

Bilancio Sociale 2025

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 31/12/2025
- 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.....40

-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 CONTROLLO46

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 2025.

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	88.99.09

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 a 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 2025:

- 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 2025 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.	"Tangram"	10
- SRP 3.2. "Abicittà"	"Abicittà"	5

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...), anche in 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, fino al mese di febbraio 2025 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 del territorio .

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**.

I 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 Valpellice è una suggestiva valle alpina nota per essere il cuore storico del Valdismo. Conosciuta come "valle degli invincibili", offre paesaggi incontaminati che spaziano dai frutteti di collina alle cime del Monviso (oltre 3000m), ricca di torrenti, boschi e tradizioni culinarie.

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 al 31/12/2025

Numero	Tipologia soci
19	Soci operatori lavoratori
1	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 31.12.2025 - vi sono n. 4 uomini e n. 15 donne . Tra i soci volontari n. 1 uomo.

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

Dati amministratori – composizione del CDA al 31.12.2025 :

<i>Nome e Cognome amministratore</i>	<i>Rappresentante di persona giuridica – società</i>	<i>Data nomina</i>	<i>Numero mandati</i>	RUOLI RICOPERTI IN COMITATI PER CONTROLLO, RISCHI, NOMINE, REMUNERAZIONE, SOSTENIBILITÀ	<i>Presenza società controllate</i>	<i>Carica</i>
Chiara Cassin	No	22/05/2025	8	Amministratore delegato	No	Presidente
Gallicchio Angela	No	22/05/2025	2		No	Vice Presidente
Susi Fokt	No	22/05/2025	7		No	Consigliere
Jessica Orticola	No	22/05/2025	3		No	Consigliere
Panizza Jessica	No	22/05/2025	2		No	Consigliere

Descrizione tipologie componenti CdA:

<i>Numero</i>	<i>Membri CdA</i>
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 è stato nominato con Assemblea ordinaria dei Soci in data 22/05/2025 in ottemperanza allo Statuto Societario e resterà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio 2027.

N. di CdA/anno + partecipazione media

Nel corso dell'anno sono state indette nr. 5 riunioni del Consiglio di amministrazione. In tali riunioni la partecipazione media degli amministratori è stata del 96%.

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 22/05/2025 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
2025	Nr. 1 Ordinaria	22/05/2025	1. Bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2024 e deliberazioni conseguenti ai sensi dell'art. 2364 Codice Civile. 2. Bilancio sociale al 31/12/2024 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	95%	20%
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%

Durante le Assemblee la partecipazione dei Soci è sempre stata rilevante (negli ultimi tre anni la media dei partecipanti è stata attorno al 88,94%, 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/soci 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

	<i>Collaborano o interagiscono in modo continuativo</i>	<i>Potrebbero interagire o interagiscono episodicamente o no</i>
ESTERNI	- 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

Il sistema di rilevazione dei feedback è integrato nei processi aziendali attraverso riunioni periodiche con la Committenza, il CDA, i referenti della Cooperativa, le diverse equipe formate da operatori/soci e gli Enti pubblici invianti.

Un sistema organizzato di rilevazione dei bisogni /feedback costituisce parte integrante di una "strategia dell'ascolto" condivisa che si pone come obiettivo il miglioramento continuo.

Ad implementazione del Sistema Qualità delle strutture ove svolgiamo i nostri servizi, tale strategia è stata ulteriormente sistematizzata e si articola su due livelli distinti. Da un lato, viene garantito un monitoraggio strutturato mediante la somministrazione di questionari standardizzati, rivolti a pazienti, caregiver e personale. Dall'altro, si valorizza un ascolto quotidiano e non strutturato, integrato nel percorso settimanale attraverso confronti diretti.

Le istanze emerse durante tali momenti vengono recepite a diversi livelli (equipe, coordinatori, direzione...), discusse e finalizzate al miglioramento continuo su diversi fronti, come ad esempio il benessere organizzativo, la qualità percepita, il clima aziendale, la personalizzazione degli interventi.

L'armonizzazione degli interventi riabilitativi è garantita da supervisioni multidisciplinari e incontri regolari con gli enti pubblici invianti.

Nell'ottica di una revisione documentale e di processo, a partire dal 2025 è stato inoltre coinvolto strutturalmente tutto il personale raccogliendo contributi e segnalazioni utili (criticità/opportunità/proposte).

Sul fronte della *governance* della Cooperativa, fin dall'anno 2020, essa è rafforzata dall'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 coincidono con membri del Cda) e la Presidenza della Cooperativa.

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.

4. PERSONE CHE OPERANO PER L'ENTE

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

Occupazioni/Cessazioni:

<i>N.</i>	<i>Occupazioni</i>
46	Totale lavoratori subordinati occupati anno di riferimento
15	di cui maschi
31	di cui femmine
19	di cui under 35
16	di cui over 50

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

Assunzioni/Stabilizzazioni:

<i>N.</i>	<i>Assunzioni</i>
13	Nuove assunzioni anno di riferimento
5	di cui maschi
8	di cui femmine
6	di cui under 35
5	di cui over 50

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

* da determinato a indeterminato

Composizione del personale al 31/12/2025

Personale per inquadramento e tipologia contrattuale:

<i>Contratti di lavoro</i>	<i>A tempo indeterminato</i>	<i>A tempo determinato</i>
Totale (39)	31	8
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	30	7
Operai fissi	1	1
Operai avventizi	0	0
Altro	0	0

Composizione del personale per anzianità aziendale:

	<i>In forza al 31/12/2025</i>	<i>In forza al 31/12/2024</i>
Totale	39	34
< 6 anni	26	20
6-10 anni	6	7
11-20 anni	5	7
> 20 anni	2	0

<i>N. dipendenti</i>	<i>Profili</i>
39	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
6	educatori
17	operatori sociosanitari (OSS)
2	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 : 39</i>	
0	Dottorato di ricerca
2	Master di II livello
7	Laurea Magistrale
1	Master di I livello
7	Laurea Triennale
1	Diploma di scuola superiore
2	Licenza media
17	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>
1	Totale volontari
1	di cui soci-volontari
0	di cui volontari in Servizio Civile

Attività di formazione e valorizzazione realizzate

Da sempre, la nostra organizzazione pone la formazione al centro della propria strategia, per investire nello sviluppo di competenze specialistiche che integrano il background accademico o scolastico del personale. Data la complessità del settore, riteniamo cruciale trasmettere il know-

how sviluppato in oltre vent'anni di esperienza nella riabilitazione psichiatrica anche ai nuovi operatori.

Di seguito riportiamo alcuni dati che riguardano la formazione obbligatoria e altra formazione tesa a implementare le competenze del gruppo di lavoro :

Formazione obbligatoria: salute e sicurezza, privacy:

<i>Ore totali</i>	<i>Tema formativo</i>	<i>N. partecipanti</i>	<i>Ore formazione pro-capite</i>	<i>Obbligatoria/ non obbligatoria</i>
24	Aggiornamento formazione specifica rischio alto	4	6	SI
76	Aggiornamento Primo soccorso	19	4	SI
192	Formazione Addetti anti incendio Liv . III	12	16	SI
84	Addetti primo soccorso	7	12	SI
4	Aggiornamento RLS	1	4	SI
60	Privacy e GDPR	30	2	SI
<i>ORE TOTALI EROGATE: 440</i>				

Formazione professionale continua e attività di supervisione:

Il rafforzamento del know-how , lo sviluppo professionale dei lavoratori e la valorizzazione del team di lavoro sono considerati asset strategici dalla Cooperativa.

Perseguiamo tali obiettivi anche mediante un'attenta supervisione dei gruppi di lavoro – finalizzata al benessere organizzativo e alla prevenzione/gestione dello stress – e promuovendo una partecipazione attiva nella definizione delle modalità operative.

Questo approccio integrato garantisce un innalzamento della qualità dei servizi a beneficio diretto degli assistiti nonché alle équipe di lavoro , e l' acquisizione di nuove competenze che rendono il nostro lavoro concorrenziale e sempre più adeguato ad un'utenza in continuo cambiamento.

<i>Ore totali</i>	<i>Tema formativo</i>	<i>N. partecipanti</i>	<i>Ore pro-capite</i>	<i>Obiettivo</i>
320	Supervisione /Intervisione	27*	12 circa (media)	-Supporto al lavoro di équipe, approfondimento e discussione casi, consolidamento delle competenze relazionali ed educative; gestione stress lavoro correlato; prevenzione burn out. -Sostegno all'lo professionale rivolto agli operatori di tutte le équipe inclusi i coordinatori e i dirigenti; Intervisione casi clinici.
44	Supervisione dei coordinatori	4	11(media)	-Consulenza organizzativa di processo; sostegno alla leadership; gestione stress lavoro correlato; prevenzione burn out.
*E' stato considerato il personale in servizio diurno presente nei servizi per più di 6 mesi nell'anno 2025				

Formazione professionale specifica:

Il percorso formativo annuale "specifico" nel 2025 si è concentrato sul tema " IL LAVORO TERAPEUTICO E RIABILITATIVO IN SRP TEORIA, MODELLI GESTIONALI E RESPONSABILITÀ - TECNICHE DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO PSICHIATRICO" ed ha coinvolto gli operatori di tutte le équipes di lavoro coinvolto nei servizi alla persona.

Tale progetto formativo è stato condiviso e concordato con la Committenza Residence Du Parc S.r.l. sulla base delle esigenze emerse ed in base alla normativa vigente , nonché con lo scopo di gestire i rischi nell'ambito della sicurezza sul lavoro (in particolare negli aspetti di prevenzione del *burn-out* e sui *rischi interferenziali*) ed implementare il Sistema di gestione della qualità, all'interno del quale la Cooperativa è direttamente coinvolta in quanto fornitrice di servizi.

Formare gli operatori sanitari nella gestione del rischio clinico è fondamentale inoltre per innalzare la sicurezza del paziente, riducendo gli errori prevenibili.

Consente di identificare proattivamente i pericoli, migliorare la qualità dell'assistenza, segnalare incidenti (*incident reporting*) e ridurre i costi associati ai contenziosi, creando una cultura della sicurezza condivisa. Attraverso la condivisione di procedure e il confronto costante, miriamo a rafforzare le competenze di ogni operatore, migliorando di conseguenza l'efficacia del servizio per i nostri utenti.

I punti chiave di tale formazione specifica sono stati:

- **Sicurezza del Paziente:** Aumentare la consapevolezza dei rischi, previene incidenti e garantisce cure più sicure.
- **Riduzione dell'Errore:** Sviluppare competenze per riconoscere e mitigare i rischi, riduce la probabilità che si verifichino eventi avversi.
- **Cultura del "Near Miss":** Sensibilizzare all'uso dell'*incident reporting*, ovvero la segnalazione di quasi-incidenti per evitare che si ripetano.
- **Responsabilità e Tutela:** Formare il personale sulle procedure, tutelando sia i pazienti sia gli operatori stessi e la stessa azienda.
- **Miglioramento delle Cure:** Tradurre le criticità in azioni di miglioramento concreto, innalzando la qualità delle prestazioni sanitarie.

La formazione ha coinvolto tutte le figure professionali dedicate alla assistenza alla persona, inclusi gli operatori sociosanitari (OSS), rendendoli parte integrante del sistema di qualità e sicurezza.

In particolare la formazione è stata rivolta a 29 operatori afferenti alle diverse équipes dei servizi e stabilmente occupati, coinvolgendo ulteriormente nell'anno anche il personale neo assunto.

In particolare nell'anno 2025 gli operatori presenti da gennaio a novembre 2025 hanno beneficiato ciascuno di una media di 27 ore di formazione su questa tematica.

Tramite questa formazione gli operatori afferenti alle professioni sanitarie obbligate per Legge hanno acquisito ciascuno 35,1 crediti ECM.

La Cooperativa inoltre promuove la formazione individuale di alcuni operatori dell'équipe su diverse tematiche specifiche riguardanti la riabilitazione psichiatrica che possano arricchire i nostri programmi di intervento sui pazienti/beneficiari ed implementare il nostro know-how.

Nell'anno 2025 è proseguito un percorso formativo (già iniziato nel 2024) 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.

Tipologie contrattuali e flessibilità: (al 31.12.2025)

N.	Tempo indeterminato	Full-time	Part-time
31	Totale dipendenti indeterminato	21	10
9	di cui maschi	6	3
22	di cui femmine	15	7

N.	Tempo determinato	Full-time	Part-time
8	Totale dipendenti determinato	3	5
2	di cui maschi	0	2
6	di cui femmine	3	3

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

N.	Autonomi
3	Totale lav. Autonomi
1	di cui maschi
2	di cui femmine

Natura delle attività svolte dai volontari

Il volontario mette a disposizione gratuitamente al servizio della Cooperativa le proprie competenze in particolare in ausilio alle attività formative dei gruppi di lavoro (equipes).

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	36.000 €
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 2025 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

La nostra Cooperativa, caratterizzata da un'alta intensità di *capitale umano*, genera un significativo valore aggiunto per la comunità locale, contribuendo a soddisfare i bisogni del contesto in cui opera.

Questo si traduce in benefici diretti per soci, dipendenti, utenti, famiglie e stakeholder.

Il nostro "capitale umano" è inteso come l'insieme di professionalità, dedizione e motivazione focalizzato sulla cura delle persone e sulla gestione attenta delle risorse. Al di là principi cooperativi di inclusione e sostenibilità, che rimangono parte integrante della nostra *mission*, produciamo un impatto occupazionale concreto: la maggioranza dei lavoratori risiede nel territorio di operatività.

La crescita del nostro organico, nel corso degli anni, testimonia la capacità di rispondere con innovazione e alta professionalità alle richieste della committenza ed alle richieste occupazionali del territorio, producendo attività qualificate e sostenibili e mirando ad una dignità lavorativa duratura.

> Governance inclusiva e democratica

La *governance* inclusiva e democratica insita nello *scopo mutualistico* rispecchia i nostri valori di eguaglianza, responsabilità sociale e interesse per la comunità attraverso alcuni capisaldi chiave che contribuiscono a costruire fiducia, trasparenza e responsabilità, quali partecipazione attiva e inclusione, coinvolgimento, trasparenza delle informazioni e dei processi decisionali, accountability, equità e parità di genere, etica, integrità.

Per la Cooperativa inoltre, 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, per esempio, 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 e così vale per tutte le posizioni di referenti/coordinatrici dei 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, motivare, responsabilizzare e valorizzare le persone che concorrono allo sviluppo 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 del valore della cooperazione per la collettività.

La politica adottata nella gestione 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 31/12/2025, il 18% circa è in possesso di laurea magistrale, il 18 % circa di una laurea triennale, il 8 % circa sono in possesso di Master di I e II livello, il 6 % circa ha una qualifica di educatore, il 44% circa è in possesso di un diploma con attestato di qualifica di Operatore sociosanitario, il 3% ha un diploma di scuola superiore ed il restante 3% possiede un titolo di licenza media.

La Cooperativa mette in atto diverse strategie per la **valorizzazione e la 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
- Analisi dei *feedback* sottoposti ai membri dell'organizzazione e adozione di conseguenti strategie di miglioramento.

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 finalizzato al continuo miglioramento del servizio ed a un maggior benessere degli utenti.

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
- Pianificazione delle assunzioni per evitare sovraccarico di lavoro

La Cooperativa sostiene 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:

La stabilità dei team di lavoro rappresenta un pilastro strategico della nostra organizzazione. Questa scelta non risponde soltanto a un principio etico verso soci e collaboratori, ma garantisce la continuità relazionale indispensabile per offrire un servizio di qualità, capace di rispondere concretamente ai bisogni dell'utenza.

Nonostante le attuali difficoltà nel reperire personale sociosanitario – rese ancor più complesse dalla natura del nostro lavoro – siamo riusciti a mantenere una crescita costante dell'occupazione. Questo impegno è cruciale per soddisfare gli stringenti requisiti organizzativi richiesti dalle strutture accreditate in cui operiamo. Nel corso degli anni, abbiamo consolidato il nostro organico stabilizzando quasi tutte le risorse, investendo attivamente nella formazione e talvolta nell'acquisizione dei titoli professionali necessari.

Nel corso dell'anno sono transitati, come forza lavoro subordinato con differenti contratti, 46 unità.

Di queste al 31/12/25 sono operative 39 di cui 31 a tempo indeterminato e le restanti 8 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 94% circa a contratti subordinati e per il restante 6% 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 le proprie responsabilità e ruoli operativi nella gestione dei servizi.

>Cambiamenti sui beneficiari diretti ed indiretti:

La strategia aziendale, basata sulla costruzione continua di reti sociali e territoriali, genera un impatto significativo sulla **collettività** e sul **territorio**, influenzando positivamente l'inclusione sociale, culturale, le politiche del lavoro e l'ambito socio-sanitario locale e naturalmente anche i costi sociali per l'ente pubblico e per la collettività.

Per quanto concerne gli **utenti**, i servizi erogati garantiscono percorsi riabilitativi mirati alla riduzione dello svantaggio, ponendo al centro la crescita individuale e il miglioramento della qualità della vita. La Cooperativa promuove attivamente il coinvolgimento dei beneficiari, valorizzandone opinioni e preferenze. L'efficacia degli interventi è validata da specifici indicatori di benessere, che evidenziano un impatto oggettivo, quali ad esempio:

- La bassa incidenza del numero dei ricoveri in SPDC;
- Prevenzione di situazioni di crisi degli utenti;
- Basso tasso di abbandono (drop-out);
- Clima relazionale sereno e assenza di reclami da parte degli stakeholder;
- Evoluzione dinamica dei progetti terapeutici, con passaggio a strutture a minor intensità di cura a seguito dell'acquisizione di nuove abilità, determinando anche un'ottimizzazione dei costi per la comunità e dunque un uso virtuoso di risorse pubbliche;
- Presidio e mantenimento dei legami familiari e dei care giver.

Per quanto riguarda il **personale** operante all'interno dei nostri servizi, la Cooperativa pone al centro la valorizzazione delle proprie risorse umane, consapevole che il benessere organizzativo e un clima lavorativo sereno siano fondamentali per l'efficacia degli interventi verso gli utenti, ma anche per la qualità della vita dei soci e dei lavoratori.

Riconoscendo l'alto impatto emotivo delle professioni di aiuto, investiamo costantemente nella crescita professionale e umana, promuovendo il senso di appartenenza e la motivazione.

La *cura della fragilità* richiede infatti un importante lavoro sui *care givers*: il lavoro sui progetti rivolti ad un'utenza psichiatrica, estremamente complesso 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".

Per evitare la standardizzazione e l'istituzionalizzazione, offriamo percorsi personalizzati attraverso *mentoring*, formazione continua, supervisione e una comunicazione interna aperta.

In particolare nell'anno 2025 la formazione erogata sui processi di valutazione e gestione del rischio clinico non solo ha dotato i partecipanti di importanti strumenti professionali, ma ha rafforzato e maggiormente promosso una "Just Culture" con un impatto profondamente positivo nella nostra organizzazione, trasformando la cultura dell'errore in senso costruttivo e migliorando la sicurezza psicologica sul lavoro.

Una corretta gestione del rischio non solo protegge i pazienti, ma riduce lo stress e il *burnout* degli operatori, favorendo un ambiente di lavoro più sicuro e collaborativo, andando così incontro alla politica della nostra impresa atta a garantire ed implementare benefici diretti sia ai propri soci/dipendenti, sia alla collettività.

Infine, attuiamo politiche attente alla conciliazione vita-lavoro per sostenere attivamente il nostro personale.

Compatibilmente con le necessità dei servizi svolti, 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 impresa anche in periodi di difficoltà organizzativa, 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, attraverso una sinergia attiva con gli stakeholder e una proficua collaborazione con la Committenza, ha strutturato un modello di presa in carico integrata.

Le strutture in cui operiamo offrono risposte terapeutiche mirate, grazie a équipe specializzate nel trattamento delle diverse patologie mentali, garantendo continuità di cura e percorsi gradualmente verso una maggiore autonomia o reinserimento sociale.

Poniamo al centro la persona prima del paziente, costruendo autentiche relazioni d'aiuto.

I nostri progetti terapeutici individualizzati richiedono un'alta personalizzazione, supportata da una progettazione strategica interna ed esterna e dal coinvolgimento attivo di attori diversificati.

Gli interventi garantiscono agli utenti una risposta sempre differenziata rispetto al loro percorso e per questo motivo il nostro lavoro è caratterizzato da un'alta capacità di elaborazione di strategie interne ed esterne alle strutture e di coinvolgimento di attori sempre diversi per poter fornire una risposta ritagliata sui bisogni di ogni singolo utente.

Infine, il solido rapporto di fiducia con la Committenza e tutti gli stakeholders assicura un clima collaborativo, fondamentale per la qualità del sistema integrato con effetto positivo nella qualità dei servizi erogati, l'eccellenza e la stabilità del sistema.

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

La progettazione e la gestione dei servizi sono caratterizzate da una solida rete di relazioni territoriali attivate dalla Cooperativa in stretta sinergia con la realtà locali.

Il percorso stesso di cura si fonda sull'integrazione territoriale: attraverso partnership con soggetti del Terzo Settore, istituzioni scolastiche e realtà ospitanti per progetti di inclusione lavorativa, promuoviamo la continuità relazionale dei beneficiari con il contesto esterno.

Pur in contesti residenziali protetti, si mira al rafforzamento delle competenze sociali e all'inserimento in situazioni di 'vita normale'. L'obiettivo è permettere ai nostri utenti di mantenere o costruire legami con la comunità, sperimentandosi nella quotidianità.

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

Nell'anno 2025 per diversi utenti sono stati ad esempio attivati o sono proseguiti:

- Corsi di formazione professionale/attività scolastica (presso Engim Piemonte di Pinerolo/Cfiq Pinerolo/Facoltà di scienze Infermieristiche Università di Torino/Istituto Murialdo di Pinerolo/Istituto Buniva di Pinerolo)
- Stages lavorativi in collaborazione con diversi Istituti scolastici del territorio ed Enti ospitanti;
- Attività di volontariato presso: Emporio solidale di Pinerolo/Associazione "Il Riuso" di Torre Pellice, Casa per anziani di Torre Pellice, Pro loco di Torre Pellice
- Attività musicali presso Associazione Leone Sinigaglia di Chivasso, Associazione culturale Teatro del Forte di Torre Pellice, attività musicali in sale prove nel territorio
- Attività sportive e calcistiche (Pinerolo FD Calcio "Juventus for special" in collaborazione con Coesa/Scuola di danza comunale di Pinerolo/ Palestre di Torre Pellice e Pinerolo)
- Attività di inclusione lavorativa (P.A.S.S./Buoni servizi lavoro per soggetti svantaggiati...) presso diverse attività commerciali ed enti del territorio
- Attività artistiche e laboratori esterni (Associazione Opereaperte, Fondazione Ghirardi...)
- 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 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".

Non ultimo tali attività esterne contribuiscono fortemente alla riduzione dello "stigma" verso le persone con patologia psichiatrica.

La ripresa e l'implementazione delle attività esterne dopo gli anni della pandemia e dei suoi lunghi strascichi 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

Oltre al valore sociale intrinseco nelle nostre attività, che svolge una funzione di raccordo tra il sistema sanitario e la società civile, il valore dei nostri servizi si traduce in un concreto contenimento della spesa pubblica 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 prevenirne la cronicizzazione, 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
- Ri-appropriazione della rete relazionale, ricostruzione della rete sociale intorno al paziente

I rapporti e la sinergia 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 2025, 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 e della Committenza.
- 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
- Attivazione/riattivazione/mantenimento di percorsi scolastici
- Implementazione di attività risocializzanti sul territorio
- Riduzione dello stigma
- Riduzione della istituzionalizzazione

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 in particolare nella prevenzione del burn-out.
- 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 anche sulla base delle nuove complessità emergenti dell'utenza.

- 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:

- Assegnazione 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. Comunità 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
34	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. Tangram 2.0

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
15	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
8	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)

Negli anni abbiamo condiviso i risultati di alcuni 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...), ed inoltre il contatto con la comunità locale avviene attraverso attività sportive, risocializzanti e di sperimentazione al lavoro.

Possesso di certificazioni di organizzazione, di gestione, di qualità

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 e dell'utenza seguita, 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 in continua implementazione, 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
- Valutazione mirata del personale rispetto alle attese con parametri puntuali e oggettivi/autovalutazione
- 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 secondo la normativa vigente sugli standard previsti per le strutture residenziali psichiatriche

6. SITUAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

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

Ricavi e proventi: (valori in €)

	2025	2024	2023
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	1.556.004	1.470.055	1.448.950
Ricavi da Privati-Non Profit			
Ricavi da Consorzi e/o altre Cooperative			
Ricavi da altri	282	1.359	19
Contributi pubblici	505	715	
Contributi privati	3.300		5.284
Proventi finanziari	5.792	10.605	9.213

Patrimonio: (valori in €)

	2025	2024	2023
Capitale sociale	8.434	9.309	10.277
Totale riserve	77.078	72.596	69.912
Utile/perdita dell'esercizio	-10.273	4.620	2.767
Totale Patrimonio netto	75.239	86.524	82.956

Conto economico: (valori in €)

	2025	2024	2023
Risultato Netto di Esercizio	-10.273	4.620	2.767
Eventuali ristorni a Conto Economico	0	0	0
Valore del risultato di gestione (A-B bil. CEE)	-13.467	-8.584	-3.185

Composizione Capitale Sociale: (valori in €)

Capitale sociale	2025	2024	2023
capitale versato da soci cooperatori lavoratori	8.184	9.309	10.002
capitale versato da soci cooperatori volontari	250		275
capitale versato da soci cooperatori fruitori			
capitale versato da soci persone giuridiche			
capitale versato da soci sovventori/finanziatori			

Composizione soci sovventori e finanziatori	2025	2024	2023
cooperazione sociale	0	0	0
associazioni di volontariato	0	0	0

Valore della produzione:

	2025	2024	2023
Valore della produzione (voce A del Conto Economico bilancio CEE)	1.560.091	1.472.129	1.454.253

Costo del lavoro:

	2025	2024	2023
Costo del lavoro (Totale voce B.9 Conto Economico Bilancio CEE)	1.011.301	919.606	885.485
Costo del lavoro (compreso nella voce B.7 Conto Economico Bilancio CE)	288.708	312.206	320.372
Peso su totale valore di produzione	83,32%	83,68%	82,92%

Fonti delle entrate 2025:

2025	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Vendita merci			
Prestazioni di servizio		1.556.004	1.556.004
Lavorazione conto terzi			
Rette utenti			
Altri ricavi	0	282	282
Contributi e offerte	505	3.300	3.805
Grants e progettazione			
Altro			

Suddivisione dei ricavi per settore di attività:

2025	Enti pubblici	Enti privati	Totale
Servizi socio-assistenziali			
Servizi educativi			
Servizi sanitari			
Servizi socio-sanitari		1.556.004	1.556.004
Altri servizi			
Contributi e altro	505	3.582	4.087

Incidenza pubblico/privato sul valore della produzione 2025:

	2025
Incidenza fonti pubbliche	
Incidenza fonti private	100%

Specifiche informazioni sulle attività di raccolta fondi

Nel corso del 2025 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 alle gravi difficoltà di reperimento personale degli scorsi anni, la situazione attuale mostra un netto miglioramento, sebbene resti complicato reperire figure specifiche come tecnici della riabilitazione psichiatrica (TERP) ed educatori professionali socio-sanitari.

Queste figure sono cruciali per adeguarsi alle normative regionali sulla residenzialità psichiatrica in Piemonte, la cui applicazione ha messo sotto pressione la nostra organizzazione, nonostante le temporanee deroghe regionali.

Il periodo pandemico ha generato un elevato turnover, sostituito da personale neo-laureato, comportando un grande sforzo formativo e motivazionale per la Cooperativa.

A questo si aggiunge la dislocazione dei servizi in aree distanti dai grandi centri urbani, che ostacola la stabilità delle équipe, ed inoltre la scarsa disponibilità di tali figure professionali a livello nazionale.

Per garantire la qualità dei servizi e tutelare lavoratori e utenti, è stato necessario un notevole impegno organizzativo e gestionale.

Le strategie di mitigazione, frutto della collaborazione di soci e lavoratori, si sono concentrate su:

- Potenziamento dei tirocini universitari (specialmente TERP).
- Personalizzazione dell'affiancamento per i neoassunti.

- Ottimizzazione dei ruoli di coordinamento e collaborazione tra i servizi.
- Investimenti in formazione specifica e incentivi al personale.

Rispetto invece alla congiuntura economica internazionale (guerra in Ucraina e in Medio Oriente) causa di costanti rincari di materie prime e servizi ,è stata messa a punto una gestione partecipativa tramite un assiduo monitoraggio , budget dedicati per servizio , sensibilizzazione e responsabilizzazione del personale.

Grazie al prezioso lavoro di tutti, siamo riusciti a mitigare tali difficoltà.

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 5 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

- Esame e predisposizione del bilancio di esercizio al 31/12/2024
- Passaggio di categoria socio
- Nomina Presidente e Vice Presidente; nomina amministratore delegato, conferimento poteri e determinazione dei compensi;
- Informative al Cda e condivisione di informazioni (es. situazione economico finanziaria, assunzioni, dimissioni di personale, confronti su organizzazione...)
- Recesso socio

La COOPERATIVA/impresa sociale non ha adottato il modello della L. 231/2001

La COOPERATIVA/impresa sociale non ha acquisito il Rating di legalità

La COOPERATIVA/impresa sociale non ha acquisito certificazioni di qualità dei prodotti/processi

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), 30 marzo 2026

Firmato digitalmente da:

P. Il Consiglio di Amministrazione

La Presidente

Chiara Cassin