

Bilancio Sociale 2024

Terra di Mezzo S.C.S.

SOMMARIO

1. NOTA METODOLOGICA E MODALITA' DI APPROVAZIONE E DIFFUSIONE DEL BILANCIO SOCIALE	4
2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE.....	5
-Aree territoriali di operatività	
-Valori e finalità perseguite (missione dell'Ente come da Statuto/atto costitutivo)	
-Attività statutarie individuate e oggetto sociale	
-Attività svolte in maniera secondaria/strumentale	
-Collegamenti con altri Enti del terzo Settore	
-Contesto di riferimento	
-Storia dell'organizzazione	
3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE.....	12
-Consistenza e composizione della base sociale/associativa	
-Ulteriori informazioni in merito alle tipologie dei soci presenti	
- Sistema di governo e controllo, articolazione, responsabilità e composizione degli organi	
- Modalità di nomina e durata carica	
- N. di CDA/anno + partecipazione media	
- Persone giuridiche	
-Tipologia organo di controllo	

- Partecipazione dei soci e modalità
- Mappatura dei principali stakeholders
- Tipologia di collaborazioni
- Presenza sistema di rilevazione di feedback

4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE.....19

- Tipologie, consistenza e composizione del personale (retribuito e volontario)
- Composizione del personale al 31/12/2024
- Attività di formazione e valorizzazione realizzate
- Tipologie contrattuali e flessibilità
- Natura delle attività svolte dai volontari
- Struttura dei compensi, delle retribuzioni, delle indennità di carica e modalità e importi dei rimborsi ai volontari "emolumenti, compensi o corrispettivi a qualsiasi titolo attribuiti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dirigenti nonché agli associati"
- Contratto di lavoro applicato ai lavoratori
- Modalità di regolamentazione per rimborso volontari

5. OBIETTIVI ED ATTIVITA'26

- Dimensione dei valori ed obiettivi di impatto
- Output attività
- Tipologie beneficiari
- Tipologie attività esterne
- Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità
- Elementi/fattori che possono compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali e procedure poste in essere per prevenire tali situazioni

6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA.....39

-Provenienza delle risorse economiche con separata indicazione de contributi pubblici e privati

-Capacità di diversificare i committenti

-Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi (se prevista)

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

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

7. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE44

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

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

-Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

8. MONITORAGGIO DELL'ORGANO DI CONTROLLO45

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

Il presente Bilancio sociale è stato redatto in conformità alle "linee guida per la redazione del Bilancio sociale da parte degli Enti del Terzo Settore" così come definite nel decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con Decreto 4 luglio 2019 – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – al fine di fornire agli *stakeholders* una rappresentazione completa della Terra di Mezzo S.C.S.

Il Bilancio Sociale ha lo scopo di comunicare all'esterno, in modo chiaro e sintetico, gli esiti delle attività svolte dalla Cooperativa Terra di Mezzo durante l'anno 2024.

Il Bilancio sociale "affianca" il bilancio "tradizionale", ed è uno strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati di ogni esercizio sociale delle attività svolte dall'organizzazione per raggiungere i propri scopi statuari, valutando al suo interno la ricaduta benefica per la collettività, comunicandone i risultati ai diversi portatori di interesse.

Ogni sezione del Bilancio Sociale - dunque- riporta non solo elementi quantitativi, ma anche elementi qualitativi che hanno avuto o avranno oggettive ricadute nel benessere sia dei portatori di interesse, sia della collettività, dunque sia nel breve sia nel lungo periodo.

La stesura del Bilancio Sociale è avvenuta anche grazie all'apporto dei componenti del Consiglio di amministrazione/coordinatori dei diversi servizi.

Il Bilancio Sociale viene approvato contestualmente al bilancio di esercizio e alla nota integrativa dall'Assemblea Soci costituita in forma ordinaria secondo quanto previsto dallo Statuto Societario e dalla disciplina civilistica.

Per questo motivo a seguito dell'approvazione del documento lo stesso viene depositato presso la Camera di Commercio di Torino diventando a tutti gli effetti un documento di pubblico interesse e per tanto consultabile pubblicamente.

Esso viene pubblicato e messo a disposizione per la consultazione su pagine WEB che vengono utilizzate per dare un'informazione mirata sulle nostre attività quotidiane e di lavoro di un anno.

2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ENTE

Informazioni generali:

Nome dell'ente	TERRA DI MEZZO S.C.S.
Codice fiscale	08768140017
Partita IVA	08768140017
Forma giuridica e qualificazione ai sensi del codice del Terzo settore	Cooperativa Sociale di tipo A
Indirizzo sede legale	Stradale Fenestrelle n. 82 - PINEROLO (TO)
N° Iscrizione Albo Delle Cooperative	A110815
Telefono	0121/933643
Fax	0121/950070
Sito Web	http://www.terradimezzoscs.it
Email	terradimezzo.scs@tiscali.it
Pec	terradimezzo.scs@pec.it
Codici Ateco	88.99

Aree territoriali di operatività

La nostra Cooperativa opera in provincia di Torino - nel territorio del pinerolese, in particolare in Pinerolo, Torre Pellice e San Secondo di Pinerolo.

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

La Cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini ai sensi dell'articolo 1 lett. A) della legge 381/91 ossia attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi incluse le attività di cui all'art. 2, comma 1, lettere a), b), c) d), l) e p) del decreto legislativo n. 112/2017 s.m.i.

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi 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 costruzione di relazioni e legami.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali mediante il coinvolgimento delle risorse della comunità, e in special modo volontari ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo – grazie anche all'apporto dei soci lavoratori – l'autogestione responsabile dell'impresa.

La Cooperativa, dunque, nel curare nel miglior modo gli interessi dei soci e lo sviluppo socioeconomico e culturale delle comunità, coopera, collabora e coinvolge attivamente altre risorse

vive della Comunità di appartenenza, quali enti cooperativi, altre imprese ed imprese sociali e organismi del Terzo Settore, altri enti quali realtà ecclesiali e laiche, associazioni sportive e culturali.

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.

Al centro della nostra operatività c'è dunque la persona, sia intesa come appartenente ad un'organizzazione che persegue finalità sociali ed imprenditoriali condivise attraverso un processo partecipativo dialogico e democratico, sia intesa come destinataria di servizi che possano valorizzare la propria appartenenza alla società attraverso la fruizione di attività di assistenza sociale e, in prospettiva, come membro attivo di una rete sana di relazioni sociali.

Anche durante quest'anno, dunque, la nostra azione si è caratterizzata dal mantenimento e dal miglioramento di principi fondamentali quali:

- la gestione democratica dell'impresa, ove il CDA opera con i responsabili delle varie aree e con gli stessi soci in modo collegiale al fine di ottenere una gestione partecipata e consapevole della attività;
- il miglioramento ed il potenziamento della autonomia e la valorizzazione delle competenze dei soci, affinché si possano accrescere le possibilità di occupazione, la loro crescita umana e culturale;
- l'adeguatezza dei servizi rivolti all'utenza, calibrando singolarmente gli interventi e l'azione di aiuto in maniera più efficace possibile, perseguendo gli obiettivi di miglioramento delle condizioni sociali, culturali, e in generale della qualità della vita;
- la correttezza dei servizi gestiti, nell'interesse sia dei fruitori, degli stakeholders, sia della Cooperativa stessa, nella logica del miglioramento continuo della qualità, dell'efficacia e conseguentemente dell'incremento della visibilità e del riconoscimento delle competenze di gestione dei servizi;
- la creazione e la collaborazione alla creazione di reti sociali in grado di contrastare l'esclusione e l'emarginazione; la ricerca di ogni sinergia possibile sul territorio per la realizzazione di progetti con valenza sociale;
- l'attenzione alla qualità delle relazioni umane;
- la formazione continua degli operatori anche attraverso l'attivazione di specifici percorsi formativi specialistici basati sulle più attuali evidenze d'efficacia;
- lo sviluppo di progetti per la crescita della Cooperativa, anche nell'ambito della sperimentazione di nuove aree di intervento.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale

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

La Cooperativa fin dalla costituzione si è dedicata all'ambito della salute mentale, sviluppando una propria metodologia di lavoro orientata alla recovery, all'inclusione ed alla cittadinanza attiva ed

acquisendo competenze sempre più efficienti ed efficaci che nel tempo sono divenute un vero e proprio patrimonio di *Know-how* in costante evoluzione e che costituiscono la base di nuove idee e progetti.

Nel dicembre 2019, in occasione dell'adeguamento statutario alle normative in vigore in merito alle Imprese Sociali e agli Organi di Controllo, ha ampliato e dettagliato il proprio oggetto sociale, articolandolo su diversi campi di intervento, gran parte dei quali svolti nel corso dell'anno 2024:

- la progettazione e la realizzazione di percorsi terapeutici socioeducativi - riabilitativi;
- la definizione e la gestione di programmi di trattamento nell'ambito di Comunità o altre strutture di accoglienza, centri diurni, case di riposo;
- assistenza domiciliare ed educativa territoriale;
- attività sanitaria, sociosanitaria, assistenziale, educativa;
- l'inserimento e l'integrazione sociale di soggetti in situazioni di psicopatologia, disagio sociale, culturale, esistenziale;
- progetti di ri-socializzazione, progetti a valenza socio-occupazionale;
- promozione e gestione di attività /corsi di formazione o iniziative volte alla qualificazione umana, culturale e professionale finalizzate alla riabilitazione e/o il reinserimento sociale di soggetti svantaggiati;
- telesoccorso;
- trasporto persone;
- attività di ricerca, promozione, divulgazione sui temi del disagio

Nel corso dell'anno 2024 sono stati svolti principalmente **servizi di assistenza sociosanitaria nell'area residenziale della salute mentale nell'ottica di sviluppo di Percorsi di cura** all'interno di strutture psichiatriche per adulti, denominate "Strutture per la Riabilitazione Du Parc".

Si tratta di strutture *accreditate* con il SSN, e così di seguito definite dalla normativa regionale vigente:

Tipologia SRP (Dgr 29-3944)	Denominazione struttura	n. posti letto
- SRP 2.1.	"Comunità Du Parc"	20+2
- SRP 2.2.	"Terra di Mezzo"	10
- SRP 2.2.	"Miradolo"	10
- SRP 2.2.	"FenestrELLE"/"Tangram"	10
- SRP 3.2."Abicittà"	"Abicittà"	5

A partire dall'ultimo trimestre del 2024 il servizio svolto dalla Cooperativa presso la struttura denominata "Fenestrelle" sita in Pinerolo (TO) è stato trasferito presso una nuova sede in San Secondo di Pinerolo (TO), a cui è stato dato il nome "Tangram".

In tali strutture sono inseriti pazienti adulti con diverse patologie di tipo psichiatrico, talvolta concomitanti con varie tipologie di dipendenze e/o disabilità.

Essi vengono inviati alle strutture da ASL del territorio piemontese ed extra regionale, anche su segnalazione di Tribunali, Servizi Sociali, Servizi per le Dipendenze.

Le strutture sopra citate si annoverano tra le Strutture Residenziali Psichiatriche (SRP) per trattamenti terapeutico riabilitativi a carattere estensivo (cfr. *Deliberazione della Giunta Regionale 19 settembre 2016, n. 29-3944 Revisione della residenzialità psichiatrica. Integrazioni a DGR n. 30 -1517/2015*, in seguito modificata con la DGR. 84-4451 del 22 dicembre 2021).

La legislazione regionale piemontese, in ottemperanza alle linee guida nazionali, affida alle SRP, strutture sanitarie extraospedaliere, il compito di fornire un'alternativa istituzionale alla segregazione manicomiale, teoricamente superata a seguito della legge 180/78.

Tali strutture si connotano come istituzioni che forniscono una **risposta terapeutica** alla malattia mentale, nell'intento di contrastare e prevenire la cronicità, **contribuendo alla riduzione dei costi sociali e sanitari** che il problema psichiatrico comporta.

L'obiettivo terapeutico riabilitativo prioritario è quindi quello di **promuovere il miglioramento della condizione di sofferenza e disagio** dei pazienti, modificando in senso più funzionale il loro "bagaglio d'ingresso" in struttura. Attraverso il percorso comunitario, infatti, i residenti dovrebbero acquisire degli strumenti di rinforzo della propria identità e specifiche competenze di **adattamento sociale**.

Tale miglioramento si sostanzia in tappe successive di un percorso riabilitativo/evolutivo che necessita di sempre minore protezione e di minor sostegno dell'autonomia.

Per raggiungere tali obiettivi la comunità assume due funzioni principali:

1. terapeutica (finalizzata alla riduzione del "danno psichico")
2. educativa [(ri)acquisizione di (nuove) abilità sociali e relazionali]

Il lavoro psico/socio/terapeutico viene svolto all'interno di équipes multidisciplinari caratterizzate da elevata professionalità e specificità , che progettano e sostengono concretamente *insieme a tutti attori dell'intervento- in primis con l'utente ed i suoi familiari/care givers /Servizio Pubblico Inviante* - un percorso terapeutico che risponda ai reali bisogni di cura e reinserimento sociale , con l'obiettivo di sviluppare la consapevolezza della propria patologia lavorando al raggiungimento dell'autonomia nella sua gestione nei diversi contesti di vita.

La Cooperativa all'interno di tali strutture si occupa di aree ben definite, in particolare:

>> Sostegno all'abitare: supporto e cura degli spazi di vita

>>Sostegno nell'igiene della persona e cura della salute fisica

>>Attività socio-riabilitative, socio sanitarie educative volte a rinforzare le abilità sociali e le abilità di problem solving

>> Cura degli aspetti relazionali

>>Sostegno nelle relazioni familiari, amicali

>>Attività occupazionali e laboratori esperienziali volte al recupero dell'autonomia e della (ri)scoperta e fiducia nelle risorse personali

>>Attività ricreative e risocializzanti (per esempio gruppo "montagna", palestra, piscina, calciobalilla, uscite/gite...), collaborazione con esperti del settore per attività specifiche quali per esempio la montagna-terapia, i laboratori artistici e i progetti teatrali, educazione alla salute;

>>Gruppi di riabilitazione

>> Percorsi di inserimento nel mondo del lavoro rivolti agli utenti, tramite borse lavoro, tirocini formativi, P.A.S.S. (Percorsi di Attivazione Sociale Sostenibili), collaborazione con imprese/altri Enti del territorio ospitanti tirocini formativi/percorsi di inserimento lavorativo dei pazienti

>>Collaborazione con centri di formazione professionale/scuole/istituti per corsi/attività formative e scolastiche degli utenti

>>Supporto alle attività quotidiane della comunità (preparazione dei pasti, pulizie, piccole manutenzioni/abbellimento della "casa").

La Cooperativa progetta e realizza inoltre servizi di assistenza/educativa individuale rivolta a pazienti psichiatrici adulti Vs. committenti privati, con lo scopo, ad esempio, di implementare taluni interventi che possano essere funzionali al percorso terapeutico e/o facilitare l'inserimento presso le strutture terapeutiche o il rientro a casa.

Inoltre, nell'anno 2024 si è impegnata in un progetto di *"supporto all'abitare"* presso il domicilio di una persona seguita dal Servizio di Salute mentale del nostro territorio.

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

La nostra Cooperativa negli anni ha sviluppato talune iniziative volte ad integrare i servizi svolti in favore degli utenti, sia all'interno sia all'esterno delle strutture residenziali, avendo sempre cura di implementare – per gli utenti e le loro famiglie – gli spazi di incontro e relazione con altre realtà presenti sul territorio.

Queste sono state occasioni per porre l'attenzione su un tema a noi molto caro, il *superamento dello stigma* sui temi del disagio mentale.

Negli anni abbiamo organizzato eventi, feste, mostre, laboratori teatrali, spettacoli, ritrovi per gli utenti e le loro famiglie, organizzando momenti di condivisione con la comunità locale, con i commercianti – nostri "vicini di casa" – , oltre a svariate attività esterne di tipo ludico ricreativo e sportivo, laboratori esperienziali, incontri su temi riguardanti l'alimentazione, e non ultimo la realizzazione di tirocini/borse lavoro – anche interne alla stessa Cooperativa- in cui sono stati coinvolti gli utenti favorendone l'integrazione sul territorio e la sperimentazione in contesti lavorativi.

Collegamenti con altri enti del Terzo settore

La Cooperativa non aderisce a Consorzi, né ha partecipazioni di quote in altre società.

Collabora tuttavia da anni con vari Enti presenti sul territorio per la realizzazione di progetti ad alto profilo di integrazione sociale, in particolare con l'Associazione Opereaperte (attività e laboratori artistici), l'Associazione D.I.A.P.S.I., "Casa del lavoro" – coop. Patchanka – (tirocini lavorativi/progetti formativi finalizzati all'inclusione sociale), l'ETS "Il Riuso", Emporio Solidale, Unitrè, Asd "Nessuno Escluso" (attività sportive calcistiche), Associazione culturale Teatro del Forte, Associazione Culturale Perc Music Studio (attività musicali), "Cooperativa Laura" di Faenza (corsi di formazione), Centro sociale di Pinerolo, Fondazione Giorgio Amendola, oltre a diverse altre Associazioni sportive e di volontariato.

La Cooperativa aderisce a Confcooperative, attraverso il livello territoriale Confcooperative Piemonte Nord praticamente della sua costituzione. Si segnala la partecipazione ai momenti di informazione generale e settoriale promossi dall'associazione.

Contesto di riferimento

La Cooperativa svolge i suoi servizi nel territorio del Pinerolese e della Val Pellice, territori ricchi di storia e cultura.

Si tratta di una area molto vasta e varia, che si estende dalla pianura dove si trova l'importante polo commerciale e turistico di **Pinerolo** fino alle montagne, diramandosi su tre valli, **Val Pellice**, **Val Germanasca** e **Val Chisone**.

Il Pinerolese è un territorio ricco di beni culturali, storico-artistici, e non ultimo naturalistico-ambientali posti a pochi chilometri di distanza dalla città di Pinerolo.

Il territorio è fortemente caratterizzato a seconda delle zone: Pinerolo, conosciuta per la cavalleria; il centro di Torre Pellice per la cultura Valdese; la zona delle montagne per l'attrattiva della natura e dello sport, accostata a forti, castelli, eventi e manifestazioni.

E' inoltre sede di diverse attività produttive e commerciali (nei settori meccanico, cartario, chimico, dell'abbigliamento) che assorbono manodopera anche dai centri vicini.

Pinerolo è il centro del commercio della zona montana circostante, la Valpellice e la zona montana rappresentano una forte attrattiva turistica per gli amanti della natura, dello sport accostata alla storia ed alla cultura.

La zona è fortemente caratterizzata dalla cultura Valdese che ha permeato tutto il territorio circostante, e dalla sua storia costellata di lotte per la libertà religiosa e civile.

Ancora oggi è radicato nella popolazione un forte senso di responsabilità sociale.

Storia dell'organizzazione

La Cooperativa Terra di Mezzo è stata costituita nel dicembre 2003, ed ha iniziato la sua attività nel 2004, nell'ambito della cura della malattia mentale.

In quel periodo era ancora molto recente la chiusura definitiva degli "ospedali psichiatrici" in applicazione della Legge 180 ("Legge Basaglia").

Anche se allora non vi era questa consapevolezza, la cura della malattia mentale stava in effetti vivendo un lungo periodo di transizione: nonostante la Legge risalga al '78, è noto che ci vollero molti anni prima che le disposizioni della Legge venissero effettivamente applicate e si arrivò ad un risultato concreto solamente verso la fine degli anni '90.

Come è noto, la Legge 180 orientava il servizio pubblico e la società civile verso una nuova risposta al problema della malattia mentale, superando la logica manicomiale dell'isolamento e dell'esclusione, valorizzando invece l'imprescindibilità del diritto di cura e cittadinanza per tutti gli internati.

Venne vietata la costruzione di nuovi ospedali psichiatrici e l'utilizzo delle stesse strutture con funzionalità di divisioni specialistiche psichiatriche. Inoltre, venne data importanza ai concetti di riabilitazione e prevenzione.

I trattamenti sanitari obbligatori potevano essere gestiti solo all'interno degli enti ospedalieri, mentre tutti gli altri servizi dovevano essere erogati dalle strutture decentrate all'interno del territorio per favorire una prossimità tra l'ambiente di cura e quello di vita.

La legge 180 fu una grande conquista, i *malati mentali* divennero persone con diritti e responsabilità riguardo la propria condizione di salute e il territorio di apriva finalmente a loro. Purtroppo, però la battaglia non è ancora finita: la società, da allora, non è cambiata del tutto ed il processo si potrà dire concluso solamente quando saranno sconfitti la disinformazione, i pregiudizi, la diffidenza o il timore verso l'altro e la discriminazione sociale, fenomeni a cui assistiamo ancora oggi.

Proprio in questo periodo di transizione inizia ad operare la nostra Cooperativa: eravamo all'epoca già consapevoli non solo di essere veri e propri *attori* di questo cambiamento, ma anche della opportunità di costruire un nostro *know-how* ispirato a nuovi orizzonti della conoscenza e rispetto delle persone, della cura e del reinserimento sociale.

Forti delle nostre idee di de-istituzionalizzazione della *persona* con malattia mentale, iniziammo il nostro percorso di servizio nelle strutture psichiatriche residenziali "Du Parc", in particolare nella Comunità Minori, che rappresenta una prima esperienza di struttura psichiatrica per soggetti al di sotto dei diciotto anni, ed in seguito nella "Comunità Terapeutica Du Parc".

Negli anni successivi, grazie alla qualità dei servizi svolti ed alla soddisfazione del nostro Committente, che ormai ci considera un *partner accreditato*, ci viene proposto di gestire ulteriori servizi presso le altre strutture residenziali che mano a mano hanno implementato la *rete terapeutica*, con l'obiettivo di dare omogeneità e coerenza ai percorsi di riabilitazione degli utenti, dal momento che è necessario che gli stessi siano seguiti, pur nella peculiarità dei progetti che connotano le diverse unità abitative, con la medesima *metodologia di lavoro* che con gli anni è diventata una caratteristica che ci distingue.

Abbiamo assistito e contribuito, nel tempo, alla crescita della rete dei servizi e in parallelo, delle specifiche competenze ed esperienze che oggi costituiscono il nostro bagaglio esperienziale, professionale e di competenza gestionale di un ambito particolarmente delicato e complesso quale è quello della riabilitazione psicosociale nella salute mentale.

Durante la nostra attività abbiamo apportato il nostro contributo alla crescita delle persone e della nostra comunità territoriale mettendo a disposizione le nostre capacità professionali e gestionali in un ambito di intervento che non può prescindere dalla costruzione di autentiche *reti sociali e di solidarietà*.

Di pari passo si sono implementate *risorse e fatturato*, per noi evidente riscontro della corretta direzione finora intrapresa. Ci sentiamo di definirci - più che erogatori di servizi – *erogatori di progetti e proposte riabilitative*, nella consapevolezza di quanto il nostro apporto tenda a garantire un reale percorso evolutivo dell'utente e della sua qualità della vita.

La nostra progettazione e la relativa realizzazione è sempre dinamica e flessibile, e si reinventa continuamente grazie al consolidamento di una proficua co-progettazione/co-gestione con tutti gli attori coinvolti nel sistema complesso della cura, dal nostro principale committente "Residence Du Parc", agli Enti Inviati, ai familiari, ai caregivers, a tutta la comunità nella quale operiamo.

3. STRUTTURA, GOVERNO E AMMINISTRAZIONE

Consistenza e composizione della base sociale/associativa

Numero	Tipologia soci
21	Soci operatori lavoratori
0	Soci operatori volontari
0	Soci operatori fruitori
0	Soci operatori persone giuridiche
0	Soci sovventori e finanziatori

Ulteriori informazioni in merito alle tipologie dei soci presenti

La compagine sociale è costituita da soci lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tra i soci lavoratori - al 31.12.2024 - vi sono n. 5 uomini e n. 16 donne

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

Dati amministratori – composizione del CDA al 31.12.2024 :

Nome e Cognome amministratore	Rappresentante di persona giuridica – società	Data nomina	Numero mandati	RUOLI RICOPERTI IN COMITATI PER CONTROLLO, RISCHI, NOMINE, REMUNERAZIONE, SOSTENIBILITÀ	Presenza società controllate	Carica
Chiara Cassin	No	26/05/2022	7	Amministratore delegato	No	Presidente
Gallicchio Angela	No	26/05/2022	1		No	Vice Presidente dal 15.3.24
Susi Fokt	No	26/05/2022	6		No	Consigliere
Jessica Orticola	No	26/05/2022	2		No	Consigliere
Panizza Jessica	No	15/03/2024	1		No	Consigliere

A seguito delle dimissioni della Sig.ra Gai Checco Daniela, Vicepresidente, il Cda ha cooptato un nuovo amministratore (Sig.ra Jessica Panizza) e nominato un nuovo Vice Presidente (Sig.ra Angela Gallicchio) in data 15/03/2024. La nomina della Sig.ra Jessica Panizza è stata ratificata dall'Assemblea dei soci in data 16 maggio 2024.

Descrizione tipologie componenti CdA:

Numero	Membri CdA
5	totale componenti (persone)
0	di cui maschi
5	di cui femmine
0	di cui persone svantaggiate
5	di cui persone normodotate
5	di cui soci operatori lavoratori
0	di cui soci operatori volontari
0	di cui soci operatori fruitori
0	di cui soci sovventori/finanziatori
0	di cui rappresentanti di soci operatori persone giuridiche
0	Altro

Modalità di nomina e durata carica

Il Consiglio d'Amministrazione (ad eccezione della Sig.ra Jessica Panizza, la cui cooptazione a consigliere è stata ratificata dall'assemblea dei soci in data 16/05/2024), è stato nominato con Assemblea ordinaria dei Soci in data 26/05/2022 in ottemperanza allo Statuto Societario e resterà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio 2024.

N. di CdA/anno + partecipazione media

Nel corso dell'anno sono state indette nr. 10 riunioni del Consiglio di amministrazione. In tali riunioni la partecipazione media degli amministratori è stata del 94%.

Tuttavia, si evidenzia che oltre a tali riunioni, il Cda – attualmente formato per la maggior parte da figure professionali quali referenti delle diverse equipe /coordinatori, si confronta regolarmente e spesso quotidianamente sulle attività svolte e sulle necessità e/o criticità che emergono di volta in volta nella gestione dei servizi, oltre che sull'andamento generale della gestione.

Persone giuridiche:

All'interno della Cooperativa non sono presenti persone giuridiche.

Tipologia organo di controllo

L'Assemblea dei Soci, secondo quanto stabilito dallo Statuto Sociale, ha nominato in data 26/05/2022 come organo di controllo il Dott. Giovanni Russo, in qualità di Revisore Legale dei conti, con un compenso lordo annuo di 1.000 € cui aggiungere spese vive di trasferta per lo svolgimento della propria attività.

Partecipazione dei soci e modalità (ultimi 3 anni):

Anno	Assemblea	Data	Punti OdG	% partecipazione	% deleghe
2024	Nr. 1 Ordinaria	16/05/2024	1. Approvazione del Regolamento dei Ristorni 2. Bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2023 e deliberazioni conseguenti ai sensi dell'art. 2364 Codice Civile. 2. Bilancio sociale al 31/12/2023 e deliberazione conseguente. 3. Ratifica amministratore cooptato 4. Relazione circa l'esito dell'ultimo verbale di revisione ordinaria così come previsto dall'art.17 del D.L. 220/02. 5. Varie ed eventuali	90%	38,88%
2023	Nr. 1 Ordinaria	18/05/2023	1. Bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2022 e deliberazioni conseguenti ai sensi dell'art. 2364 Codice Civile. 2. Bilancio sociale al 31/12/2022 e deliberazione conseguente. 3. Relazione circa l'esito dell'ultimo verbale di revisione ordinaria così come previsto dall'art.17 del D.L. 220/02. 4. Varie ed eventuali	81,81%	38,88%
2022	Nr. 1 Ordinaria	26/05/2022	1. Bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2021 e deliberazioni conseguenti ai sensi dell'art. 2364 Codice Civile. 2. Bilancio sociale al 31/12/2021 e deliberazione conseguente. 3. Nomina dell'organo amministrativo per scadenza del mandato, previa determinazione del numero dei suoi componenti e determinazione dei compensi. 4. Nomina del Revisore legale 5. Relazione circa l'esito dell'ultimo verbale di revisione ordinaria così come previsto dall'art.17 del D.L. 220/02. 6. Varie ed eventuali	90,47%	42,1%

Durante le Assemblee la partecipazione dei Soci è sempre stata rilevante (negli ultimi tre anni la media dei partecipanti è stata attorno al 87,43%, considerando la presenza in proprio e quella per delega in seconda convocazione).

I punti all'ordine del giorno sono stati sempre esaustivi, trattati puntualmente in Assemblea, e non vi sono state richieste di integrazione relative ad argomenti specifici affrontati negli ordini del giorno.

La Cooperativa ha sempre valorizzato la democraticità interna non solo nelle deliberazioni assembleari ma anche nelle scelte metodologiche relative ai servizi svolti, nella loro organizzazione e programmazione, nell'ottica del benessere degli utenti e di tutte le persone che concorrono alla loro realizzazione.

In particolare, è previsto che ogni equipe di servizio si incontri regolarmente in riunioni cadenzate, principalmente per discutere le questioni relative alla gestione dei progetti ed a questioni organizzative inerenti il servizio. All'interno di alcuni spazi predefiniti, a seconda della necessità, sono organizzati momenti di confronto tra i componenti delle diverse equipe, anche riguardanti temi da discutere/condividere di vario genere, ove spesso vengono raccolti importanti input di carattere gestionale/organizzativo.

Tutto ciò avviene in un'ottica di condivisione e valorizzazione delle eventuali istanze portate dai lavoratori/soci, per favorire un clima massimamente collaborativo e volto a risolvere eventuali criticità in breve tempo.

Inoltre, il referente di ogni equipe - ovvero un operatore con funzioni di coordinamento - riporta eventuali criticità emerse anche a seguito di colloqui individuali con gli operatori. Queste informazioni, su proposta del referente dell'equipe vengono analizzate nelle riunioni periodiche tra i coordinatori/componenti del CDA.

La nostra organizzazione dà inoltre molto spazio ad accogliere eventuali istanze emerse da ogni componente dell'organizzazione anche individualmente, con lo scopo di agevolare gli operatori nel loro lavoro quotidiano e/o nella conciliazione vita/lavoro, ed eventualmente valutarle con i componenti del Cda/referenti delle equipe.

Mappatura dei principali stakeholder

Tipologia di stakeholder:

	DIRETTAMENTE COINVOLTI	INDIRETTAMENTE COINVOLTI
	<i>Determinano le scelte, le influenzano e ne sono influenzati</i>	<i>Orientano la determinazione delle scelte e ne sono influenzati</i>
INTERNI	- Soci lavoratori - Soci volontari - Assemblea - Consiglio di amministrazione	- Dipendenti - Tirocinanti - Consulenti

ESTERNI	<i>Collaborano o interagiscono in modo continuativo</i>	<i>Potrebbero interagire o interagiscono episodicamente o no</i>
	- Committenze - DSM inviante/Ente pubblico inviante - Famiglie/care givers - Banche ed assicurazioni - Fornitori	- Agenzie formative - Organizzazioni del terzo settore - Imprese/ditte del territorio ospitanti tirocini/borse lavoro.... - Università'-Enti formativi con cui collaboriamo per tirocini curriculari

Gli STAKEHOLDERS – o portatori di interesse - rappresentano l'universo di relazioni fondamentali per la vita e per l'attività della Cooperativa, ed attraverso tali connessioni misuriamo anche il funzionamento del nostro lavoro quotidiano.

Gli stakeholders rappresentano rapporti imprescindibili, in quanto influenzano gli obiettivi e le strategie da adottare, in un'ottica di un dialogo trasparente e di condivisione di impatti e risultati raggiunti.

E' fondamentale per la Cooperativa costruire reti e "fare sistema", poiché significa valorizzare il nostro lavoro, riconoscersi nell'operare di altri soggetti con cui condividere la stessa idea di società inclusiva e partecipata.

Tipologia di collaborazioni:

La Cooperativa collabora all'interno della rete informale "Progettoduparc", con la quale collabora per interscambi di tipo progettuale anche per iniziative rivolte a soggetti esterni al percorso residenziale.

Presenza sistema di rilevazioni di feedback

I feedback della attività vengono rilevati con cadenza regolare in riunioni di monitoraggio degli interventi con la Committenza/Cda e referenti della Cooperativa, oltre che con i referenti dell'Ente pubblico che invia gli utenti nei servizi. Durante gli incontri con familiari/altri care givers abbiamo inoltre occasione di raccogliere eventuali istanze/criticità che vengono trattate come *input* imprescindibili all'interno del nostro sistema di miglioramento continuo.

Il nostro lavoro prevede naturalmente anche l'attenzione costante alla soddisfazione del cliente/utente, ragione per cui i feedback espressi dagli utenti vengono raccolti e discussi in primis nelle sedi dedicate alle riunioni delle equipe dei diversi servizi.

Fin dall'anno 2020 la gestione amministrativa si è arricchita della presenza dell'organo di controllo, che svolge importanti funzioni di vigilanza sull'osservanza delle leggi e dello Statuto, sui principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile che la Cooperativa mette in atto nel corso del suo lavoro quotidiano.

Questo elemento si va ad aggiungere alla Revisione annuale della Cooperativa prevista dalla normativa per le cooperative ed in particolare dal d.lgs. 220/2002.

L'assetto organizzativo della Cooperativa permette di monitorare/tenere sotto controllo i processi relativi alla gestione dei servizi grazie a regolari incontri tra i referenti dei servizi/coordinatori (che per la maggior parte coincidono con membri del Cda) e la Presidenza della Cooperativa.

Inoltre, le riunioni settimanali e le supervisioni dell'equipe multidisciplinare, oltre che le riunioni/incontri con i referenti dell'Ente pubblico inviante, rappresentano una grande risorsa in termini di comunicazione /condivisione aggiustamenti ed armonizzazione degli interventi riabilitativi e di cura in favore degli utenti.

Nel mese di maggio 2022 il Cda aveva confermato un incarico specifico -già attribuito nel 2021- alla Sig.ra Daniela Gaii Checco, già Vicepresidente, di gestione delle risorse umane, al fine di tenere maggiormente sotto controllo tale processo ed ottimizzare la gestione complessiva della Cooperativa, nonché per garantire un puntuale feedback rispetto alle esigenze all'interno dei servizi svolti , costantemente riportato in sede di riunioni del Cda.

A seguito delle dimissioni volontarie della Sig.ra Daniela Gaii Checco – dal marzo 2024 – la gestione delle risorse umane - nei termini di efficienza ed efficacia organizzativa- è condivisa regolarmente tra i membri del Cda , che riportano feedback puntuali sulle esigenze relative al personale di ogni singolo servizio, partecipando alle relative decisioni ed alle eventuali misure da intraprendere, mantenendo così ottimizzata la gestione complessiva della Cooperativa.

Al termine dell'anno 2023 è stato impostato un sistema di feedback, attraverso specifici questionari elaborati dal Cda, che riguarda la soddisfazione dei nostri soci e lavoratori all'interno dell'istituzione, al fine avere un ulteriore strumento di auto-valutazione e input per il miglioramento. I risultati emersi a seguito di analisi dei risultati avvenuta nel gennaio 2024, sono stati approfonditi dal Cda e sono state messe in campo azioni di miglioramento, in particolare sul fronte delle nuove necessità riguardanti la formazione ed il benessere organizzativo. La proficua collaborazione con la Committenza dei nostri principali servizi nelle strutture residenziali ha portato a ridefinire le nuove necessità in ambito formativo in modo da rispondere efficacemente ai bisogni delle diverse equipe di lavoro.

4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

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

Occupazioni/Cessazioni:

<i>N.</i>	<i>Occupazioni</i>
42	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
13	di cui maschi
29	di cui femmine
16	di cui under 35
13	di cui over 50

<i>N.</i>	<i>Cessazioni</i>
9	Totale cessazioni anno di riferimento
3	di cui maschi
6	di cui femmine
4	di cui under 35
1	di cui over 50

Assunzioni/Stabilizzazioni:

<i>N.</i>	<i>Assunzioni</i>
7	Nuove assunzioni anno di riferimento
2	di cui maschi
5	di cui femmine
4	di cui under 35
1	di cui over 50

<i>N.</i>	<i>Stabilizzazioni</i>
4	Stabilizzazioni anno di riferimento*
1	di cui maschi
3	di cui femmine
1	di cui under 35
1	di cui over 50

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale al 31/12/2024

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

Contratti di lavoro	A tempo indeterminato	A tempo determinato
Totale (34)	31	3
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	30	3
Operai fissi	1	0
Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	In forza al 31/12/2024	In forza al 31/12/2023
Totale	34	38
< 6 anni	20	27
6-10 anni	7	5
11-20 anni	7	6
> 20 anni	0	0

N. dipendenti	Profili
34	Totale dipendenti
0	responsabile di area aziendale strategica
0	direttrice/ore aziendale
0	coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi
0	capo ufficio / Coordinatrice/ore
5	educatori
14	operatori sociosanitari (OSS)
1	operai/e
0	infermieri
5	tecnici della riabilitazione psichiatrica
2	altro
7	operatori di comunità/psicologi
0	cuochi/e

<i>N. Tirocini e stage</i>	
0	Totale tirocini e stage
0	di cui tirocini e stage
0	di cui volontari in Servizio Civile

Tipologia lavoratori con svantaggio certificato e non:

Non sono presenti nella forza lavoro persone svantaggiate con o senza certificazione.

La nostra Impresa è una cooperativa sociale di tipo a), orientata quindi ai servizi socio-sanitari ed assistenziali, socio educativi

Livello di istruzione del personale occupato:

<i>N. Lavoratori : 34</i>	
0	Dottorato di ricerca
2	Master di II livello
7	Laurea Magistrale
2	Master di I livello
6	Laurea Triennale
0	Diploma di scuola superiore
1	Licenza media
14	Qualifica professionale O.S.S.
2	Qualifica professionale Educatore

0 lavoratori con svantaggio soci della cooperativa

0 lavoratori dipendenti con svantaggio e con contratto a tempo indeterminato

Volontari

<i>N. volontari</i>	<i>Tipologia Volontari</i>
0	Totale volontari
0	di cui soci-volontari
0	di cui volontari in Servizio Civile

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Formazione salute e sicurezza:

Ore totali	Tema formativo	N. partecipanti	Ore formazione pro-capite	Obbligatoria/ non obbligatoria
8	Formazione Generale	2	4	SI
8	Formazione Specifica Lavoratori - Rischio Basso	2	4	SI
24	Aggiornamento Preposti	4	6	SI
8	Formazione Preposto	1	8	SI
32	Corso RLS	1	32	SI
14	Aggiornamento DDL con funzioni di prevenzione e protezione dai rischi RSPP	1	14	SI
ORE TOTALI EROGATE: 94				

Formazione professionale:

La Cooperativa considera la crescita professionale di ogni singolo lavoratore un elemento di enorme rilevanza, così come la supervisione dei gruppi di lavoro che ha come scopo non solo di garantire l'adequatezza degli interventi verso i pazienti, ma anche in generale il benessere organizzativo e la prevenzione di fenomeni di *burn-out*. Il confronto continuo su diverse tematiche, la condivisione partecipata e costruttiva del *modus operandi*, delle procedure operative, del rafforzamento del *know-how*, sono mirate all'obiettivo generale di fornire strumenti efficaci per il consolidamento delle competenze e la crescita professionale di ogni componente dell'equipe dei servizi, con conseguente ricaduta sulla qualità ed efficacia dei servizi svolti e dunque anche sugli utenti.

La formazione delle diverse equipe dei servizi è stata ulteriormente implementata nel 2024, in particolare per le figure professionali occupate in ambito socio sanitario. Considerato il totale delle persone in organico nell'anno 2024, che abbiamo avuto un rapporto continuativo di almeno due mesi nell'anno, le ore di formazione pro capite sono state di circa 11 ore/anno di media.

A partire dall'anno 2024, rilevata una necessità di ampliare la collaborazione con la committenza Residence Du Parc s.r.l. in tema di "interferenze" nell'ambito della sicurezza sul lavoro, gli operatori di diversi servizi sono stati coinvolti in una formazione specifica che ha permesso – inoltre – alle figure professionali obbligate, di acquisire crediti ECM.

In particolare nell'anno 2024 n. 17 operatori dei servizi hanno beneficiato ciascuno di circa 40 ore di formazione.

Nel settembre 2024 , n. 4 operatrici operanti nei servizi hanno beneficiato di un corso di formazione sulla "Recovery Star". Si tratta di uno strumento che, mediante un approccio collaborativo, consente di valutare il percorso di *recovery* di pazienti affetti da disturbo mentale e di supportare e misurare i processi di cambiamento che avvengono nei percorsi di cura.

Inoltre nel 2024 è iniziato un percorso formativo (che terminerà nel 2025) per alcuni operatori che svolgono professioni sanitarie/socio sanitarie sulla DBT (Dialectical Behavior Therapy – terapia dialettico comportamentale) , che risulta essere di comprovata efficacia nel trattamento dei disturbi di personalità borderline.

Tali corsi rappresentano un importante investimento e costituiscono in ogni caso una occasione per acquisire una formazione specifica che può essere spendibile nell'ambito dei nostri servizi e per eventualmente implementarli nel futuro.

Tipologie contrattuali e flessibilità: (al 31.12.2024)

<i>N.</i>	<i>Tempo indeterminato</i>	<i>Full-time</i>	<i>Part-time</i>
31	Totale dipendenti indeterminato	20	11
9	di cui maschi	5	4
22	di cui femmine	15	7

<i>N.</i>	<i>Tempo determinato</i>	<i>Full-time</i>	<i>Part-time</i>
3	Totale dipendenti determinato	0	3
1	di cui maschi	0	1
2	di cui femmine	0	2

<i>N.</i>	<i>Stagionali /occasional</i>
0	Totale lav. stagionali/occasional
0	di cui maschi
0	di cui femmine

<i>N.</i>	<i>Autonomi</i>
4	Totale lav. Autonomi
2	di cui maschi
2	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari

I volontari mettono a disposizione gratuitamente al servizio della Cooperativa le proprie competenze in particolare in ausilio alla gestione di attività di gruppo e risocializzanti che si svolgono con l'intento di coinvolgere gli utenti in attività cardine della vita quotidiana.

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

	Tipologia compenso	Totale Annuo Lordo
Membri Cda	Non definito	36.542 €
Organi di controllo	Professionale	1.000,00 €
Dirigenti	Non definito	0,00 €
Associati	Non definito	0,00 €

CCNL applicato ai lavoratori:

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

Importo rimborsi dei volontari complessivi annuali: 0,00 €

Numero di volontari che ne hanno usufruito: 0

Modalità di regolamentazione per rimborso volontari:

Durante l'anno 2024 non sono stati effettuati rimborsi a favore dei volontari.

Il Regolamento interno della Cooperativa contiene uno specifico "Allegato per i soci volontari".

5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ

Dimensioni di valore e obiettivi di impatto

> Ricaduta occupazionale nel territorio:

Le imprese ad alta intensità di "capitale umano", quali la nostra Cooperativa, concorrono significativamente allo sviluppo del territorio tramite la capacità di generare valore economico aggiunto per i soci, ma anche i dipendenti, gli utenti e i loro familiari, i portatori di interesse (stakeholders) e in definitiva per la collettività. Per "capitale umano" non intendiamo meramente il numero dei lavoratori/soci impegnati nell'Impresa, ma ciò che lo distingue, ovvero la qualità del lavoro in termini di impegno, professionalità, motivazione a "spendersi" per l'"altro", la gestione che mette al centro da un lato le persone in difficoltà (utenti e le loro famiglie), dall'altro le risorse umane impegnate.

Oltre l'impatto sociale, culturale che gli stessi principi della cooperazione portano con sé, tendendo costantemente all'inclusione, al benessere delle persone e ad uno sviluppo sostenibile della società, la nostra Cooperativa contribuisce allo sviluppo economico del territorio nei termini di impatto occupazionale: la maggioranza dei soci e dei lavoratori, infatti, proviene dal contesto ove la Cooperativa opera.

La vita della nostra Cooperativa ha visto negli anni aumentare i livelli occupazionali grazie all'implementazione dei servizi che sono stati richiesti anche grazie alla nostra capacità di rispondere al meglio alle esigenze della Committenza, alla nostra ricerca continua di soluzioni di innovazione e di professionalità.

> Governance inclusiva e democratica:

Per la Cooperativa, la parità di genere e di opportunità è un punto di forza, non un obbligo di legge: non vi sono differenze tra gli stipendi di lavoratrici e lavoratori, non esistono discriminazioni né barriere al raggiungimento di posizioni apicali per le donne: la dimostrazione è che la maggioranza dei lavoratori è costituita da donne. Il Cda è composto per il 100% da donne ed inoltre tutte le posizioni di referenti/coordinatrici dei servizi sono occupate da donne. Non vi è inoltre alcun tipo di barriera rispetto all'inclusione di personale straniero nei nostri servizi.

> Crescita professionale, partecipazione e inclusione, coinvolgimento e benessere dei lavoratori :

Il valore della nostra Impresa non può prescindere da una gestione corretta e trasparente verso i suoi componenti, oltre che da azioni mirate al benessere ed alla crescita professionale.

Per la Cooperativa la politica di gestione delle risorse umane è da sempre indirizzata ad accrescere a motivare, responsabilizzare e valorizzare le persone che concorrono allo sviluppo ed al benessere dell'Impresa.

Ai soci ed ai dipendenti della Cooperativa, tenendo conto delle posizioni lavorative aperte e necessarie per lo svolgimento dei servizi, è applicato il CCNL Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore sociosanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, seguendone attentamente tutti gli istituti ed inquadrando il personale in base alle mansioni ed al livello di competenza.

Si sottolinea che dal febbraio 2024 è stato applicato il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative sociali, che rappresenta un importante riconoscimento per i lavoratori ed in generale un riconoscimento del valore della cooperazione per la collettività.

La politica del personale prevede la preferenza, ove possibile, di inquadramento con contratti a tempo indeterminato, oltre che la tempestiva applicazione dei rinnovi contrattuali.

L'inquadramento contrattuale è congruo al titolo di studio, alla mansione svolta, il ruolo ricoperto ed alle relative responsabilità nonché alle competenze ed all'esperienza acquisite.

Tra i lavoratori presenti al 31/12/2024, il 21% circa è in possesso di laurea magistrale, il 18 % circa di una laurea triennale, il 12 % circa sono in possesso di Master di I e II livello, il 6 % circa ha una qualifica di educatore, il 41% circa è in possesso di un diploma con attestato di qualifica di Operatore sociosanitario e il restante 3% possiede un titolo di licenza media.

La Cooperativa mette in atto diverse strategie per la **valorizzazione e della crescita professionale del proprio personale**, quali:

- Valorizzazione delle iniziative e delle strategie di cura e gestione del lavoro promosse dai singoli o dal gruppo di operatori
- Valorizzazione delle professionalità con assegnazione di specifici ruoli
- Supervisione professionale con personale altamente qualificato
- Colloqui motivazionali con i coordinatori o operatori senior e sostegno alla professionalità del singolo
- Sostegno emotivo al lavoro di cura
- Eventi formativi interni
- Eventi formativi esterni
- Affiancamento e *mentoring* per i neoassunti
- Coinvolgimento nelle proposte formative e organizzative .

L'inclusione dei lavoratori avviene fin dalla loro assunzione, garantendo periodi di affiancamento/formazione sul campo da parte di coordinatori e/o operatori "senior", per garantire una alta qualità nel lavoro e facilitare il processo di inclusione nelle équipes dei diversi servizi.

Tutti i lavoratori hanno accesso alle attività di formazione continua organizzate dalla Cooperativa, non solo alla formazione obbligatoria, ma anche a quella che si ritiene necessaria per la crescita professionale del singolo lavoratore o per il gruppo équipe.

I livelli di crescita professionale sono anche garantiti da diversi spazi di confronto all'interno delle équipes, con i coordinatori, con l'amministrazione, con la Committenza, con l'obiettivo di dirimere eventuali criticità e bisogni professionali.

Le strategie e le politiche per garantire il benessere dei lavoratori passano altresì attraverso **azioni** che hanno **l'obiettivo di conciliare vita e lavoro**, quali:

- Equità nella costruzione della turnistica
- Predisposizione dei turni con congruo anticipo e, ove possibile, accogliendo le esigenze personali dei lavoratori
- Accoglimento di domande da tempo pieno a part time
- Programmazione delle ferie elaborata in maniera condivisa
- Suddivisione equa dei carichi di lavoro
- Assetti organizzativi adeguati per copertura delle assenze

- Flessibilità organizzativa
- Mantenimento di un clima di collaborazione e solidarietà, con attenzione alle relazioni umane oltre che professionali

La Cooperativa cerca di rilevare e sostenere eventuali esigenze personali/professionali/di studio. Il coinvolgimento dei lavoratori – anche per esigenze organizzative -è un nostro punto di forza ed è essenziale proprio per la tipologia dei servizi che la Cooperativa svolge.

>Resilienza occupazionale , capacità di generare occupazione:

Per il lavoro che svolgiamo è fondamentale mantenere stabili le equipe di lavoro. Si tratta non solo di una scelta etica nei confronti di soci e lavoratori, ma anche di continuità e stabilità nelle relazioni con l'utenza per garantire un elevato livello di qualità e professionalità e rispondere così alle esigenze dell'utenza.

La nostra capacità di generare occupazione è stata, negli anni, in costante crescita, pur nella difficoltà nel reperire figure professionali sociosanitarie che caratterizza questi ultimi anni, che rappresenta un *vulnus* a livello globale, non ultimo tenendo conto della complessità del nostro lavoro e della tipologia di utenza seguita.

Tale situazione è per noi particolarmente significativa, in quanto nei nostri servizi è necessario rispondere a requisiti organizzativi di accreditamento imposti alle strutture dove operiamo.

Negli anni, comunque, quasi tutti i lavoratori transitati nella nostra organizzazione sono stati stabilizzati, anche incentivando partecipazione a corsi finalizzati ad ottenere titoli di studio specifici e attinenti alla nostra attività.

Nel corso dell'anno sono transitati, come forza lavoro subordinato con differenti contratti, 42 unità.

Di queste al 31/12/24 sono operative 34 di cui 31 a tempo indeterminato e le restanti 3 a tempo determinato. Nel corso dell'anno si è provveduto alla stabilizzazione di 4 lavoratori e lavoratrici a cui è stato trasformato il contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sul totale della forza lavoro transitata si è ricorso per il 90% circa a contratti subordinati e per il restante 10% circa a lavoratori autonomi.

La stabilizzazione dei contratti è avvenuta tra coloro che avevano un contratto subordinato con la Cooperativa.

La Cooperativa continua a mettere in campo e/o elaborare ulteriori azioni per aumentare la resilienza occupazionale all'interno dell'organizzazione e la "attrattività" dell' Impresa, quali la formazione sul campo ancora più mirata, la formazione esterna, la possibilità di acquisire - durante il lavoro - crediti ECM per le figure socio sanitarie, il riconoscimento anche economico di esperienza pregressa per i nuovi operatori e il continuo coinvolgimento di tutti i lavoratori, ognuno secondo e proprie responsabilità e ruoli operativi, nella gestione dei servizi.

>Cambiamenti sui beneficiari diretti ed indiretti:

Le politiche di gestione dell'Impresa, la costruzione continua di reti sociali e territoriali insite nel nostro lavoro, hanno ricadute rilevanti nel **TERRITORIO** ed in generale sulla **COLLETTIVITA'**, sia dal punto di vista sociale/ culturale, sia delle politiche del lavoro, le politiche sanitarie, sociali e di inclusione sociale.

Per quanto riguarda gli **UTENTI** per la natura stessa dei servizi che la Cooperativa svolge, essi beneficiano di un percorso di cura volto alla riduzione dello svantaggio, ed il lavoro della Cooperativa è sempre teso a garantire al singolo utente la propria crescita individuale e del miglioramento della qualità della loro vita all'interno del suo percorso di cura e riabilitazione. Nell'ambito dei diversi servizi la Cooperativa promuove la partecipazione dei beneficiari , chiedendo loro di esprimere preferenze, valutazioni e proprie idee.

L'efficacia del nostro lavoro è asseverata da *indicatori di benessere* che ci danno un quadro oggettivo dell'impatto del nostro lavoro anche nei termini di miglioramento/mantenimento della qualità della vita:

- La bassa incidenza del numero dei ricoveri in SPDC
- Prevenzione di situazioni di crisi degli utenti
- La bassa incidenza del numero dei drop-out
- Il basso turn over degli utenti (se non per evoluzione di progetto)
- La registrazione di un clima sereno
- L'assenza di reclami da parte dei care givers/familiari/utenti/committenza
- Evoluzione dinamica dei progetti terapeutici
- Trasferimento di utenti in strutture a minor contenimento a seguito di abilità acquisite. L'evoluzione del progetto di cura è sempre un indicatore importante per la nostra organizzazione e si traduce anche in costi minori per la comunità
- Il mantenimento dei rapporti con i familiari/care givers

Per quanto riguarda il **PERSONALE** operante all'interno dei nostri servizi, la Cooperativa ha ben presente l'importanza di garantire un alto livello di benessere del gruppo di lavoro ed il mantenimento di un clima sereno all'interno delle équipes, determinante anche per rendere efficaci gli interventi verso gli utenti, ma anche la qualità della vita del proprio staff .

Il lavoro svolto nella *relazione di aiuto* può essere infatti molto impattante nella vita delle persone, ancorché stimolante ed arricchente.

La Cooperativa investe sulle persone, sulle loro competenze ed il loro benessere, tenendo alto il senso di appartenenza dei propri soci /lavoratori all'impresa e mirando alla motivazione delle proprie équipes, al miglioramento professionale sia individuale sia del gruppo di lavoro, cercando di offrire al proprio personale un'occasione di crescita non solo professionale ma anche umana.

La *cura della fragilità* richiede infatti un grande enorme lavoro sui *care givers*:

il lavoro sui progetti, necessariamente flessibile e dinamico, richiede – oltre ad una forte competenza e motivazione – anche un elevato grado di flessibilità da parte dei componenti delle varie équipes, una capacità di "mettersi in discussione" e calibrare continuamente il proprio operato, passando attraverso una serie di "successi" ma anche di "frustrazioni".

Tendiamo per nostra stessa natura a non standardizzare gli interventi, al fine di non creare situazioni di "istituzionalizzazione" sia degli utenti sia della stessa organizzazione.

Il governo di questo processo è per noi essenziale e passa attraverso azioni che mettiamo regolarmente in campo quali il sostegno nell'operatività, il *mentoring*, la formazione continua, la

supervisione, le riunioni con i responsabili, la condivisione di politiche organizzative, la comunicazione interna, un dialogo aperto tra colleghi e con l'amministrazione, ma anche attraverso una politica della gestione del personale particolarmente attenta alle necessità di conciliare vita-lavoro.

Compatibilmente con le necessità organizzative, la struttura organizzativa è molto flessibile anche rispetto alle esigenze di carattere familiare di tutti gli operatori - ed in particolare delle donne con figli minori- alle quali si cerca – nel migliore modo possibile, di venire incontro rispetto alle esigenze di conciliazione vita-lavoro.

La nostra organizzazione ha sempre prontamente evitato situazioni di particolare disagio per gli operatori (es. sovraccarichi di turni, straordinari), ottimizzato e investito sulle risorse, mantenuto comunque un normale svolgimento delle attività pur garantendo continuità e qualità dei servizi.

>Qualità, accessibilità ed efficacia dei servizi, costruzione di un sistema integrato:

La nostra Cooperativa nella gestione dei servizi e con l'apporto degli stakeholders, in primis grazie ad una efficace collaborazione con la Committenza, ha definito un sistema che prevede una presa in carico integrata.

Da un lato le strutture dove operiamo sono pensate per dare una risposta terapeutica ai *bisogni diversi* che ogni utente ha: ogni equipe è strutturata e formata per lavorare sulle differenti tipologie di malattia mentale ed inoltre i servizi a noi affidati garantiscono una continuità di cura ed un accompagnamento graduale verso situazioni di minore intensità terapeutica o rientro in famiglia o nella società.

L'efficacia del servizio è determinata anche dalla consapevolezza di dover costruire una autentica relazione di aiuto e che il nostro lavoro è davvero determinante per la vita di "persone" prima ancora che di "pazienti" noi affidati.

I progetti terapeutici individuali richiedono una elevata *personalizzazione* degli interventi garantendo all'utente od ai gruppi di utenti una risposta sempre differenziata rispetto al loro percorso; pertanto, il lavoro di progettazione sull'utente richiede un'alta capacità di elaborazione di strategie interne ed esterne alle strutture e di coinvolgimento di attori sempre diversi per poter garantire una risposta ritagliata sui bisogni individuali.

Non ultimo la possibilità di un aperto e proficuo rapporto e dialogo con la Committenza, infatti il rapporto di fiducia reciproca, contribuisce al mantenimento di un clima sereno e collaborativo con effetto positivo nella qualità dei servizi erogati e nel mantenimento di un sistema integrato.

>Ricadute e rapporti con il territorio, relazioni con la comunità e sviluppo territoriale:

La relazione con il territorio è fondamentale nel nostro approccio del percorso di cura: vengono promosse attività in collaborazione con altri soggetti del Terzo Settore, oltre che con Enti e diversi soggetti ospitanti progetti di inclusione lavorativa, scuole ed istituti professionali, in modo che gli utenti, pur inseriti in contesti residenziali protetti, non perdano oppure acquisiscano e rafforzino contatti con le realtà territoriali e si sperimentino in contesti il più possibile vicini alla "vita reale" ed in situazioni "normali".

La Cooperativa intrattiene rapporti con diverse realtà del territorio per quanto riguarda la progettazione e gestione dei propri servizi.

Per diversi utenti sono stati ad esempio attivati o sono proseguiti:

- Corsi di formazione professionale/attività scolastica (presso Engim Piemonte di Pinerolo/ Cfiq Pinerolo/Istituto Agrario di Osasco/Istituto Agrario di Pianezza/Facoltà di scienze Infermieristiche Università di Torino.)
- Attività di volontariato presso Lida Pinerolo/ Mensa sociale di Pinerolo/ l'Emporio solidale di Pinerolo/Associazione "Il Riuso" di Torre Pellice
- Attività musicali presso Associazione culturale PERC MUSIC STUDIO, associazione culturale Teatro del Forte di Torre Pellice
- Attività sportive e calcistiche (Pinerolo FD Calcio "Juventus for special" in collaborazione con Coesa/palestra Dojo Dogawua di Luserna San Giovanni/Scuola di danza comunale di Pinerolo/Piscina Comunale di Lueserna San Giovanni/Sport Inclusion di Porte di Pinerolo...)
- Attività di inclusione lavorativa (P.A.S.S./Buoni servizi lavoro per soggetti svantaggiati...) presso vari enti (13 enti) del territorio
- Attività artistiche e laboratori esterni (Associazione Opereaperte, Fondazione Giorgio Amendola, Accademia Artemisia, Azienda Agricola per progetto "Fattorialmente".)
- Attività del tempo libero (Unitre di Pinerolo, Associazione Diapsi, Biblioteca Comunale di Pinerolo, Biblioteca civica di Torre Pellice...)

L'adesione a tali progetti ha certamente contribuito ad incrementare le relazioni sociali e le autonomie degli utenti sul territorio, oltre alla crescita personale e professionale, creando occasioni per gli utenti per sperimentarsi in nuovi contesti creativi e risocializzanti, implementando così l'autostima e la fiducia, rinforzando il senso del "sé" attraverso un lavoro condiviso in collaborazione ed in contatto con "l'altro".

La ripresa delle attività esterne dopo i lunghi anni della pandemia ha sicuramente portato ad un aumento della fiducia generalizzata nella comunità locale, nonché nei nostri ospiti ed operatori.

>Ricadute sulle politiche pubbliche, rapporti con le istituzioni pubbliche:

La prima conseguenza afferente ad un ottimale intervento riabilitativo - nonché teso al reinserimento sociale delle persone- si esplica in primis in un risparmio/riduzione dei costi per la Pubblica Amministrazione e dunque per la collettività.

In particolare, l'intervento terapeutico residenziale progettato ed effettuato **nelle prime fasi di insorgenza** della malattia, a seguito di una valida diagnosi, ha buone probabilità di esitare- in un tempo relativamente breve- in un effettivo miglioramento delle condizioni dell'utente, che ha in questo modo maggiori probabilità di uscire o non entrare nel pericoloso circuito della cronicità.

La Cooperativa definisce e concorda insieme al Committente adeguate linee progettuali del percorso riabilitativo residenziale ed imposta il lavoro mirato al recupero, alla stimolazione e, più in generale, al miglioramento delle inabilità che conseguono alla malattia mentale, con lo scopo di prevenire la cronicizzazione della malattia, aiutando il paziente a contrastare il ruolo di "bisognoso per sempre", perseguendo invece il raggiungimento di una condizione di autonomia che si situi il più possibile al di fuori del circuito sanitario e socio-assistenziale.

Gli indicatori del suddetto percorso sono rappresentati da:

- minor utilizzo, dopo il trattamento, di strutture sanitarie, almeno ad alta protezione (e quindi molto costose), ed in particolare dell'SPDC.
- Sistemazione in una situazione abitativa/autonoma, oppure a minore protezione (e quindi meno costosa)
- Re-inserimento nel circuito lavorativo con conseguente risparmio di costi sociali
- Rientro in famiglia in condizioni di migliore equilibrio emotivo e di aumentata capacità di gestione di sé e dei propri spazi di vita e dunque di minor impatto invalidante sugli altri membri del contesto familiare.

I rapporti con le istituzioni pubbliche, in particolare con i referenti Asl, Tribunali, Sert, sono fondamentali per la riuscita della progettualità sull'utente. I processi di cui ci occupiamo prevedono necessariamente parti di co-programmazione /co-progettazione/co-gestione.

>Sviluppo tecnologico:

L'apporto della tecnologia rappresenta un elemento importantissimo da un lato per la gestione e la condivisione delle informazioni, dall'altro rappresenta un supporto talvolta indispensabile in alcuni processi di riabilitazione. Negli ultimi anni, ad esempio, la Cooperativa ha acquistato uno specifico software per migliorare gli interventi di riabilitazione cognitiva (COGPACK), uno strumento informatico per il rinforzo/restaurazione delle abilità cognitive quali: attenzione e concentrazione, memoria verbale, spaziale e di lavoro, abilità numeriche e tempi di reazione). La batteria di test viene somministrata al singolo utente, con lo scopo di rilevare il grado di compromissione di tali abilità e sulla base delle risultanze viene strutturato un training composto da esercizi e giochi computerizzati. L'attività è tenuta da operatori interni specializzati.

Output attività

Il lavoro svolto nel corso del 2024, viene ricondotto alle seguenti aree di interesse:

1) Servizi ed utenza:

- Mantenimento dei servizi in essere ed un alto livello di professionalità e soddisfazione degli utenti, della Committenza nonché degli stakeholders.
- Attivazione di P.A.S.S. ed esperienze di tirocini /progetti formativi finalizzati all'inclusione lavorativa presso Enti del territorio
- Esperienze di volontariato degli utenti presso Enti del territorio
- Corsi Fal /altri corsi presso Centri di formazione professionale del territorio
- Riattivazione/mantenimento di percorsi scolastici
- Implementazione di attività risocializzanti sul territorio
- Riduzione dello stigma
- Riduzione delle istituzionalizzazioni

2) Progettualità e formazione:

- Mantenimento e miglioramento della formazione continua del personale, declinata su esigenze specifiche del personale e degli operatori neo-assunti, con l'obiettivo di fornire servizi di elevata qualità
- Mantenimento della formazione del personale per quanto concerne la Sicurezza sul lavoro, implementazione della stessa
- Progettazione di nuovi percorsi formativi per gli operatori declinati su specifici bisogni, consolidamento e valorizzazione dell'impegno e delle competenze attraverso specifica formazione accreditata ECM.
- Definizione di nuove strategie di gestione dell'utenza e miglioramento delle stesse.

- Ricerca ulteriori risorse (per es. attraverso bandi, altre collaborazioni con Enti del terzo settore, associazioni territoriali) per implementare le attività esterne per l'utenza e migliorare ulteriormente la qualità della vita e la socialità.
- Analisi dei servizi che potrebbero essere attivati in futuro, con uno sguardo in particolare alla progettualità post-residenziale in psichiatria (domiciliarità e trattamento ambulatoriale) compatibilmente con l'evoluzione della normativa in Piemonte.

3) Gestione:

- Analisi di ruoli e compiti all'interno del Cda e dei responsabili delle diverse equipe di lavoro (coordinatori di equipe), al fine di ottimizzare i processi di gestione/rendicontazione e relative responsabilità ed inoltre progettare il futuro nell'ottica di un'evoluzione/cambiamento della governance della Cooperativa
- Implementazione di una politica volta al cambio generazionale nella governance dell'impresa
- Mantenere stabili ed implementare le equipe dei servizi con figure professionali adeguate e con titolo specifico
- Mantenere il benessere dei lavoratori e promozione di un clima di lavoro sereno e costruttivo

Tipologie beneficiari (cooperative sociali di tipo A)

Nome Del Servizio: U.O. Comunita terapeutica DU PARC

Numero Di Giorni Di Frequenza: 365

Tipologia attività interne al servizio: servizi socio sanitari

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

Nome Del Servizio: U.O. Terra di Mezzo

Numero Di Giorni Di Frequenza: 365

Tipologia attività interne al servizio: servizi socio sanitari

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

Nome Del Servizio: U.O. FenestrElle/Tangram

Numero Di Giorni Di Frequenza: 365

Tipologia attività interne al servizio: servizi socio sanitari

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

Nome Del Servizio: U.O. Miradolo

Numero Di Giorni Di Frequenza: 365

Tipologia attività interne al servizio: servizi socio sanitari

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

Nome Del Servizio: U.O. AbiCittà

Numero Di Giorni Di Frequenza: 365

Tipologia attività interne al servizio: servizi socio sanitari, socio assistenziali

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

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

Condivisione dei risultati e dei prodotti dei laboratori effettuati con gli utenti e portati avanti durante l'anno in collaborazione con l'Associazione Opereaperte (es. Mercatini di Natale, fiera dell'Artigianato Pinerolo).

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

La cooperativa non è in possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità.

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

Una gestione non oculata e che non risponde alle aspettative della Committenza, è certamente il maggiore rischio a cui la nostra Cooperativa è esposta nel raggiungimento dei suoi fini istituzionali.

Questo potrebbe essere determinato da:

- segnalazioni di non conformità relative ai servizi da parte della Committenza
- inadeguatezza dei servizi svolti
- difficoltà nel reperimento delle figure professionali necessarie ed adeguate
- una scarsa oculatezza nella gestione amministrativa, organizzativa e in quella del personale
- una scarsa oculatezza nella gestione dei budget per le spese generali
- un basso livello di professionalità delle equipe di lavoro
- la scarsa motivazione e collaborazione tra gli operatori
- la scarsa consapevolezza del ruolo ricoperto dagli operatori della cooperativa
- disattenzioni e incuria nello svolgere il lavoro, incuria nei luoghi di lavoro e nell'utilizzo dei mezzi
- superamento dei budget assegnati per i singoli servizi
- la scarsa consapevolezza dei soci nei confronti delle scelte della Cooperativa, nonché del loro ruolo all'interno dell'impresa

Per questo motivo la Cooperativa negli anni ha costruito un sistema di gestione che mira alla alta qualità dei servizi, nonché ad azioni di miglioramento continuo che si possono così esplicitare:

- Formazione continua e supervisione degli operatori da parte di professionisti esterni, anche tramite corsi interprofessionali
- Formazione sul campo da parte di *operatori senior*, coordinatori delle equipe
- Supporto/ascolto degli operatori nelle difficoltà riscontrate durante il loro operato
- Verifica dell'operato nei diversi servizi da parte dei responsabili
- Ottimizzazione delle risorse umane e valorizzazione delle competenze delle stesse
- Condivisione e verifica dell'applicazione di procedure interne
- Confronto continuo sulle criticità relative ai vari ambiti

- Comunicazione chiara e trasparente
- Riconoscimento dei ruoli di responsabilità sia all'interno del cda, sia per quanto riguarda i coordinatori delle equipe
- Mantenimento delle azioni strategiche adottate e ricerca di soluzioni che possano migliorare ed implementare l'impresa
- Stabilizzazione di parte del personale a seguito dell'applicazione della normativa regionale sugli standard di personale nelle strutture residenziali psichiatriche

6. SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

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

Ricavi e provenienti: (valori in €)

	2024	2023	2022
Ricavi da Enti Pubblici per gestione servizi sociali, socio-sanitari e socio-educativi			
Ricavi da Enti Pubblici per gestione di altre tipologie di servizi (manutenzione verde, pulizie, ...)			
Ricavi da Privati-Cittadini inclusa quota cofinanziamento			
Ricavi da Privati-Imprese	1.470.055	1.448.950	1.348.336
Ricavi da Privati-Non Profit			
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative			
Ricavi da altri	1.359	19	550
Contributi pubblici	715		
Contributi privati		5.284	11.171
Proventi finanziari	10.605	9.213	814

Patrimonio: (valori in €)

	2024	2023	2022
Capitale sociale	9.309	10.277	11.373
Totale riserve	72.596	69.912	85.275
Utile/perdita dell'esercizio	4.620	2.767	- 15.364
Totale Patrimonio netto	86.524	82.956	81.287

Conto economico: (valori in €)

	2024	2023	2022
Risultato Netto di Esercizio	4.620	2.767	-15.364
Eventuali ristorni a Conto Economico	0	0	0
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	-8.584	-3.185	-10.749

Composizione Capitale Sociale: (valori in €)

Capitale sociale	2024	2023	2022
capitale versato da soci operatori lavoratori	9.309	10.002	11.348
capitale versato da soci operatori volontari	0	275	25
capitale versato da soci operatori fruitori	0	0	0
capitale versato da soci persone giuridiche	0	0	0
capitale versato da soci sovventori/finanziatori	0	0	0

Composizione soci sovventori e finanziatori	2024	2023	2022
cooperazione sociale	0	0	0
associazioni di volontariato	0	0	0

Valore della produzione:

	2024	2023	2022
Valore della produzione (voce A del Conto Economico bilancio CEE)	1.472.129	1.454.253	1.360.057

Costo del lavoro:

	2024	2023	2022
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	919.606	885.485	937.685
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	312.206	320.372	203.856
Peso su totale valore di produzione	83,68%	82,92%	83,93%

Capacità di diversificare i committenti

Fonti delle entrate 2024:

2024	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci			
Prestazioni di servizio		1.470.055	1.470.055
Lavorazione conto terzi			
Rette utenti			
Altri ricavi		1.359	1.359
Contributi e offerte	715		715
Grants e progettazione			
Altro			

Suddivisione dei ricavi per settore di attività :

2024	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Servizi socio-assistenziali			
Servizi educativi			
Servizi sanitari			
Servizi socio-sanitari		1.470.055	1.470.055
Altri servizi			
Contributi e altro	715		

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2024:

	2024
Incidenza fonti pubbliche	
Incidenza fonti private	100%

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi

Nel corso del 2024 non abbiamo messo in campo attività specifiche di raccolta fondi; tuttavia, è possibile aderire alla destinazione del 5 per mille dell'IRPEF prevista per il "Sostegno del volontariato, delle Organizzazioni Non Lucrative e di Utilità Sociale" alla nostra Cooperativa.

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

La finalità della raccolta fondi generata dalla generosità dei privati cittadini, di soci e non, è in particolar modo destinata a sostenere esperienze di inclusione lavorativa degli utenti, eventuali P.A.S.S. o borse lavoro, oltre a sostenere la motivazione degli utenti nella propria attivazione all'interno del processo terapeutico.

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

Rispetto agli anni precedenti, ove si è registrata una fortissima criticità nel reperimento delle figure professionali necessarie per lo svolgimento dei nostri servizi, la situazione è risultata essere in netto miglioramento, pur rimanendo critico il coinvolgimento di figure professionali quali il tecnico della riabilitazione psichiatrica e l'educatore professionale socio sanitario. Tali figure sono necessarie per rispondere alla normativa richiesta sulla residenzialità psichiatrica in Piemonte, la cui applicazione ha messo in crisi diverse realtà come la nostra, nonostante alcune deroghe regionali relative al personale.

Inoltre in questi anni a causa della pandemia covid 19, abbiamo assistito ad un significativo *turn over* degli operatori, in sostituzione dei quali sono stati inseriti nuovi lavoratori appena usciti dal percorso universitario, il che ha portato ad un grande sforzo della Cooperativa nella loro formazione e motivazione.

Inoltre la dislocazione dei servizi in ambiti territoriali "lontani" dalla grande città, dove potrebbe esserci una diversa possibilità di reperimento di personale, non agevola certo il necessario processo di stabilità delle equipe di lavoro.

Tutto ciò ha avuto come conseguenza uno sforzo di attivazione di energie e risorse in particolare da parte di tutti i soggetti con responsabilità organizzativa (coordinatori) e gestionale, al fine di non impattare negativamente sui servizi, sui lavoratori e non ultimo sugli utenti.

Le azioni che abbiamo messo in campo per mitigare effetti negativi di questo lungo periodo, comunque, sono frutto della partecipazione attiva e responsabile di tutti i soci ed i lavoratori della nostra organizzazione.

Le azioni messe in campo , in particolare per la ricerca di nuovi operatori dei servizi sono state:

- Implementazione di collaborazioni con l'Università per l'accoglienza di tirocinanti in particolare TERP
- Adattamento del periodo di "affiancamento" del personale neo assunto a seconda delle reali necessità (es. esperienza pregressa)
- Ottimizzazione dell'organizzazione mediante una ripartizione di compiti per le figure professionali che hanno funzione di coordinamento
- Ottimizzazione e nuove strategie di collaborazione tra i coordinatori dei diversi servizi
- Investimenti ulteriori nella formazione del personale e nella formazione mirata e specifica per i servizi svolti, oltre che alla acquisizione di nuove competenze che potrebbero essere necessarie a eventuali sviluppi dei servizi
- Incentivi al personale

Oltre a ciò si segnala la congiuntura politico economica mondiale dovuta alla guerra in Ucraina ed alla crisi in Medio Oriente, ed il conseguente aumento dei prezzi delle materie prime e dei servizi. Tale criticità, tuttavia, è tenuta sotto controllo, anche mediante l'assegnazione di specifici budget in ogni servizio, tramite un monitoraggio costante e condiviso e la responsabilizzazione del personale.

Grazie al prezioso apporto di tutte le figure professionali impiegate , alla collaborazione ed alla professionalità dei soci e lavoratori, nonché all'apporto dei coordinatori dei diversi servizi è stato possibile comunque mitigare gli effetti negativi di tali criticità.

7. ALTRE INFORMAZIONI NON FINANZIARIE

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

Nel corso dell'anno non sono stati aperti contenziosi o controversie di alcuna natura.

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

Il Consiglio d'Amministrazione, composto dai 5 membri in carica, si è riunito 10 volte nel corso dell'anno.

Per la predisposizione del bilancio è stato impegnato il Consiglio di amministrazione e lo Studio Commercialista Tax Consulting a cui la Cooperativa si affida.

Principali questioni trattate e decisioni adottate nel corso delle riunioni

- Ammissione e recesso soci
- Cooptazione amministratore, nomina Vicepresidente
- Esame e predisposizione del bilancio di esercizio al 31/12/2023
- Predisposizione del Regolamento dei Ristorni
- Informative al Cda e condivisione di informazioni (es. situazione economico finanziaria, assunzioni, dimissioni di personale, confronti su organizzazione)
- Formazione del personale

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

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

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

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

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

Pinerolo (TO), 28 marzo 2025

Firmato digitalmente da:

P. Il Consiglio di Amministrazione

La Presidente

Chiara Cassin