gli aspetti relativi alla formazione del personale sulle tematiche del Decreto 231;

o le funzioni aziendali che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello;

o la funzione di Internal Audit (o analoghe strutture di controllo), se esistente, per l'esecuzione di verifiche ispettive sulla corretta implementazione del Modello;

• **collabora con i direttore/o i responsabili titolari** di rapporti con controparti per l'elaborazione delle clausole contrattuali che regolano l'applicazione del Modello ai soggetti esterni all'Ente.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza fissa il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

### I poteri

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente con periodicità annuale.

L'Organismo, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello Organizzativo, è dotato dei seguenti poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche sulla base di un piano annuale approvato ogni anno;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili dell'Ente;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili, a tutto il personale dipendente dell'Ente e, laddove necessario, agli amministratori, al collegio sindacale, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di <sup>IT</sup><sub>SEP</sub> competenze specifiche;
- proporre l'adozione delle necessarie sanzioni all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare;
- verificare periodicamente il Modello organizzativo e, ove necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con il direttore del personale, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul Decreto;
- redigere periodicamente, con cadenza minima annuale, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- collaborare con i Direttore /responsabili titolari di rapporti con controparti, nell'individuazione delle tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni all'Ente ai quali è opportuno applicare il Modello organizzativo e nella determinazione delle modalità di comunicazione a tali soggetti;
- verificare che sia stata data opportuna informazione e conoscenza del Modello Organizzativa.

## I SOCI

### CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DELLA BASE SOCIALE

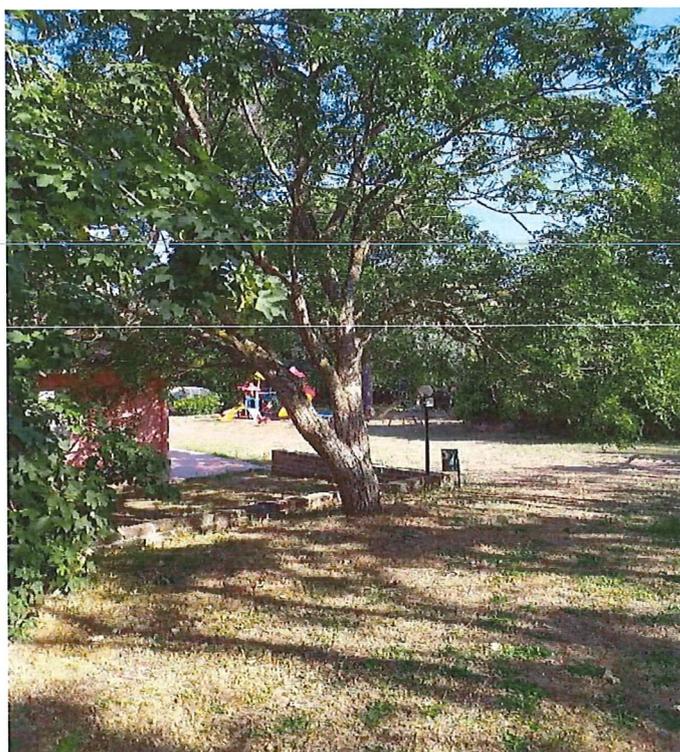
Numero	Tipologia soci
13	Soci cooperatori lavoratori
1	Soci cooperatori volontari
0	Soci cooperatori fruitori
0	Soci cooperatori persone giuridiche
10	Soci sovventori e finanziatori

#### Socio cooperatore/lavoratore

Si individua in tal modo, genericamente, il socio che si è iscritto in cooperativa per partecipare allo scambio mutualistico individuato dallo statuto sociale.

#### Socio sovventore

Con la L. 59/1992 si arrivò a un compromesso tra l'applicazione integralista dei principi della mutualità, caratterizzanti le cooperative e l'esigenza di tentare in qualche modo di ovviare alla "fisiologica" e diffusa difficoltà di reperire finanziamenti da parte di tale tipo di società. L'articolo 4, L. 59/1992, introdusse per le cooperative, con la sola esclusione delle cooperative di edilizia abitativa e dei loro consorzi, la figura del socio sovventore<sup>11</sup>, socio sui generis, nei confronti del quale lo scambio mutualistico con la cooperativa si concretizza esclusivamente con l'apporto di capitale a fronte di una remunerazione dello stesso. Il socio sovventore può essere eletto amministratore, ma la maggioranza del CdA deve essere composta da soci cooperatori. Infine, i voti attribuiti ai soci sovventori non devono in ogni caso superare 1/3 dei voti spettanti a tutti i soci. Per la verità, il mondo cooperativo ha dovuto prendere presto atto che questo tentativo di agevolare la patrimonializzazione dei sodalizi non ha portato a grandi risultati, visto lo scarso successo che ha incontrato tale figura di socio, sia per i vincoli imposti dalla legge<sup>12</sup>, sia per l'aleatorietà di un'effettiva remunerazione<sup>13</sup>. Con la riforma del diritto societario si è inteso, quindi, ancora perseguire il fine proposto, prevedendo un più facile accesso al mercato del credito attraverso la possibilità per le cooperative di emettere strumenti finanziari partecipativi e non, alla stregua delle altre società.



## 6. PERSONE CHE OPERANO PER LA COOPERATIVA

## TIPOLOGIE, CONSISTENZA E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (RETRIBUITO O VOLONTARIO)

## Occupazioni/Cessazioni 2022

Numero	Occupazioni
22	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
4	di cui maschi
18	di cui femmine
4	di cui under 35
4	di cui over 50

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

\* escluse scadenze di contratti a tempo determinato

## Assunzioni/Stabilizzazioni 2022

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

\*\* da disoccupato/tirocinante a occupato

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

\*\*\* da tempo determinato a indeterminato



**Prospetto numero medio dipendenti (ULA - Unità Lavorative / Anno)**

Categoria	ULA Anno 2022	ULA Anno 2021
ULA totale	22	18.12

**COMPOSIZIONE DEL PERSONALE****Personale per inquadramento e tipologia contrattuale**

Contratti di lavoro	31.12.2022	31.12.2021
Totale	22	20
Dirigenti	0	0
Quadri	1	1
Impiegati a tempo indeterminato	18	17
Di cui Impiegati a tempo determinato	4	3
Operai a tempo indeterminato	0	0
Operai a tempo determinato	0	0

**Tipologia personale occupato e contratto**

Profili	N. dipendenti al 31.12.2022
Totale dipendenti	22
Direttore aziendale	1
Coordinatrice/ore	2
Educatori	16
Operai/e	0
Addetti alle pulizie	0
Impiegati amministrativi	2
Operatori sociali	1
Assistente sociale	0

Profili	N. dipendenti
Totale dipendenti svantaggiati	1
Lavoratori con svantaggio certificato (persone con disabilità fisica L. 381/91) .	1

**Tirocini e stage**

Profili	N. persone
Totale tirocini e stage	0
di cui tirocini e stage	0
di cui volontari in Servizio Civile / Servizio Volontario Europeo	0

## CONTRATTO DI LAVORO APPLICATO AI LAVORATORI

CCNL applicato ai lavoratori: COOPERATIVE SOCIALI

### Compensi e indennità di carica

I membri del CdA non percepiscono nessun compenso relativo alla carica.

I volontari prestano il proprio servizio a titolo gratuito e non sono previsti rimborsi.

Per il Collegio Sindacale è previsto un emolumento pari a 6.000 euro + IVA



## ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE REALIZZATE

### Formazione professionale:

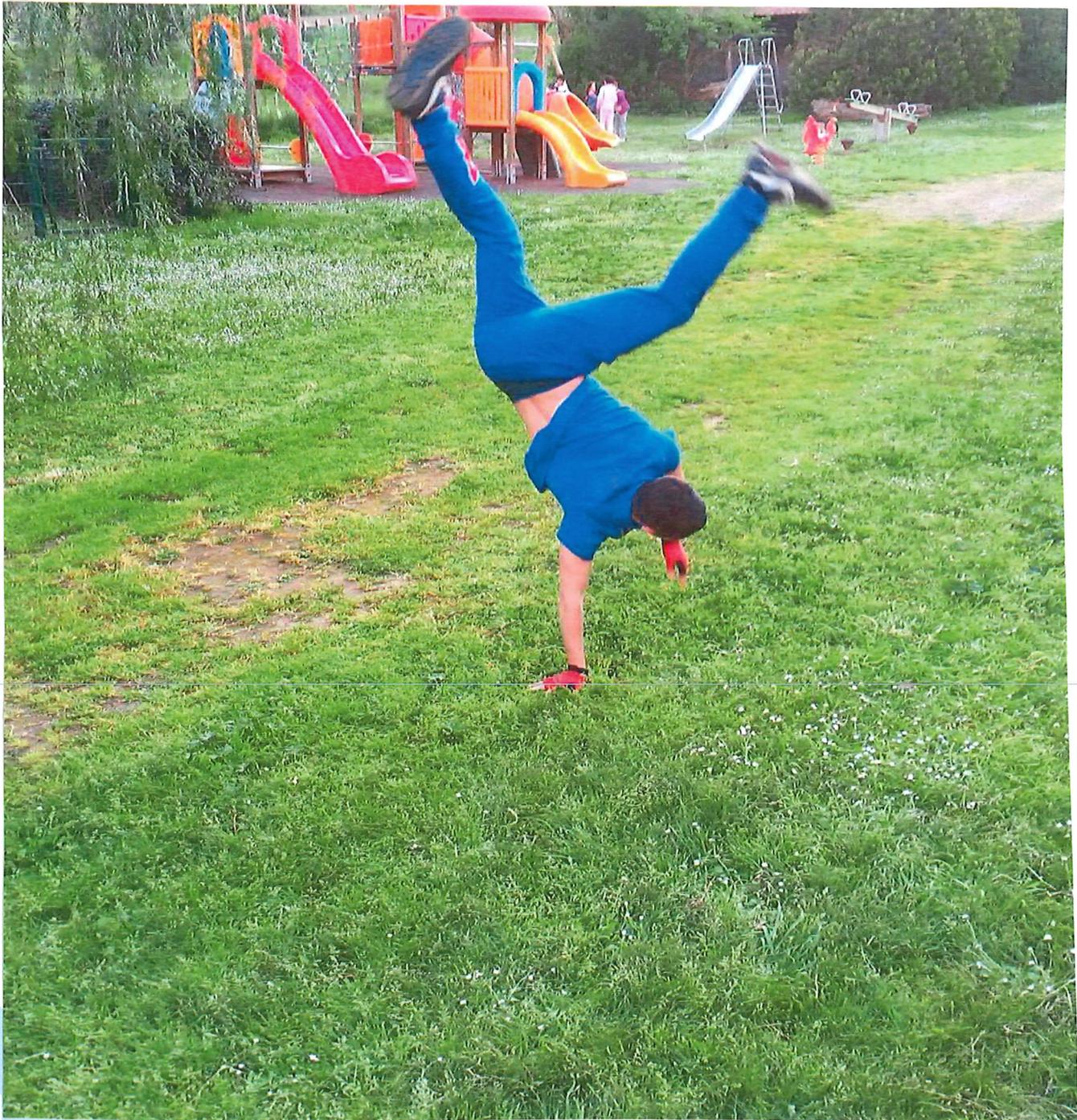
Nel 2022 l'attività di formazione è stata ripresa effettuando attività .....

### Attività svolte dai volontari

Alcuni volontari (3) hanno un intenso coinvolgimento nelle attività della Cooperativa e ricoprono ruoli di affiancamento rispetto agli operatori, contribuiscono in modo sostanziale alla gestione delle attività all'interno delle case.

Con i minori svolgono poi alcune attività di laboratorio a carattere tecnico, come il laboratorio per la manutenzione delle biciclette o artistiche o di supporto scolastico.

I volontari vengono coinvolti in attività ludiche con i bambini accolti nelle case famiglia, accompagnati alle attività extrascolastiche sportive ed educative, supporto per lo studio e la formazione, supporto per delle case, attività di raccolta fondi e sensibilizzazione.



## 7 ATTIVITÀ ED OBIETTIVI

### DIMENSIONI DI VALORE E OBIETTIVI DI IMPATTO

#### Governance democratica ed inclusiva

La cooperativa valorizza le competenze e le capacità di ognuno, promuovendo la partecipazione attiva alla governance indipendentemente dall'appartenenza ad una specifica categoria, senza pregiudizi e agevolando il superamento delle difficoltà soggettive.

I responsabili dei servizi (6 case-famiglia e progetto di autonomia accompagnata) sono tutte donne. La rappresentanza femminile tra i soci che hanno un ruolo come operatori della cooperativa è ben oltre la metà, come pure il CDA è a maggioranza femminile.

#### Partecipazione, coinvolgimento e crescita professionale dei lavoratori

Tutti i lavoratori di lungo periodo sono stati invitati a diventare soci della cooperativa.

In seguito all'introduzione dell'obbligo di avere un titolo di studio ufficialmente riconosciuto per chi svolge mansioni educative, la Cooperativa ha proposto e favorito la partecipazione dei lavoratori, privi di idoneo titolo di studio, a percorsi di qualifica professionale per Educatore Socio Pedagogico .

Le attività di supervisione, costanti durante tutto l'anno, sono occasione di confronto e formazione professionale.

Per agevolare la conciliazione tra vita professionale e lavorativa i turni di lavoro sono concordati e stabiliti anche in base alle esigenze ed alle richieste dei lavoratori.

#### Generare occupazione

Nel 2022 in seguito a orizzonti diversi che si sono prospettati alla Cooperativa è stato elaborato un piano che prevede l'assunzione e la formazione di 3 nuovi operatori che andranno a rafforzare l'organico con nuove .

Per favorire la stabilità dei lavoratori e delle loro famiglie, per garantire continuità ai servizi educativi erogati e di conseguenza migliorarne la qualità, la Cooperativa propone alla quasi totalità dei dipendenti una assunzione con contratto a tempo indeterminato. Nel 2022 circa il 87% dei dipendenti era assunto tempo indeterminato

#### Qualità ed efficacia dei servizi

Nel corso del 2022, presso il Comune di Roma, è stata presentata domanda di accreditamento di tutti i servizi della Cooperativa. Il processo di accreditamento ha comportato l'aggiornamento della Carta dei Servizi di ogni comunità e l'adozione di un codice etico.

#### Conseguenze sulle politiche pubbliche

Il Villaggio di Roma, attraverso l'adesione a ConfCooperative e CNCM, partecipa al processo di co-programmazione e co-progettazione con l'intento di usare la forza della rete per incidere positivamente sulle politiche pubbliche, in particolare nel settore sociale.

#### Sviluppo tecnologico e aumento dell'efficienza attraverso l'utilizzo di tecnologie

La cooperativa utilizza strumenti informatici hardware/software per condividere in sicurezza documenti di lavoro, agevolare

lo scambio ed il confronto tra educatori e aumentare la produttività.



## LE ATTIVITA' PRODOTTE

L'output è ciò che viene creato alla fine di un'attività. Abbiamo qui elencato i principali "prodotti" delle nostre attività.

### Attività Educativa:

Numero minorenni/maggiorenni accolti  
 Numero minorenni/maggiorenni dimessi (rientro in famiglia, affidamento, adozione, autonomia)  
 PEI (progetti educativi individualizzati)  
 Ore sport  
 Ore sostegno psicologico e terapie

### Attività promozione volontariato:

Numero volontari coinvolti nelle attività  
 Numero riunioni volontari  
 Numero Youth Pass redatti

### Attività inclusione scolastica:

Numero promossi/bocciati  
 Numero certificazione livello lingua italiana

### Attività sviluppo dell'organizzazione:

n. progetti presentati  
 n. progetti approvati

### Attività raccolta fondi:

Campagne di Crowdfunding  
 Attivazione Soci ed Amici  
 del Villaggio

## BENEFICIARI

Servizio: Case-famiglia  
 Giorni di attività anno 2022: 365  
 Tipologia attività interne al servizio: Accoglienza residenziale minorenni  
 Categoria utenza: bambini, bambine, ragazzi e ragazze con disagi familiari e sociali, donne in difficoltà  
 N. totale beneficiari anno 2020: 28 + mamme naturali

## BENEFICIARI DEI SERVIZI

Il cambiamento/miglioramento prodotto dalle attività svolte dalla cooperativa, che si muovono all'interno di una cornice di senso che definiamo con "il motto": nessuno cresce da solo.

In questa sezione analizziamo gli outcome osservabili sui bambini e i ragazzi accolti sugli educatori, sulle famiglie d'origine, sul Quartiere / Sistema paese.

I miglioramenti che possiamo osservare nei nostri bambini e ragazzi riguardano prima di tutto la consapevolezza di essere accolti in un luogo sicuro e lontano da quello che ha causato il loro disagio, e con il sostegno di figure adulte stabili ed equilibrate. L'azione educativa quotidiana produce cambiamenti nei beneficiari, diversi per ciascuno di loro e coerenti con il progetto educativo individualizzato (PEI).

L'azione educativa è integrata da percorsi psicologici, riabilitativi, dalle attività sportive e laboratoriali che hanno un impatto tangibile sul livello di socializzazione e benessere generale.

Per i ragazzi più grandi svolgono un ruolo fondamentale la formazione e l'orientamento al lavoro, chiave di volta per la conquista dell'autonomia.

La vita comunitaria è uno strumento che permette ai bambini ed ai ragazzi di non sentirsi soli e percepirsi come membri attivi di un gruppo, sviluppando così l'appartenenza alla comunità ed un senso civico.

I cambiamenti che possiamo osservare nei giovani coinvolti nelle attività di Servizio Civile Universale e Servizio Volontario Europeo riguardano: l'acquisizione di competenze in ambito relazionale ed educativo, di conoscenze specifiche sul funzionamento dei servizi sociali e delle comunità per minori; lo sviluppo di senso civico e di cittadinanza attiva; l'apprendimento della lingua italiana; l'arricchimento e lo scambio interculturale.

I tirocinanti che scelgono di investire le proprie ore di formazione nelle nostre comunità, si sperimentano nella relazione di aiuto, in un contesto comunitario e sotto la supervisione di educatori esperti. Al termine del tirocinio si verifica con il tirocinante il raggiungimento degli obiettivi concordati.

I volontari che prestano servizio nelle nostre comunità sviluppano un senso di appartenenza comunitaria e si sentono arricchiti dalla relazione con i bambini e con gli altri adulti con cui condividono l'esperienza.

Gli educatori impiegati nei servizi educativi della cooperativa, possono beneficiare di un ambiente lavorativo accogliente ed inclusivo. Gli educatori sono regolarmente assunti con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato e, nonostante alcuni ritardi nel pagamento degli stipendi per motivi non dipendenti dal Tetto, possono contare sulla solidità di un contratto che gli permette autonomia ed indipendenza economica.

L'educatore è inserito in un contesto stimolante dal punto di vista professionale, in cui svolge un ruolo molto importante la riflessione educativa all'interno delle singole equipe e la supervisione delle dinamiche relazionali che entrano in gioco nel rapporto con bambini e ragazzi e con i colleghi. Gli outcome auspicabili per gli educatori riguardano l'implementazione delle proprie competenze tecniche, delle capacità relazionali, la capacità di collaborazione, la creatività, la capacità di progettazione, la capacità di empatia/ascolto, la crescita professionale e in generale la crescita personale. Questi outcome verranno valutati a partire dal 2021 attraverso questionari e colloqui di approfondimento con i responsabili delle risorse umane della cooperativa.

Le famiglie d'origine dei minorenni accolti entrano in contatto con la proposta educativa della cooperativa in modo più o meno consenziente. Talvolta sono le famiglie d'origine a chiedere aiuto e a beneficiare in modo consapevole delle attività realizzate, altre volte sono coinvolte loro malgrado, in alcuni casi sono assenti. Gli outcome osservabili riguardano tutto ciò che è collegato con l'entrare in contatto con una nuova realtà, con nuovi modelli educativi e relazionali. Vedere i loro figli stare bene, al centro di un servizio di qualità, porta alcuni di loro a sviluppare alcune capacità relazionali e nuove competenze.

Quartiere / Sistema paese: le attività della cooperativa impattano direttamente sulla riduzione delle problematiche sociali, migliorando la qualità della vita dei beneficiari che ricevono così una risposta ai loro bisogni. Gli outcome osservabili nelle persone entrano in contatto con la cooperativa riguardano: la partecipazione, lo sperimentare capacità relazionali, la sensibilizzazione alle tematiche di cui si occupa la cooperativa.

## OBIETTIVI: AFFRONTARE LA COMPLESSITA' CON IL SORRISO

### Obiettivo primario l'equilibrio

Saremmo molto felici di non ricevere più richieste di inserimento per bambini e giovani con disagi familiari e di avere le nostre case vuote. Questo significherebbe che il forte disagio, a cui rispondiamo con il nostro lavoro, sarebbe sparito. Purtroppo siamo lontani da questa ipotesi e le richieste di accoglienza sono sempre molto numerose.

Per garantire la sostenibilità della nostra organizzazione, e tenere in equilibrio l'aspetto economico, cerchiamo di accogliere utenti fino alla capienza massima delle case, compatibilmente con tutti i fattori interni ed esterni

Nel corso del 2022 l'andamento delle attività di accoglienza è stato abbastanza stabile mantenendo e leggermente aumentando il numero dei bambini e dei ragazzi accolti rispetto alle disponibilità.

24 Si è registrata anche un aumento rispetto ai nuclei donne in difficoltà nonostante un fisiologico ricambio per

trasferimento ad altre strutture o supporti di semiautonomia.

### 1 Obiettivo progettazione: finanziare, sostenere e incrementare le attività

Nel 2022 sono stati presentati 6 progetti di cui 4 finanziati; rispetto al 2021 in cui erano stati presentati 13 progetti, di cui 5 finanziati, c'è stato un netto miglioramento.

### 2 - Obiettivo raccolta fondi da aziende e fondazioni

### 3 - Obiettivo sostenibilità ambientale

Abbiamo a cuore l'ambiente e cerchiamo ogni giorno di limitare il nostro impatto sul pianeta. Abbiamo avviato un monitoraggio dei consumi nelle nostre strutture con l'obiettivo di efficientare gli impianti, ridurre i consumi e, dove possibile, installare impianti fotovoltaici. Nella casa famiglia Terra di Mezzo il 46% dei consumi è coperto dalla produzione del sistema fotovoltaico installato sul tetto. La riduzione delle emissioni di CO2 corrisponde a 230 nuovi alberi piantati per il 2020.

### 4 -

CONSUMI 2022 NELLE CASE DEL VILLAGGIO DI ROMA	TOTALE	UNITÀ DI MISURA
ENERGIA ELETTRICA CONSUMI	78.267	kwh
GAS METANO CONSUMI	14.355	smc
CARBURANTE CONSUMI	2623	lt
ACQUA CONSUMI	12.223	mc

BENEFICI AMBIENTALI IMPIANTO FOTOVOLTAICO NEL VILLAGGIO DI ROMA - 2022	TOTALE
Emissioni CO2 evitate	12.343 Kg
Alberi equivalenti piantati	4

### Fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali

Nel 2022 abbiamo iniziato un percorso autonomo. La Cooperativa ha cercato ed attivato per garantire la continuità dei servizi.

## 8 SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

### PROVENIENZA DELLE RISORSE ECONOMICHE CON SEPARATA INDICAZIONE DEI CONTRIBUTI PUBBLICI E PRIVATI

#### Ricavi e proventi

	2022	2021	2020
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi	917.147	944.386	860.643 €
Raccolta da Privati-Cittadini inc	40.760	5.757€	0
Ricavi da vendita energia elettrica	7.198	0	4.452
Ricavi da Privati-Non Profit			€
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative			0
Altri Ricavi		10€	6.290 €
Contributi pubblici 5 x 1.000	2.808	2894€	8.857 €
Contributi privati	4.000		86.598 €

#### Patrimonio

	2022	2021	2020
Capitale sociale	1240	1498	1.343 €
Disponibilità liquide	561.325	439.492€	365.845 €
Utile/perdita dell'esercizio	24.581	206€	92.656 €
Totale Patrimonio netto	4.184.562	4.160.245€	4.162.663 €



## Conto economico

	2022	2021	2020
Risultato Netto di Esercizio	24.581	10.785€	97.800 €
Eventuali ristorni a Conto Economico			0
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	34.466	13.048€	100.441 €

## Composizione Capitale Sociale

Capitale Sociale	2022	2021	2020
capitale versato da soci operatori lavoratori	671,45	671,39€	516.50 €
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	568,15	826,40€	826.40 €
capitale versato da soci persone giuridiche			0
capitale versato da soci operatori fruitori			0
capitale versato da soci operatori volontari			€

## Valore della produzione

	2022	2021	2020
Valore della produzione (voce A del Conto Economico bilancio CEE)	924.345	944.386€	865.095 €

## Costo del lavoro

	2022	2021	2020
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	709.882	618.247	572.511 €
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)			0,00 %
Peso su totale valore di produzione	76,7%	65.46%	59,21%

## CAPACITÀ DI DIVERSIFICARE I COMMITTENTI

## Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2022

	2022	2021	2020
Incidenza fonti pubbliche	99%	99,5%	860.643€ 89 %
Incidenza fonti private	1%	0,5%	106.197 € 11 %

--	--	--	--	--	--	--



**Imposte correnti, differite ed anticipate**

Nell'esercizio in esame sono state accantonate imposte correnti Ires per euro 452 e Irap per euro 7.756.

**Nota integrativa abbreviata, altre informazioni****Informazioni di cui art. 2513 -2545- 2528 del Codice Civile**

Come previsto dall'art.2513 C.C. ed in considerazione dell'art.111-septies del R.D. 30/03/42 n.318, si evidenzia che la cooperativa sociale rispetta le norme di cui alla legge 381/1991 e quindi viene, per definizione, classificata "cooperativa a mutualità prevalente".

**Parametri per la determinazione della prevalenza (art. 2513 C.C.)**

Attestazione della prevalenza ai sensi dell'ex art. 2513 del Codice Civile

La cooperativa è iscritta con il numero A165750 nella sezione cooperative a mutualità prevalente di cui agli art. 2512 c.c. e seg. .

Categoria : Cooperative Sociali – altre cooperative- gestione servizi (tipo A)

Ai sensi dell'art 111septies disp.att.c.c. la cooperativa possiede i requisiti di mutualità prevalente in quanto rispetta le norme di cui alla legge 8 novembre 1991 n.381.

Per maggiore informazione si comunica che la cooperativa si avvale prevalentemente, nello svolgimento della propria attività, della prestazione lavorativa dei soci come evidenziato nel seguente prospetto, ai sensi dell'articolo 2513 del codice civile:

**Costo del Lavoro**

Dati contabili	Esercizio	%	Esercizio	%
	2022		2021	
B9 Verso soci dipendenti				
B7 Verso soci lav.	12.496			
<b>Totale Soci</b>	<b>489.687 €</b>		<b>269.533€</b>	
<b>Complessivo Soci non Soci</b>	<b>750.756 €</b>	<b>65%</b>	<b>449.222€</b>	<b>60%</b>

Si conferma che nello statuto della Cooperativa sono previste le clausole di cui all'art.2514 c.c. e che le stesse sono di fatto osservate, anche in riferimento alla tabella precedente è possibile attestare che permangono le condizioni di mutualità prevalente.

Nel rispetto dell'art. 2 della legge 59/92 e come previsto all'art. 2545 c.c.si riportano le seguenti evidenze;La

CoopePativa ha come scopo sociale quello previsto dall'art1, lett.a) della legge 381/1991

I criteri di gestione seguiti sono in perfetta conformità con il carattere di cooperativa "sociale" adeguando tutte le scelte operative alle linee dello statuto ed alle decisioni dell'assemblea;

I principi di gestione seguiti sono stati soprattutto quelli di mutualità, solidarietà, democraticità, impegno, equilibrio delle responsabilità e rispetto ai ruoli, spirito comunitario, legame con il territorio ed equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche, le scelte e gli obiettivi perseguiti hanno puntato a migliorare ulteriormente i servizi di natura sociale, prestando ancora più attenzione alle esigenze dell'utenza;

Si è sempre cercato di andare incontro alle esigenze dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze primarie di garanzia del servizio agli utenti.

Le ammissioni di nuovi Soci in possesso dei requisiti previsti, sono state valutate in base alle domande di ammissione e nel totale rispetto delle norme statutarie (ai sensi dell'art. 2528 c.c.)

**I soci al 31/12/2024 sono un totale di 24 unità così suddivise:**

**Soci sovventori n° 10 (di cui femmine 3 - maschi 7 ) Soci**

**cooperatori n° 13 (di cui femmine 8 – maschi 5 )Soci Volontari**

**n° 1 (maschio)**

Il capitale sociale risult di euro 1.239,6 pari a n.24 quote da 51,65 euro.

**Informazioni di cui all'art.2435-bis del Codice Civile**



