

BILANCIO SOCIALE 2024

la nostra mission

LAVORIAMO AFFINCHÉ
IL NOSTRO NOME
VENGA ASSOCIATO,
NEL TERRITORIO IN CUI
LAVORIAMO, AI SERVIZI
ALLA PERSONA E SIA
SINONIMO DI QUALITÀ E
RISPETTO DEI DIRITTI DI
OGNI PERSONA.

INDICE

SEZIONE 1 – DATI ANAGRAFICI E SCOPO	4
1.1 - La nostra carta di identità	5
1.2 - Struttura e governance	5
SEZIONE 2 – INTRODUZIONE E METODOLOGIA	7
2.1 - Introduzione	8
2.2 - Metodologia	10
SEZIONE 3 – IDENTITA' E CODICE ETICO	13
3.1 - Storia della Cooperativa	14
3.2 - Codice etico	16
SEZIONE 4 – GOVERNANCE	17
4.1 - Organi sociali di controllo e partecipazione	18
4.2 - Assemblea dei soci	18
4.3 - Consiglio di Amministrazione	18
4.4 - Collegio Sindacale	19
4.5 - Coordinamento	19
4.6 - Responsabile HR	20
4.7 - Soci lavoratori - Dipendenti	20
4.8 - Organigramma	21
SEZIONE 5 – CAPITALE UMANO	22
5.1 - Composizione soci e dipendenti	23
5.2 - Indicatori performance economici	24
5.3 - Indicatori performance di lavoro	25
5.4 - Benefit assegnati ai lavoratori	27
5.5 - Distribuzione del lavoro	28

5.6 - Retribuzione per categoria professionale	28
5.7 - Formazione	30
5.8 - Relazioni industriali	30
5.9 - Tasso di assenteismo	31
SEZIONE 6 – STAKEHOLDER	32
6.1 - I nostri stakeholder	33
6.2 - Percezione di qualità dei Servizi	39
SEZIONE 7 – I SERVIZI - COSA, COME E PERCHE'	42
7.1 - Area residenziale	43
7.2 - Area semiresidenziale	43
7.3 - Area inserimenti lavorativi	44
SEZIONE 8 – ALTRE INFORMAZIONI	46
SEZIONE 9 – CONCLUSIONI E RINGRAZIAMENTI	49

*Crederne nel futuro e nelle capacità di tutti
è l'espressione del nostro essere
cooperativa.*

SEZIONE 1

Dati Anagrafici e Scopo

1.1 La Nostra Carta di Identità

COOPERATIVA SOCIALE L'IPPOGRIFO

Cooperativa di tipo misto A e B iscritta nell'elenco delle Cooperative Sociali della Regione Piemonte: persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi. In particolare, opera nel settore dei servizi alla persona nelle aree educativa e salute mentale.

Il suo obiettivo: valorizzare l'essere umano.

L'Ippogrifo aderisce a Lega Coop

Anno di Fondazione 1997

Codice Fiscale 07285680018

Partita IVA 07285680018

Iscritta al REA di CCIAA DI TORINO n.881527

N. Iscrizione Albo Società Cooperative A104032

Ai sensi dell'ultimo Statuto approvato aderisce al modello delle società per azioni

ONLUS di diritto

Impresa Sociale ai sensi del Codice del Terzo Settore

Sede Legale:

via Mazzini, 11 – Nole – Torino

Telefono 011.9296082

sito internet: www.ippogrifoscs.it

www.osteriadelmuttosoccorso

www.ilristorantedisettimo.it

mail per comunicazioni: info@cooperativaippogrifo.it

Attività statutarie:

Il codice di attività prevalente è 87.2 Strutture di assistenza residenziale per persone affette da disturbi mentali

1.2 Struttura e governance

Consiglio di Amministrazione

In carica dal 12 luglio 2021

n. componenti persone fisiche 3

(1 donna – 2 uomini) di cui 1 lavoratore

Presidente – Legale rappresentante

Andrea Pasini,

nato a Milano (MI) il 28 aprile 1968

Vice Presidente

Mauro Cotti

Nato a Torino il 9 dicembre 1967

Consigliere di Amministrazione

Assunta Laura Bonavita

Nata a Ciriè (TO) il 16 agosto 1970

Collegio Sindacale incaricato della revisione

Effettivi

- Presidente - Dott. Luigi Scandroglio, nato a Nocera Inferiore (SA) il 22.02.1963, domiciliato per la carica in Via dei Martinitt 3, 20146 Milano, c.f. SCNLGU63B22F912H, iscritto al "Registro dei Revisori Contabili" al n. 93643, con D.M. pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, supplemento straordinario n. 87 – IV serie speciale- del 2.11.1999;
- Sindaco Effettivo - Dott.ssa Alessandra Bitetti, nata a Milano (MI) il 03.03.1967, domiciliata per la carica in Via Vitali 1, 20122 Milano, c.f. BTLSN67C43F205A, iscritta al "Registro dei Revisori Contabili" al n. 91017 con D.M. 15.10.1999, pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, supplemento straordinario n. 87 – IV serie speciale- del 2.11.1999.
- Sindaco Effettivo - Dott.ssa Susan Sopianac, nata a Milano (MI) il 26.11.1970, domiciliata per la carica in Via Vitali 1, 20122 Milano, c.f. SPNSNM70S66F205O, iscritta al "Registro dei Revisori Contabili" al n. 129106 con D.M. pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 31 – IV serie speciale- del 18.04.2003.

Supplenti

- Sindaco Supplente - Dott.ssa Gabriella Capolupo, nata a Maddaloni (CE) il 12.10.1976, domiciliata per la carica in Via dei Martinitt 3, 20146 Milano, c.f. CPLGRL76R52E791Q, iscritta al "Registro dei Revisori Contabili" al n. 149215 con D.M. pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 12 – IV serie speciale – del 12.02.2008.
- Sindaco Supplente – Dott. Michele D'Ercole nato ad Adria (SA) il 14.08.1975, domiciliato per la carica in Via dei Martinitt 3, 20146 Milano, c.f. DRCMHC75M14A285P, iscritto al "Registro dei Revisori Contabili" al n. 167302 con D.M. pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 2 – IV serie speciale – del 08.01.2013.

Assemblee soci:

Nel corso del 2024 si sono svolte 3 assemblee dei soci, con una percentuale media di partecipazione del 65%

SEZIONE 2

Introduzione e metodologia

2.1 Introduzione

Un anno molto importante per la Cooperativa

Care socie, cari soci,

non è mai facile e scontato provare a riassumere l'anno appena passato. L'incertezza ha assunto i tratti di una dimensione ordinaria e abbiamo la netta sensazione che sia tanto costante quanto presente nelle nostre giornate: nel quotidiano del nostro lavoro o a casa e nelle notizie che ci giungono apparentemente lontane. Tuttavia, all'approssimarsi di quasi 30 anni di attività della Cooperativa, quello che possiamo ritenere certo è che oggi come allora, quando un gruppo di ragazzi ha deciso di accettare la sfida di fare impresa volta all'inclusione sociale dei cittadini, è che abbiamo fatto la scelta giusta. Anche se, innegabilmente, tra le più incerte.

Il 2024 è stato un altro anno di adattamento al cambiamento per la nostra Cooperativa.

Veniamo da anni in cui siamo stati obbligati a ripensare e rimodulare il nostro modo di lavorare: essere presenti ma distanti, la vicinanza attraverso la distanza.

Questo approccio ci ha dimostrato che siamo ancora in grado di adattarci, di proporre nuovi modelli efficaci.

Pur essendo nato dopo di noi, J.K. Rowling ha descritto nella sua saga di fama mondiale, un ippogrifo nel quale ci riconosciamo: Fierobecco rappresenta la **libertà** negata, ingiustamente condannato a morte per un atto di difesa e la sua liberazione simboleggia il **trionfo della giustizia** e della compassione contro il pregiudizio e l'ignoranza.

L'ippogrifo porta avanti nel suo piccolo, nella sua realtà territoriale e tra la cittadinanza che ne è coinvolta, la sua fiera battaglia in un mondo che esclude sempre più i diversi e allontana le persone tra loro privilegiando l'imperialismo, in forme più sottili e complesse rispetto al passato, legate soprattutto a dinamiche economiche, culturali e politiche. Un fenomeno che si basa sul controllo economico, culturale e tecnologico più che sulla conquista territoriale. I paesi più poveri rimangono dipendenti dai più ricchi, perpetuando **disuguaglianze globali**. Senza pretendere di cambiare il mondo abbiamo deciso di fare del nostro meglio ogni giorno e far valere più che mai i principi di coerenza che da sempre ci muovono.

Le nostre attività sono proseguite adattandosi ai nuovi bisogni emersi degli utenti, dei lavoratori e del contesto in cui siamo inseriti.

L'Ippogrifo si caratterizza per la specificità del settore d'intervento, ma anche per una presenza territoriale ampia, che vede le nostre équipe qualificate e competenti in aree molto diverse tra loro per storia, approccio educativo-assistenziale e prospettive. Proprio per questo crediamo che sia per noi fondamentale rimanere ancorati ai territori, con un'azione di ascolto forte, che possiamo condurre grazie a tutti voi e alle vostre competenze, al fine di personalizzare e potenziare i nostri servizi e accompagnare le PA in un percorso di crescita ed innovazione che dovrà vederci partner strategici.

Una Base sociale di genere, a partire dalle cariche amministrative e da quelle di Coordinamento.

Viviamo in una società che progredisce su molti fronti, ma che ancora fatica a fornire un supporto completo alle donne affinché possano conciliare al meglio i loro tanti ed importanti ruoli.

Ancora una volta, abbiamo capito quanto le donne siano il primo ammortizzatore sociale che viene messo in campo, obbligate a conciliare ruoli e mansioni strategiche e faticose.

I servizi di cui L'Ippogrifo si occupa sono gestiti cercando di fornire un supporto concreto alle donne, alle madri, alle lavoratrici e questa forte rappresentanza di genere all'interno degli organi di governance della cooperativa, è un'ulteriore garanzia di quanto queste tematiche debbano essere per noi sempre motivo di grande attenzione, rispetto e proposta innovativa.

Tanto nei servizi che gestiamo quanto nell'organizzazione del lavoro al nostro interno, sono molte le sfide che dovremo affrontare, con responsabilità ed entusiasmo, nel segno della condivisione e della trasparenza.

Come sempre accade, dalla diversità e dalla cooperazione nascono arricchimenti fondamentali, per noi come singole persone e - ci auguriamo - per la cooperativa nel suo insieme.

La nostra società si trova ad affrontare quotidianamente nuove esigenze, nuove emergenze, situazioni che avremmo forse reputato inimmaginabili e che non possiamo affrontare con le soluzioni e l'approccio di un tempo, che pure si sono dimostrati fondamentali per portarci fino a dove siamo oggi.

Nell'ambito dei servizi alla persona siamo continuamente chiamati all'innovazione, a trovare soluzioni efficienti ed efficaci a nuovi problemi, ad anticipare le esigenze degli utenti, fornendo loro servizi integrati molto più articolati e complessi di quanto lo siano stati in passato. Tutto questo, garantendo la massima sostenibilità economica, sociale ed ambientale con sempre minori risorse economiche a disposizione.

Non è un compito semplice, ma L'Ippogrifo potrà compierlo nel migliore dei modi, valorizzando i partenariati territoriali di cui dispone, costruendone di nuovi, crescendo in dimensioni e competenza e - soprattutto - contando su socie e soci che rimangono il più grande valore della nostra azienda.

“Se vogliamo cambiare qualcosa fuori da noi dobbiamo ricominciare da dentro” e mai come in questo momento in cui viene redatto il documento, tale affermazione risulta esatta e necessaria nel suo compimento.

Il programma di lavoro per il triennio 2024-2026 predisposto dal CdA all'inizio del mandato, condiviso con il gruppo di lavoro del Bilancio Sociale, ha individuato come priorità gestionale su cui lavorare, ***l'impatto sociale, l'efficacia dei servizi e la coerenza con i valori mutualistici e di inclusione.***

La gestione dei percorsi di inserimento lavorativo per utenti con disagio psichico è rilevante perché:

- Risponde direttamente alla missione della cooperativa di promuovere l'inclusione sociale.
- Ha un impatto tangibile sul miglioramento della qualità della vita degli utenti.
- Permette di misurare sia risultati sociali (es. autonomia, benessere) sia organizzativi (es. sostenibilità economica, turnover).

2.2 Metodologia

L'Ippogrifo pubblica il suo Bilancio Sociale (o Rapporto Integrato) con l'obiettivo di illustrare l'impegno profuso, al fine di creare valore in senso ampio e diversificato, non solo nel breve periodo, ma anche nel medio e lungo termine per tutti gli stakeholders. Il concetto di creazione di valore "allargato" si riferisce a tutti quei risultati significativi ai fini della competitività (ad esempio in termini di innovazione e sviluppo del know-how, delle competenze e del senso di appartenenza delle persone, di cura degli associati, di impegno per la sostenibilità ambientale), che, viceversa, non trovano sufficiente riscontro nei tradizionali strumenti di rendicontazione previsti dalla legge. Il Bilancio Sociale (Rapporto Integrato), in linea con le evoluzioni della rendicontazione a livello internazionale, è redatto adottando le linee definite dall'International Framework, emanato nel dicembre 2013 dall'International Integrated Reporting Council (IIRC), ed utilizza un set di indicatori selezionati tra quelli proposti dagli Standard GRI 2016, oltre che essere conforme alle linee guida di cui al decreto Min. Lavoro e Politiche Sociali 4 luglio 2019. La relazione contabile include le attività della Cooperativa e si riferisce all'esercizio 2023.

Inoltre, si è ritenuto necessario includere nella Relazione Integrata le informazioni valutate di maggiore rilevanza in merito ad alcuni fatti avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio e fino alla data di pubblicazione del presente documento. Le principali fonti di dati e informazioni indicate nel Rapporto Integrato sono: sistemi di gestione e contabilità aziendale, sistema di gestione aziendale per la qualità certificato secondo le norme **ISO 9001:2015** (certificazione verificata dall'ente Bureau Veritas) o documenti forniti da ciascun responsabile di processo.



Il Report Integrato è stato elaborato in modo collaborativo da un gruppo interfunzionale, istituito ad hoc per sviluppare il processo di Reporting Integrato. Il presente report è disponibile in

formato digitale sul sito www.ippogrifoscs.it, a partire dalla data di approvazione da parte dell'assemblea dei Soci.

In particolare, il Bilancio Sociale è redatto in conformità ai principi di redazione di cui al decreto citato di:

- I. Rilevanza
- II. Completezza
- III. Trasparenza
- IV. Neutralità
- V. Competenza di periodo
- VI. Comparabilità
- VII. Chiarezza
- VIII. Veridicità e verificabilità
- IX. Attendibilità
- X. Autonomia delle terze parti.

È necessario precisare alcune limitazioni di carattere metodologico necessarie alla corretta rappresentazione delle informazioni e dell'integrità del Report stesso. In particolare, i principi suddetti sono stati valutati nel processo di costruzione del Report, considerando l'applicabilità delle seguenti opzioni di reporting:

Materialità: i temi e gli indicatori riflettono impatti significativi economici, ambientali, sociali o tali da influenzare significativamente gli stakeholders.

Inclusività degli stakeholders: sono stati identificati e descritti tutti gli stakeholders; è stato definito per ciascuno il processo di coinvolgimento; le assurances sono riportate se confermabili in quanto frutto di processi già esistenti e certificati, altri processi saranno implementati al fine di ampliare e completare il reporting nei successivi esercizi.

Contesto di sostenibilità: in considerazione della specificità dell'attività di erogazione di servizi socio sanitari, si è cercato di identificare gli indicatori di performance che rappresentino la capacità dell'organizzazione di rispondere nel tempo ed in rapporto alle risorse disponibili alle richieste ed aspettative degli stakeholders, in particolare dei pazienti, della committenza pubblica e dei lavoratori, Soci e dipendenti, alla capacità di erogare servizi a valenza sociale ulteriori rispetto ai capitolati in essere, all'implementazione di best practice ambientali nei processi aziendali.

Completezza – obiettivo perimetro tempistica: il report con riferimento all'annualità di riferimento valuta e ricomprende l'insieme degli impatti significativi che coinvolgono l'intera organizzazione, specificando che sebbene esistano entità collegate all'organizzazione nessuna è soggetta ad influenza e controllo da parte dell'organizzazione stessa.

In merito ai principi di qualità del report (equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità, reliability) è necessario specificare che trattandosi delle prime applicazioni, alcuni di essi sono oggettivamente limitati; tuttavia è obiettivo dell'organizzazione il definire, già a partire da ora, i processi che possano renderli pienamente effettivi nel tempo. Scopo del reporting, oltre all'informazione, è l'approntamento di un sistema di controllo di gestione delle performance da affiancare al controllo economico finanziario. Si precisa tuttavia che tutti i dati che sono stati inclusi sono verificabili (nel senso di reliability), essendo oggetto o di altri processi già esistenti che ne prevedano l'obbligo (es. rendicontazione amministrativa) ovvero di certificazione da parte di soggetti terzi indipendenti (certificazione qualità, revisione legale, sicurezza).

SEZIONE 3

Identità e Codice Etico

3.1 Storia della Cooperativa L'Ippogrifo e finalità

Costituendo l'Ippogrifo, il 18 febbraio 1997, abbiamo scelto di impegnarci nello sviluppo della comunità locale attraverso la promozione ed il sostegno della persona affetta da patologia psichiatrica nel territorio del Canavese, facendo in modo, anche grazie alla struttura di impresa sociale, che le persone delle fasce più deboli possano vivere nel proprio ambiente in una condizione di benessere (Oggetto Sociale).

Abbiamo così scommesso il nostro presente in termini di impegno personale, professionale e sociale per costruire un futuro che includesse anche noi (mutualità interna) nello sviluppo di una comunità locale (mutualità esterna) attenta e solidale con le persone affette da patologia psichiatrica (specializzazione), che abitano nel nord della Provincia di Torino (territorialità), in una dimensione di collaborazione interistituzionale ed inter-cooperativa.

Dal 1997 in questo territorio si può così contare su una Cooperativa sociale impegnata nella promozione e gestione di servizi residenziali, diurni e di inserimento al lavoro a favore dei pazienti psichiatrici.

Le parole chiave della missione, che abbiamo scelto e che connotano la nostra Cooperativa, sono anche le idee ed i valori che ci guidano, i comportamenti quotidiani nei confronti del personale e degli utenti, e definiscono anche le decisioni che prendiamo rispetto a nuovi progetti ed incarichi per lo sviluppo dei servizi che rientrano a pieno titolo nel perimetro delle attività statutarie.

1997 COSTITUZIONE

1998 DOMICILIARITA' Interventi educativi di sostegno individuali

1999 MATHI 1 – GRUPPO APPARTAMENTO 4 posti

2000 MATHI 1 – GRUPPO APPARTAMENTO 3 posti

2000 MATHI 1 – GRUPPO APPARTAMENTO 3 posti

2000 VILLA PERADOTTO – CENTRO DIURNO appalto ASL TO4

2001 PIRANDELLO – GRUPPO APPARTAMENTO 5 posti Settimo Torinese (ora SRP3.2)

2006 L'OSTERIA DELLA SOMS – INSERIMENTI LAVORATIVI

2007 CASCINA – GRUPPO APPARTAMENTO 4 posti + 1 Settimo Torinese (ora SRP 3.2)

2008 SUPPORTO AMBULATORIALE INSERIMENTI LAVORATIVI

2008 MATHI 2 – GRUPPO APPARTAMENTO 4 posti (ora SRP 2.2)

2008 MATHI 2 – GRUPPO APPARTAMENTO 5 posti (ora SRP 2.2)

2009 IL RISTORANTE DI SETTIMO – INSERIMENTI LAVORATIVI

2010 CENTRO DIURNO SETTIMO TORINESE

2010 CONVIVENZE GUIDATE SETTIMO TORINESE – CIRIE'

2011 CORSO PIEMONTE – GRUPPO APPARTAMENTO 3 posti

2011 COOPERATIVA B IPPOBETA

2012 PROGETTI DOMICILIARITA' INTEGRATI CON LE ATTIVITA' RESIDENZIALI

2015 FUSIONE CON COOPERATIVA IPPOBETA – Coop. Soc. AB

2018 ATI FRASSATI – NAOS

2019 ACCREDITAMENTO STRUTTURE RESIDENZIALI:

- MATHI1 – SRP 2.2 - 10 POSTI
- MATHI2 – SRP 2.2 -10 POSTI
- CASCINA NUOVA – SRP 3.2 - 5 POSTI

2020 ATI GRO – GESTIONE RISTORANTE SUONERIA

2022 VENTICINQUESIMO ANNO DI ATTIVITÀ

2024 ATI MARGINE – VALDOCCO - ARCOBALENO – GARA LOTTO 3 ASL TO 4 SERVIZI SEMIRESIDENZIALI E DI SUPPORTO INSERIMENTI LAVORATIVI

ATI MARGINE – FRASSATI – GARA LOTTO 1 ASL TO 4 SERVIZI RESIDENZIALI

3.2 Codice Etico

Aderendo, facciamo nostro il codice etico di Lega Coop.

Il codice etico dell'Ippogrifo tiene conto dell'unicità della nostra realtà e dei valori che ci contraddistinguono, è stato approvato dall'Assemblea dei Soci ed è entrato in vigore dal 13 luglio 2023

“Il codice etico è un accordo istituzionale redatto dalla Coop. Sociale L’Ippogrifo finalizzato a regolamentare i rapporti tra la Cooperativa ed i propri interlocutori esterni ed interni, secondo principi di chiarezza e trasparenza. Esso rappresenta l’insieme dei principi e dei valori che sono necessari al corretto funzionamento, alla gestione affidabile e alla buona reputazione della Cooperativa.

Tutte le attività compiute a nome della Cooperativa Sociale L’Ippogrifo e tutte le persone che in nome di essa agiscono sono tenute a conoscere e ad uniformarsi alle disposizioni contenute nel presente codice etico. Nel perseguire le azioni finalizzate alla mission della Cooperativa Sociale L’Ippogrifo, ogni comportamento individuale e collettivo deve rispettare la Costituzione ed ogni norma di legge dello Stato italiano. L’Ippogrifo”.

SEZIONE 4

Governance

4.1 Organi sociali, di controllo e di partecipazione

Il sistema di governo e di gestione adottato dalla Cooperativa è conforme alla normativa vigente ed è in linea con gli indirizzi di politiche di governance delle Legacoop Nazionale e Legacoop sociali.

Il sistema adottato, attraverso delibera del C.d.A., al confronto ed il voto in Assemblea dei soci, è volto ad assicurare una conduzione della Cooperativa coerente con i valori dichiarati ed un rapporto trasparente e leale tra le forme di rappresentanza e partecipazione espresse dai territori in cui opera.

Sono stabiliti dallo Statuto:

4.2 Assemblea dei soci

L'Assemblea è l'Organo sovrano. Nel 2024 è stata convocata 3 volte con una partecipazione media del 65%, oltre alla delibera di approvazione del Bilancio, si è riunita per rinnovare le cariche Sociali.

4.3 Consiglio di Amministrazione

Nominato dall'Assemblea, è l'organo di governo della Cooperativa e resta in carica per tre esercizi. Al momento i membri del consiglio – eletti a maggio 2024– sono 3 (di cui una donna): Presidente Andrea Pasini, Vicepresidente Mauro Cotti, Dottori Commercialisti, Consigliera Laura Bonavita, Educatrice Professionale. Tutti i Soci rappresentano professionalità eterogenee e con differenti background ritenuti utili a completare e contemperare le differenti esigenze di amministrazione, controllo di gestione ed operatività della Cooperativa; in considerazione anche della natura di lavoro non dipendente prestato da parte dei componenti è previsto un compenso per l'intero Consiglio di € 75.000 max annui come nel precedente mandato.

Il C.d.A. valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della cooperativa. Esamina i piani strategici e valuta il generale andamento della gestione.

Le riunioni del C.d.A. nel corso del 2024 sono state 19.

Il Consiglio di Amministrazione viene regolarmente eletto allo scadere del triennio di carica.

4.4 Collegio Sindacale incaricato della revisione

Effettivi

- Presidente - Dott. Luigi Scandroglio, nato a Nocera Inferiore (SA) il 22.02.1963, domiciliato per la carica in Via dei Martinitt 3, 20146 Milano, c.f. SCNLGU63B22F912H, iscritto al "Registro dei Revisori Contabili" al n. 93643, con D.M. pubblicato in Gazzetta

Ufficiale della Repubblica Italiana, supplemento straordinario n. 87 – IV serie speciale- del 2.11.1999;

- Sindaco Effettivo - Dott.ssa Alessandra Bitetti, nata a Milano (MI) il 03.03.1967, domiciliata per la carica in Via Vitali 1, 20122 Milano, c.f. BTLSN67C43F205A, iscritta al "Registro dei Revisori Contabili" al n. 91017 con D.M. 15.10.1999, pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, supplemento straordinario n. 87 – IV serie speciale- del 2.11.1999.
- Sindaco Effettivo - Dott.ssa Susan Sopianac, nata a Milano (MI) il 26.11.1970, domiciliata per la carica in Via Vitali 1, 20122 Milano, c.f. SPNSNM70S66F205O, iscritta al "Registro dei Revisori Contabili" al n. 129106 con D.M. pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 31 – IV serie speciale- del 18.04.2003.

Supplenti

- Sindaco Supplente - Dott.ssa Gabriella Capolupo, nata a Maddaloni (CE) il 12.10.1976, domiciliata per la carica in Via dei Martinitt 3, 20146 Milano, c.f. CPLGRL76R52E791Q, iscritta al "Registro dei Revisori Contabili" al n. 149215 con D.M. pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 12 – IV serie speciale – del 12.02.2008.
- Sindaco Supplente – Dott. Michele D'Ercole nato ad Adria (SA) il 14.08.1975, domiciliato per la carica in Via dei Martinitt 3, 20146 Milano, c.f. DRCMHC75M14A285P, iscritto al "Registro dei Revisori Contabili" al n. 167302 con D.M. pubblicato in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 2 – IV serie speciale – del 08.01.2013.

4.5 Coordinamento

La Cooperativa, oltre agli organi istituzionali, prevede un organo collegiale che si riunisce periodicamente a cadenza mensile: il Coordinamento dei Servizi, istituito con il compito di esaminare le attività in essere, i nuovi progetti e contribuire alla ricerca di soluzioni al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Ne fanno parte i membri del Consiglio di amministrazione, ed almeno uno di essi garantisce sempre la rappresentanza, il Responsabile delle Risorse Umane e Responsabile di commessa dell'appalto semiresidenziale ASL TO4 Walter Nisi, nonché il Coordinatore nominato di ciascuno dei Servizi in cui è ramificata l'attività della Cooperativa e di ogni altro soggetto invitato per specifico incarico: Da giugno 2024, con la gestione del nuovo appalto ASL TO4, il nuovo assetto è il seguente:

Valeria De Felicis e Jessica Ferrogli GA Mathi e domiciliarità,

Fabio Quarello GA Settimo e domiciliarità Settimo,

Paola Schiavon Semi-residenzialità Lanzo,

Simona Barberio Semi-residenzialità Settimo,

Grazia Bonavita e Gianna Mongiello inserimenti lavorativi

Ivana Orlando Semi-residenzialità Ivrea.

4.6 Responsabile HR

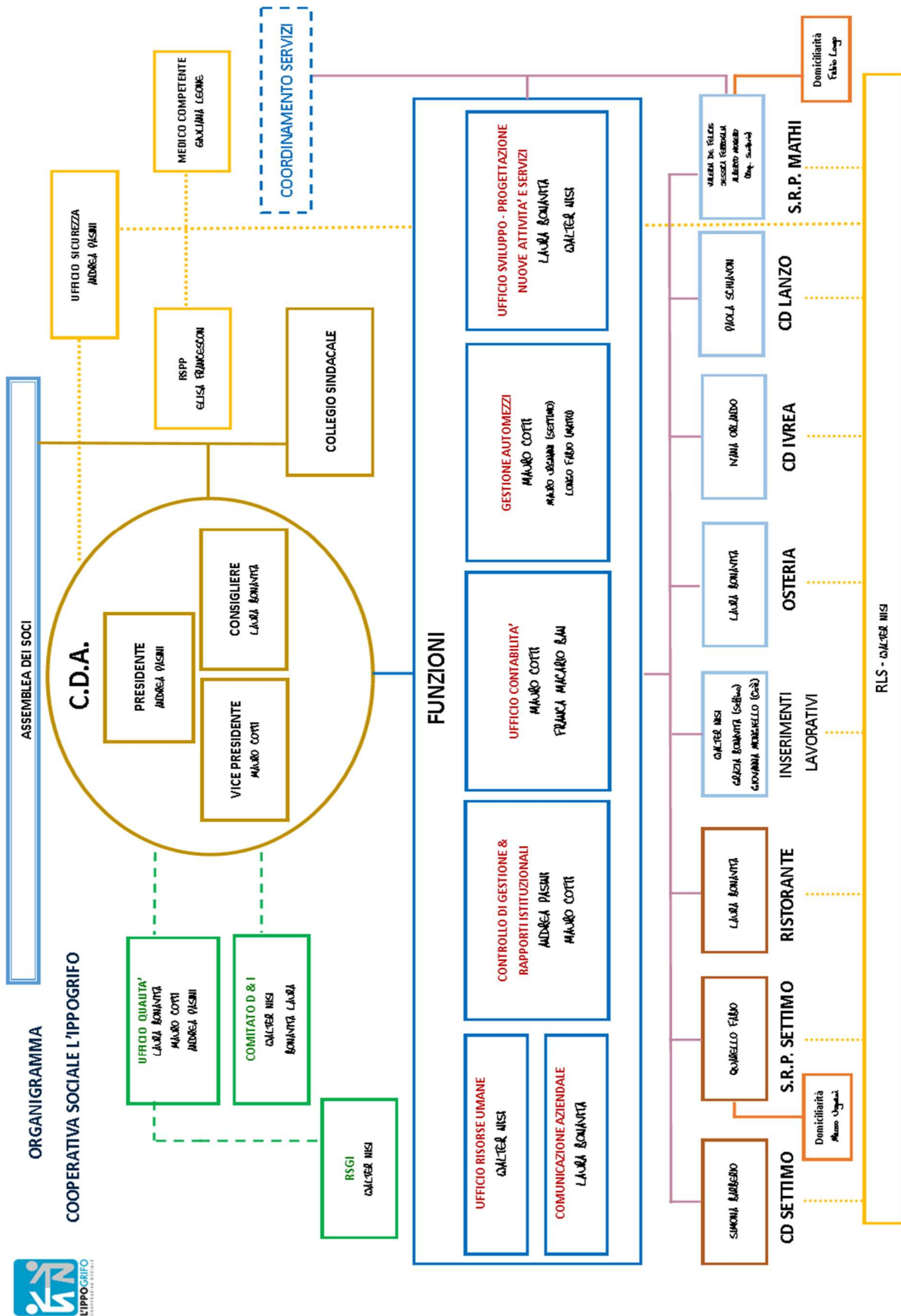
Il Responsabile delle Risorse Umane (HR), Walter Nisi, dottore in Psicologia, ha per le caratteristiche *labor intensive* della cooperativa, oltre il compito naturale di direzione del personale, assistito dal Consulente del Lavoro e dall'amministrazione, anche quello di integrare gli aspetti prettamente operativi che derivano dal lavoro svolto dalle differenti equipe affinché risultino *compliance* con le previsioni contrattuali con la committenza. Risponde direttamente al Consiglio di Amministrazione.

4.7 Soci lavoratori – Dipendenti

I Soci ed i lavoratori rappresentano la forza motrice e la struttura del nostro essere cooperativa. Grazie al contributo di tutti, i nostri servizi rispondono ai criteri di qualità e di efficienza che la committenza ci assegna.

La gestione molto orizzontale della cooperativa è una scelta faticosa che negli anni ha portato spesso alla dispersione di risorse ma è il prezzo che abbiamo scelto di pagare affinché tutti possano essere responsabili dei risultati raggiunti.

4.8 Organigramma



SEZIONE 5

Capitale Umano

5.1 Composizione Soci e dipendenti

La Cooperativa applica il CCNL delle Cooperative Sociali aggiornato Ottobre 2024 (seconda tranche adeguamenti contrattuali).

Il numero totale dei lavoratori è 68 di cui 52 soci (inclusi 2 soci volontari); di seguito la distribuzione per genere, tipologia di impiego, tipo di contratto e tipologia di Servizio.

DISTRIBUZIONE DONNE/UOMINI VALORE ASSOLUTO	
DONNE	44
UOMINI	24
% DONNE	
65%	

DISTRIBUZIONE DONNE/UOMINI PER TIPOLOGIA DI SERVIZIO			
RESIDENZIALI E DOMICILIARI	DONNE	21	66%
	UOMINI	11	
SEMI -RESIDENZIALI E TERRITORIALI	DONNE	17	89%
	UOMINI	2	
RISTORAZIONE E LABORATORI PROTETTI	DONNE	5	42%
	UOMINI	7	
UFFICI AMMINISTRATIVI E SERVIZI GENERALI	UOMINI	2	50%
	DONNE	2	

5.2 Indicatori performance economici

Performance Economica

EC1 Valore economico direttamente generato e distribuito, inclusi ricavi, costi operativi, remunerazioni ai dipendenti, donazioni e altri investimenti nella comunità, utili non distribuiti, pagamenti ai finanziatori e alla Pubblica Amministrazione.

Valori in €/000

Valore economico direttamente generato

- a) Ricavi

Valore economico distribuito

- b) Costi operativi
- c) Retribuzioni e benefit
- d) Pagamenti ai fornitori di capitale
- e) Pagamenti alla Pubblica Amministrazione
- f) Investimenti nella comunità

Valore economico trattenuto in €/000 (calcolato come differenza tra il valore economico generato e il valore economico distribuito)

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO (€/000)	
RICAVI	2.847
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	
Costi operativi	-1.081
Retribuzioni e benefit	-1.734
Pagamenti ai fornitori di capitale	-6
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	-5
Investimenti nella comunità	0
Valore economico trattenuto	21

5.3 Indicatori performance lavoro

LA1- Numero totale dei dipendenti, suddiviso per genere e per impiego tipologia, tipo di contratto, area geografica.

DISTRIBUZIONE DONNE/UOMINI PER MANSIONE			
Educatori professionali, Educatori senza titolo, T.R.P., Educatori socio pedagogici.	DONNE	22	85%
	UOMINI	4	
Psicologi, infermieri e medici	DONNE	5	71%
	UOMINI	2	
Oss, Operatori socioassistenziali, Adest, Addetti ai servizi domiciliari, Manutentori	DONNE	13	62%
	UOMINI	8	
Personale amministrativo	DONNE	1	100%
	UOMINI	0	
Personale della ristorazione (cuochi, addetti alla sala, aiuto cuoco e addetti al banco)	DONNE	2	29%
	UOMINI	5	
Dirigenti e responsabili	DONNE	1	25%
	UOMINI	3	

Personale con ruolo di coordinamento	DONNE	7	78%
	UOMINI	2	

DISTRIBUZIONE DONNE/UOMINI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE			
PART TIME	DONNE	18	26%*
	UOMINI	7	
FULL TIME	DONNE	26	38%*
	UOMINI	15	
TEMPO DETERMINATO	DONNE	4	6%*
	UOMINI	4	
TEMPO INDETERMINATO	DONNE	40	59%*
	UOMINI	18	

* % donne sulla totalità dei contratti in essere

5.4 Benefit assegnati ai lavoratori

CONGEDI CONCESSI E RETRIBUZIONE MAGGIORATA (ORE)	
Congedi parentali	2.915
Permessi L. 104	1.111
Retribuzione maggiorata	11.139

Per i soci della cooperativa è previsto, fra altri, uno sconto del 20% sulla consumazione dei pasti sia presso i locali dell'Osteria che quelli del Ristorante.

L'assetto di Cooperativa Sociale mista A + B ci ha permesso, oltre all'inserimento lavorativo in borsa lavoro di svariati utenti, l'assunzione di tre soggetti svantaggiati con contratto a tempo indeterminato.

La Cooperativa aderisce al Fondo di assistenza sanitaria integrativa SOLIDEO, i soci hanno così la possibilità di aderire con una contribuzione dimezzata in quanto la Cooperativa provvede al versamento di metà della quota annuale stabilita dal Consiglio Direttivo del Fondo.

Il fondo prevede il rimborso di parte delle spese relative ad: assistenza odontoiatrica, prestazioni ambulatoriali e ricoveri. Nel 2024 tutti i soci e i lavoratori a tempo indeterminato, in ottemperanza alle nuove disposizioni in materia, hanno aderito al fondo con piani diversi a seconda delle proprie esigenze.

La Cooperativa ha sostenuto per questo fondo un costo di **4.172,50 €** per i soci e **300 €** per i dipendenti.

VALORE DEI RIMBORSI CONCESSI AI LAVORATORI	
Rimborsi chilometrici	€ 18.671,96
Buoni pasto	€ 8.060,00
Indennità varie	€ 13.328,47
Totale	€ 40.060,43

5.5 Distribuzione del lavoro

ORE LAVORATE PER SETTORE DI SERVIZIO	
SERVIZI RESIDENZIALI E DOMICILIARI	42.005
SERVIZI SEMIRESIDENZIALI E TERRITORIALI	25.247
RISTORAZIONE E LABORATORI PROTETTI	11.566
UFFICI AMMINISTRATIVI E SERVIZI GENERALI	4.402
Totale	83.220

5.6 Retribuzione per categoria professionale

RETRIBUZIONE PER CATEGORIE PROFESSIONALI (LAVORATORI DIPENDENTI)	
Educatori professionali, Educatori senza titolo, T.R.P., Educatori socio pedagogici.	€ 612.816,10
Psicologi, infermieri e medici	€ 126.243,32
Oss-Operatori socioassistenziali, Adest-Addetto ai servizi domiciliari	€ 336.238,58
Personale della ristorazione (cuochi, addetti alla sala, aiuto cuoco addetti al banco)	€ 101.023,56
Personale amministrativo e servizi generali	€ 127.787,27
Compensi amministratori	€ 75.000,00
TOTALE	€ 1.379.108,83

Lo stipendio base per ogni categoria applicato dalla cooperativa e derivante dal CCNL di riferimento non distingue il genere dei lavoratori.

L'Indice di Prevalenza della cooperativa è pari al **79,22%** - la maggior parte dei costi per il personale, ai sensi dell'art. 3 dello Statuto, è infatti stata sostenuta in favore dei soci-lavoratori.

Per il 2025 è previsto che tale indice aumenti ancora un po' per le nuove richieste di ammissione a socio avvenute nei primi mesi dell'esercizio.

Rapporto retribuzioni

Differenze retributive tra quella più alta e più bassa

		DIFF % TRA RETRIBUZIONE PIU'ALTA CON LA PIU' BASSA
RETRIBUZIONE ANNUA PIU' ALTA	35.790,40 €	54,96%
RETRIBUZIONE ANNUA PIU' BASSA	16.118,77 €	

Differenze retributive donne e uomini

	ORE SETTIMANALI MEDIE	Retribuzione media assoluta per un tempo pieno	DIFF % TRA RETRIBUZIONE UOMINI/DONNE
UOMINI	31,69	20.727,34 €	
DONNE	35,04	25.511,97 €	18,75%

Differenze retributive donne e uomini SENZA I PROFILI PIU' BASSI (A2-B1)

	ORE SETTIMANAL I MEDIE	Retribuzione media assoluta per un tempo pieno (SENZA A2- B1)	DIFF % TRA RETRIBUZIONE UOMINI/DONNE
UOMINI	32,46	21.548,56 €	
DONNE	35,04	25.511,97 €	15,53%

5.7 Formazione

Nel 2024 la Cooperativa ha svolto i seguenti corsi di formazione ai quali hanno partecipato il 49,5% dei lavoratori.

TIPOLOGIA CORSO	N. PARTECIPANTI
corso sicurezza aggiornamento primo soccorso	6
corso addetti alle emergenze	17
Corso agg preposti	1
corso sicurezza aggiornamento RLS	1
Corso aggiornamento rischi specifici	36

Le ore di docenza retribuite a professionisti esterne per la Supervisione di gruppo sono state: 44.

5.8 Relazioni Industriali

Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione

APPLICAZIONE ACCORDI COLLETTIVI NAZIONALI	
DIPENDENTI CON CCNL	60
LIBERI PROFESSIONISTI	6
TOTALE	66

% LAVORATORI CON CCNL NAZIONALE

91%

5.9 Tasso di assenteismo

ASSENZE DAL LAVORO (ORE)	
Malattie	4.035
Infortuni	0
Ferie e permessi	8.099
Altre assenze	114
Totale	12.248

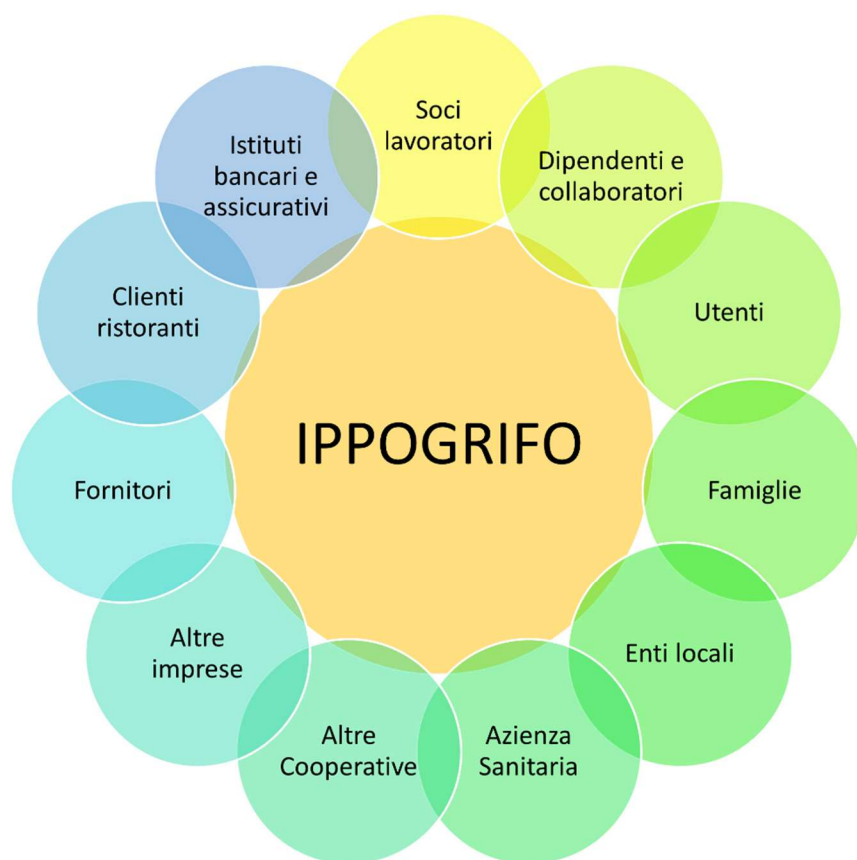
% ASSENTEISMO 2024

12,83%

SEZIONE 6

Stakeholder

La Cooperativa L'Ippogrifo non opera da sola, anzi dà molta importanza alle **relazioni interne ed esterne** al fine di **operare coerentemente in un sistema di rete: lo sviluppo delle relazioni sta alla base della strategia** al fine di implementare qualità e sviluppo, nel rispetto della *mission* cooperativa.



6.1 I nostri Stakeholder

Una grande attenzione è rivolta alla **COMMITENZA**, la quale in diverse forme ci affida incarichi di gestione dei nostri principali servizi, stakeholder primario.

Il **92 %** circa dei ricavi deriva dal lavoro diretto e indiretto con la Pubblica Amministrazione. La nostra struttura organizzativa si interfaccia principalmente con quella dell'Azienda Sanitaria (ASL TO 4) a vari livelli, amministrativi e sanitari, attraverso un confronto con professionalità corrispondenti.

Punto di forza e debolezza che da sempre ci contraddistingue è la specificità del territorio sul quale operiamo e nel quale siamo radicati, che, se da una parte aumenta la possibilità di co-progettare con la nostra committenza, dall'altra ci indebolisce come capacità contrattuale.

Tuttavia, il sistema di appalti che ormai è strutturato ci mette in competizione con i nostri concorrenti, riducendo al minimo il vantaggio della conoscenza del territorio e della realtà in cui operiamo per declinare su un piano economico buona parte del successo delle nostre azioni.

Fanno parte di questo stesso livello i Consorzi comunali con i quali collaboriamo per la presa in carico lavorativa degli utenti presso le nostre strutture di inserimento lavorativo.

Per quanto riguarda le istituzioni Comunali, vanno a costituire una maglia importante della rete dei nostri Servizi, dal momento in cui ci si confronta per l'accesso alle risorse delle fasce più deboli rappresentate dai nostri utenti.

La nostra attenzione è rivolta innanzitutto agli **UTENTI**, destinatari finali del nostro operare. Sono i pazienti residenti nelle strutture Residenziali, in carico alla Semi residenzialità, che usufruiscono del tutoraggio e del supporto educativo nelle strutture di inserimento lavorativo, coloro che si rivolgono a noi direttamente o inseriti dal CSM per usufruire dei nostri Servizi.

Con il nostro lavoro rispondiamo anche ai bisogni delle **FAMIGLIE** che grazie al nostro intervento hanno uno strumento in più per offrire sostegno al familiare malato.

Il nostro essere Cooperativa è parte di un sistema che ci mette in relazione con l'intero **MOVIMENTO COOPERATIVO**, lo facciamo in modo un po' marginale ma con l'intenzionalità di essere informati e di dare il nostro contributo alle regole del mercato attraverso il rispetto del codice etico che ci siamo dati.

Tra gli obiettivi mettiamo la valorizzazione delle persone, in particolar modo dei soci-lavoratori e degli utenti, cercando di:

garantire ai soci la **massima condizione economica contrattuale possibile, un lavoro qualificante e continuativo, attraverso il riconoscimento del valore sociale del loro lavoro;**

favorire le migliori condizioni possibili **per ogni utente.**

Il lavoro quotidiano si basa sui seguenti concetti, azioni imprescindibili per chi lavora attraverso le persone sui servizi alla persona, in cooperativa:

- gestione democratica, trasparenza, economicità al fine di garantire soddisfazione ai soci;
- garanzia di servizi di qualità;
- progettazione, sviluppo e innovazione;
- dimostrare attenzione e ascolto nei confronti dei soci, utenti, familiari, comunità e servizi territoriali, Istituzioni, nella consapevolezza che solo attraverso il dialogo, la partecipazione collettiva e la solidarietà, si contribuisce alla crescita sociale dell'Ippogrifo, del mondo cooperativo e della comunità.

La nostra attività si svolge con lo scopo primario di portare quanto più possibile i nostri utenti ad un livello di autonomia maggiore, autonomia che si esplica attraverso la gestione della quotidianità in spazi di vita all'interno di abitazioni il più possibile accoglienti.

Crediamo che il lavoro non rappresenti solo una fonte di reddito, ma anche un potente strumento terapeutico, in grado di rafforzare l'autostima, promuovere l'autonomia personale e migliorare la qualità della vita.

Processi attuati

Nel corso dell'anno, la cooperativa ha attivato e gestito percorsi personalizzati di inserimento lavorativo attraverso le seguenti fasi:

- Valutazione multidisciplinare dell'utente in collaborazione con i servizi psichiatrici territoriali.
- Definizione di un progetto individualizzato con obiettivi lavorativi e formativi.
- Formazione on the job e accompagnamento con tutor dedicati.
- Monitoraggio e revisione continua del percorso, con incontri periodici tra utente, tutor e operatori sanitari interni ed esterni alla cooperativa.
- Coinvolgimento del tessuto produttivo locale, con accordi con aziende partner e creazione di opportunità interne alla cooperativa.

Dati principali

- Utenti coinvolti in percorsi di inserimento lavorativo: 190
- Tirocini attivati: 35
- Contratti di lavoro attivati di tipo B(tempo indeterminato): 1
- Tasso di mantenimento dell'inserimento a 12 mesi: 83%
- Ore totali di tutoraggio individuale: 6500 (2/3 delle ore lavorate nelle nostre sedi)

Impatto sociale

I risultati ottenuti hanno avuto un impatto significativo:

- Autonomia e responsabilizzazione: la maggior parte degli utenti ha sviluppato competenze relazionali e operative.
- Riduzione dello stigma: grazie alla collaborazione con le aziende, è aumentata la consapevolezza sulle potenzialità lavorative delle persone con disagio psichico.
- Crescita interna: alcuni utenti hanno proseguito il loro percorso all'interno della cooperativa, contribuendo attivamente alle attività produttive.

Criticità riscontrate e strategie di miglioramento

Tra le principali difficoltà emerse:

- Complessità nel garantire continuità nei percorsi in caso di ricadute cliniche.
- Limitata disponibilità di aziende disposte ad accogliere utenti con fragilità.
Per affrontare queste criticità, nel 2025 è previsto:
- Il rafforzamento del team di tutor attraverso formazione specifica.
- La creazione di un "laboratorio interno protetto" come step intermedio tra terapia e lavoro.

La gestione dei percorsi di inserimento lavorativo rappresenta un ambito cruciale della nostra azione sociale, che unisce impatto umano, rigore gestionale e innovazione. Continueremo a investire in questa direzione per promuovere un modello di cooperazione inclusiva e sostenibile.

Informazioni di tipo ambientale:

Questo modello "familiare" ricalca appunto le attività di vita quotidiane e fa sì che ci si rapporti, anche insieme agli utenti, a numerosi **FORNITORI** che vengono scelti in base a criteri spesso legati da un vantaggio economico quanto piuttosto da necessità degli stessi utenti (vicinanza, possibilità di essere raggiunto a piedi, servizio di consegna).

Il gruppo di lavoro per il Bilancio Sociale ha lavorato alla creazione di un registro Fornitori che tenga conto dell'impatto ambientale dei prodotti acquistati.

Nel 2024 i vari servizi della cooperativa hanno utilizzato quasi esclusivamente un nuovo unico fornitore di detersivi e detergenti selezionato attraverso la ricerca di criteri di qualità, praticità, ed economicità. Il fornitore è stato selezionato con un'attenzione all'impatto ambientale in modo prioritario: esso, infatti, oltre ad essere produttore locale è certificato come produttore di detergenti ecosostenibili e biologici. Anche gli imballaggi sono ridotti al minimo con l'utilizzo di ricariche.

È stata creata una scheda per il consumo e per gli acquisti per monitorare l'utilizzo e l'aumento del costo rispetto ai precedenti anni.

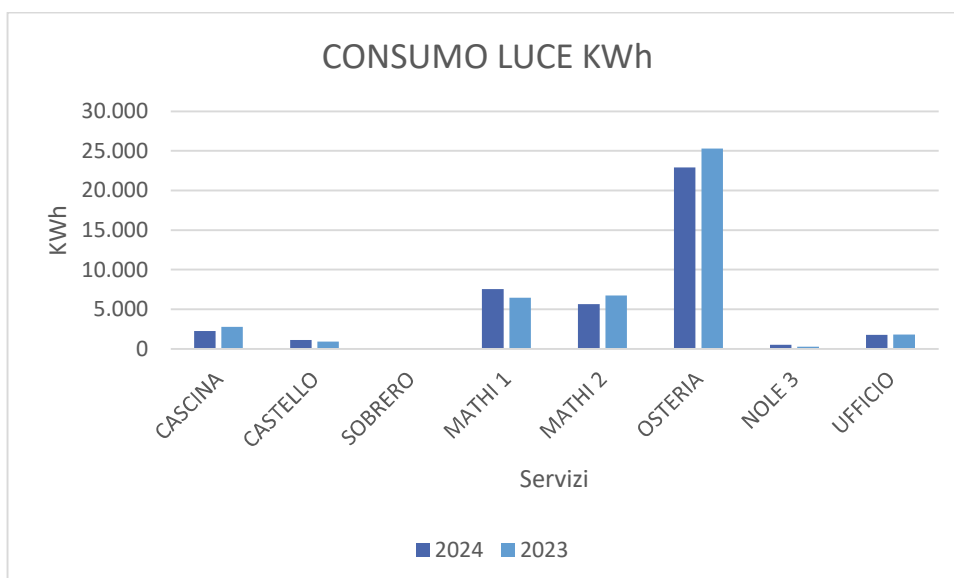
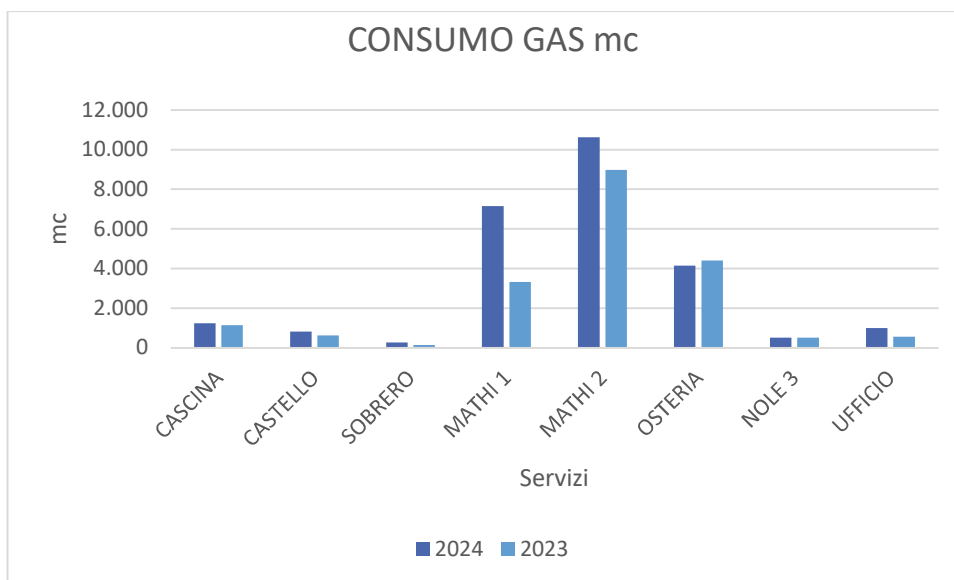
Nell'ambito delle azioni ambientali, per il momento abbiamo un solo automezzo a basso impatto ambientale a 9 posti totalmente elettrico.

Il gruppo di lavoro del bilancio sociale si occupa di redigere un documento per la programmazione e l'applicazione delle piccole azioni che possiamo compiere per migliorare il nostro atteggiamento nei confronti della salvaguardia del pianeta. Gli ambiti sui quali si lavora sono:

- Consumo energia elettrica
- Consumo gas per il riscaldamento
- Consumo acqua
- Utilizzo di materiali riciclabili
- Detersivi e detergenti a basso impatto ambientale

L'obiettivo che ci eravamo proposti di raggiungere per il 2024 era la diminuzione del 10% dei consumi di energia elettrica e di gas, ma come si può osservare dai grafici che seguono, solo il consumo dell'elettricità è diminuito del 6% mentre purtroppo c'è stato un cospicuo aumento

del consumo di gas (32%). Nell'anno in corso aumenteremo le misure di contenimento e adotteremo un sistema di rilevazione più efficace.



Parlano i numeri che abbiamo rilevato dalla nostra costituzione ad oggi e che presentiamo per l'anno 2024, descrivendoci quanto impatto abbia il nostro intervento sulla Comunità nella quale siamo inseriti, attraverso i destinatari dei Servizi che offriamo:

N. UTENTI AI QUALI SONO STATI EROGATI SERVIZI NEL CORSO DEL 2024			
AREA RESIDENZIALE	S.R.P. 2.2 MATHI 1	13	38
	S.R.P. 2.2 MATHI 2	12	
	S.R.P. 3.2 VIA CASCINA	5	
	S.R.P. 3.2 VIA PIRANDELLO	5	
	G.A. CORSO PIEMONTE*	3	
AREA SEMIRESIDENZIALE	CENTRO DIURNO LANZO	22	167
	CENTRO DIURNO IVREA	96	
	CENTRO DIURNO SETTIMO	49	
AREA DOMICILIARITA'	DOMICILIARITA' CIRIE' - LANZO	7	34
	DOMICILIARITA' SETTIMO - CHIVASSO	27	
INSERIMENTI LAVORATIVI	OSTERIA	14	190
	RISTORANTE	21	
	CSM CIRIE - LANZO	60	
	CSM IVREA - CALUSO	76	
	CSM SETTIMO-CHIVASSO**	19	
TOTALE		429	

* LA STRUTTURA DI CORSO PIEMONTE È STATA CONVERTITA IN ALLOGGIO ASSISTITO DAL 1° GIUGNO 2024

** DAL 1° GIUGNO 2025

6.2 Percezione di qualità dei servizi

La cooperativa opera il coinvolgimento dei propri utenti e ne rileva la qualità percepita degli interventi, affidandosi al riscontro diretto dei destinatari dei Servizi, ai quali vengono sottoposti regolarmente questionari di gradimento affinché possano essere continuamente effettuati miglioramenti.

Nel 2024, nell'ambito della rilevazione della percezione di qualità sui Servizi, è stata fatta l'analisi dei questionari di soddisfazione degli utenti che viene riportata integralmente qui di seguito:

STRUTTURE RESIDENZIALI	SRP MATHI	SRP SETTIMO
ACCOGLIENZA	1,22	1,22
AMBIENTI	1,30	1,30
CLIMA DI GRUPPO	1,51	1,29

SERVIZI SEMIRESIDENZIALI	LANZO	SETTIMO
ACCOGLIENZA	1,21	1,36
CLIMA DI GRUPPO	1,45	1,53

VALORI TRA 1 E 1,5 **BUONO** - IL PARAMETRO NON NECESSITA DI PARTICOLARI INTERVENTI

VALORI TRA 1,51 E 2 **DISCRETO** - IL PARAMETRO MERITA ATTENZIONE ED INTERVENTI

VALORI TRA 2,1 E 3 **NEGATIVO** - INTERVENTO URGENTE E SIGNIFICATIVO

La lettura dei parametri detta il nuovo obiettivo di miglioramento:

Per quanto riguarda l'Accoglienza ed il clima di gruppo, siamo in definizione di un nuovo piano di formazione interna che tenga conto di queste esigenze e che coinvolga anche i **Servizi semiresidenziali**, per i quali sarà necessario rivedere l'organizzazione al fine di implementare le sessioni individuali con gli utenti per condividere e meglio esplicitare gli obiettivi dei singoli progetti.

La ristorazione

All'interno dei Servizi Il Ristorante di Settimo e l'Osteria di Nole, oltre ai precedenti Stakeholders, ci confrontiamo con la **CLIENTELA** alla quale ci rivolgiamo offrendo un servizio di ristorazione privilegiando il rapporto qualità/prezzo. Ci rivolgiamo soprattutto ai cittadini del territorio sul quale sono ubicati i locali, si tratta di Clienti abituali che frequentano i locali più volte nella stessa settimana.

Le recensioni sui motori di ricerca sono al 98% molto positive con un miglioramento rispetto all'anno precedente (90%)

Negli anni sono state stipulate convenzioni con CST della zona ai quali forniamo i pasti a prezzi ridotti.

Tra i nostri FORNITORI di materie prime annoveriamo alcune eccellenze territoriali: piccole aziende produttrici che mostrano attenzione alla filiera corta (pasta, pane e carne) oltre ad aver scelto un fornitore per i prodotti confezionati soprattutto per la sua qualità etica.

I servizi nel corso del 2024, nonostante le difficoltà della crisi economica che stiamo attraversando, hanno permesso di ottenere i seguenti risultati **relativamente all'aspetto umano**:

DATI AGGIORNATI 2024

INSERIMENTI LAVORATIVI	OSTERIA	14	35
	RISTORANTE	21	

ORE LAVORATE A-B	OSTERIA	5.661	11.566
	RISTORANTE	5.905	

Dal punto di vista economico è stato necessario ridurre le aperture per contenere i costi e concentrarsi prevalentemente sulle attività educative e formative, penalizzando forse in una certa misura, l'offerta commerciale nei confronti del cliente.

La progettazione e la realizzazione dei servizi nascono dalla lettura dei bisogni in ogni ambito territoriale attraverso il confronto con gli interlocutori pubblici e privati, attraverso un'attenta analisi delle attese degli utenti, delle loro famiglie e dei soggetti territoriali competenti, in particolar modo delle aziende sanitarie.

Fondamentali e strategici per L'Ippogrifo, nel raccordo con i Territori sono i Coordinatori: professionisti, soci, che sempre detengono competenze tecniche ed organizzative.

Fondamentali nella gestione e quindi nel controllo, le figure dei coordinatori, nodi di raccordo e rinforzo tra la direzione ed i servizi, cardini centrali nel sistema della nostra cooperativa al fine della conoscenza e della qualità.

Gli operatori assunti e i soci solitamente provengono dai territori di riferimento in cui si attuano i servizi, considerando ciò come un valore aggiunto sia per il welfare territoriale sia per la vicinanza sociale agli utenti, alle loro famiglie e a tutta la comunità di appartenenza.

I servizi totali dell'Ippogrifo sono 18 di cui:

7 servizi nell'area Residenziale

3 servizi nell'area Semi Residenziale

3 servizi nell'area della Domiciliarità

2 servizi per l'Inserimento lavorativo

3 servizi ad integrazione delle prestazioni ambulatoriali.

Le aree territoriali in cui sono dislocati i Servizi fanno parte del territorio sul quale opera l'ASL TO4 e si possono rappresentare in tre macro distretti: Ciriè – Lanzo; Settimo – Chivasso; e Ivrea.

All'interno di ogni singola area si distribuisce una copertura con diversa intensità di intervento, per garantire la massima personalizzazione rispetto ai bisogni individuali dei pazienti.

All'interno dei Servizi offerti al cittadino, è quindi rappresentata una Rete della cooperativa che si interseca con il territorio offrendo una pluralità di interventi in base alle necessità.

SEZIONE 7

I Servizi – Cosa, Come e Perché

7.1 Area Residenziale

La casa è il luogo della propria identità in cui si esercita l'azione terapeutico-riabilitativa e nello stesso tempo un diritto fondamentale della persona riconosciuto anche a livello internazionale per soddisfare i bisogni costituzionali della persona. Alla luce dell'art. 32 Cost., nella misura in cui qualifica il diritto alla salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, non soltanto l'insalubrità, ma soprattutto l'assenza della casa può minacciare fortemente la salute dell'individuo.

Se da un lato rappresenta un obiettivo di politica sociale assolutamente imprescindibile per uno Stato democratico, dall'altro lato è strumentale al godimento del diritto alla salute.

Le strutture Residenziali Psichiatriche nascono come percorsi di residenzialità che privilegiano soluzioni abitative atte a far maturare nelle persone autonomia e responsabilità, a prescindere dal grado di disabilità.

Il paziente diventa il destinatario esclusivo di un progetto di riabilitazione individuale all'interno non propriamente di una casa, ma di un habitat che descrive il luogo in cui realizzare la pratica riabilitativa.

Il supporto opera su un piano individuale, familiare, ma anche sociale, consentendo al malato mentale di trasformarsi da degente istituzionalizzato in paziente curato.

La Nostra Residenzialità si ispira a questi principi ed è così distribuita:

Mathi 2 – Via Circonvallazione 51 piano 1° Struttura Residenziale Psichiatrica ad alta intensità – copertura 24/24 ore - 5 posti

Mathi 2 – Via Circonvallazione 51 piano 2° Struttura Residenziale Psichiatrica ad alta intensità – copertura 24/24 ore – 5 posti

Mathi1 – Via Trieste 3 piano 1° Struttura Residenziale Psichiatrica ad alta intensità – copertura 24/24 ore – 5 posti

Mathi1 – Via Trieste 3 piano T Struttura Residenziale Psichiatrica ad alta intensità – copertura 24/24 ore – 5 posti

Pirandello – Via Pirandello 3, Settimo T.se piano 4° Struttura Residenziale Psichiatrica a media intensità – copertura 12/24 ore – 5 posti

Cascina – Via Cascina Nuova 36, Settimo T.se piano 2° Struttura Residenziale Psichiatrica a media intensità – copertura 12/24 ore – 5 posti

Piemonte – C.se Piemonte 48/A, Settimo T.se Struttura Residenziale Psichiatrica a bassa intensità – copertura fasce orarie – 3 posti

7.2 Area Semiresidenziale

La progettazione e l'attuazione di programmi integrati ed individualizzati per soggetti con gravi patologie hanno reso necessario realizzare interventi articolati e di lunga durata, di varie competenze professionali e diversi luoghi di cura.

Un importante segmento di questi percorsi di cura è sicuramente rappresentato dalle strutture semiresidenziali, in particolare dal Centro Diurno che può essere definito come “un presidio dedicato alla realizzazione di programmi terapeutico-riabilitativi individualizzati che mantengono il paziente nel suo contesto di vita e lo impegnano nella quotidianità.

Si rivolge sia ad individui con scarsa competenza nelle relazioni interpersonali e nelle attività pratiche, quindi incapaci di utilizzare e sviluppare autonomamente la propria rete sociale, sia a soggetti in fase d'esordio con programmi orientati a prevenire la disabilità e conservare intatta la rete di appartenenza.

A tal fine questa struttura possiede una propria equipe, a composizione mista e soprattutto ad impronta psicologico-sociale-educativa.

L'Ippogrifo gestisce 3 Centri Diurni sul territorio dell'ASL TO4:

CENTRO DIURNO Villa Peradotto – Lanzo – Via Bocciarelli, 2

CENTRO DIURNO via Castiglione, 11 – Settimo Torinese

CENTRO DIURNO via Aosta 16/B – Ivrea

7.3 Area inserimenti lavorativi

L'attività di ristorazione che proponiamo non ha finalità di lucro, in quanto gestita direttamente dalla Cooperativa Sociale l'Ippogrifo.

L'Osteria della Società di Mutuo Soccorso di Nole è ubicata nella struttura della SOMS di Nole, in Via Mazzini n. 13. Aperta nel 2006 accoglie in tirocinio lavorativo una media di 15 utenti che effettuano il proprio percorso lavorativo con valenza riabilitativa e terapeutica, finalizzato all'apprendimento delle mansioni di sala e di cucina oltre che al reinserimento nel tessuto sociale.

L'organizzazione prevede un supporto educativo ed è costantemente in contatto con l'ente inviante, per la maggior parte il CSM dell'ASLTO4 ma anche il Consorzio.

Il Ristorante della Suoneria è situato in Settimo Torinese in Via Partigiani n. 4, all'interno della struttura polivalente de “La Suoneria la Casa della Musica”¹ a 500 metri dalla stazione ferroviaria, vicino al centro della città e facilmente raggiungibile a piedi dall'ambulatorio del CSM di Settimo. Riteniamo di importanza strategica la posizione dell'attività in quanto, oltre alla

¹ *“inaugurata nel dicembre 2003, la Suoneria di Settimo Torinese può oggi constatare con orgoglio di essere in linea con la missione che l'amministrazione comunale della Città le ha affidato in qualità di Casa della Musica aperta al territorio e in rete con la scena nazionale. La struttura è nei pieni giri del suo motore: i corsi di formazione tecnica, in parte sostenuti dalla Regione Piemonte in prospettiva occupazionale, le sale prova e di incisione, gli spazi educational per l'attività didattica, i concerti, il cartellone teatrale, le rassegne ospiti e le manifestazioni di rilevanza sociale affollano e rendono sempre più viva una realtà che nel corso del tempo si è evoluta sia sotto il profilo progettuale che in ambito strutturale. Per quanto concerne quest'ultimo aspetto, l'aggiunta dello spazio “Combo” ha ampliato l'offerta della musica dal vivo e creato uno spazio versatile e cosmopolita per qualsiasi genere di spettacolo. Il progetto di partenza, dal canto suo, si è espanso alla prosa con la trasformazione dell'auditorium in sala teatrale per accogliere adeguatamente l'arrivo del nuovo Teatro Civico Garibaldi.”*
Fonte: <http://www.suoneriasettimo.it/presentazione-multiplay>

facilità con cui i pazienti possono raggiungere il luogo di tirocinio, rende oggettivamente visibile il progetto di inclusione sociale proposto e, a seguito di una presenza decennale sul territorio e ad un'adeguata comunicazione alla clientela, permette processi di contrasto allo stigma sulla malattia mentale.

L'attività di ristorazione è solo di ausilio alla finalità principale della cooperativa che è quella di migliorare il funzionamento psichico del paziente adottando un'ottica riabilitativa di inclusione.

Trattandosi di un esercizio commerciale aperto al pubblico, gli orari delle attività sono legati alle normative ed ai regolamenti comunali di riferimento; pertanto, i turni dei tirocini seguono l'andamento di funzionamento dell'esercizio.

L'organizzazione prevede una turnazione a seconda delle mansioni, con un monte orario stabilito dal P.T.R.P. e comunque, con modalità concordate con il medico psichiatra e/o con il referente nominato dal CSM.

La Cooperativa garantisce la presenza costante degli operatori, che svolgono la fondamentale funzione di supporto e formazione rispetto al lavoro da svolgere.

L'équipe di professionisti del lavoro socioeducativo e del settore ristorazione valuta le capacità dei pazienti e le loro attitudini a svolgere una mansione piuttosto che un'altra, verificando periodicamente i livelli raggiunti, utilizzando come strumenti l'osservazione per ottimizzare i processi di verifica, sviluppare linguaggi comuni e definire/ri-definire gli obiettivi riabilitativi di ciascun paziente inserito.

L'équipe è integrata e collabora con il gruppo territoriale dedicato agli inserimenti lavorativi che si occupa di reperire le risorse, integrando le prestazioni ambulatoriali per dei CSM dell'ASL TO4 presso i quali opera.

SEZIONE 8

Altre informazioni

Raccolta fondi

Anche nel 2024 abbiamo accolto con riconoscenza il 5 per mille dei nostri sostenitori (dichiarazioni 2023) per un importo di € **2.685** che per noi assume un valore ancor più alto misurandolo in 66 persone che ci hanno scelto tra tante realtà.

L'importo è stato utilizzato per l'acquisto di buoni Novacoop destinati ad utenti e lavoratori della Cooperativa, alimentando altresì il circuito virtuoso del movimento cooperativo. L'informazione sarà diffusa attraverso il nostro sito istituzionale: www.ippogrifoscs.it nonché attraverso una comunicazione nei nostri locali aperti al pubblico.

Criticità

Il lungo tempo intercorso fra l'aggiudicazione della gara per la psichiatria con ASL di riferimento ha comportato il disallineamento fra i costi del personale come da offerta economica e quello effettivamente sostenuto in sede di esecuzione del servizio, considerato il rinnovo avvenuto nel frattempo del CCNL di riferimento; ai sensi del contratto d'appalto stipulato è possibile azionare una clausola di revisione prezzi a cadenza annuale e comunque successivamente alla prima; parimenti le rette delle strutture residenziali sono state aggiornate in misura totalmente insufficiente rispetto agli aumenti intercorsi sul costo del personale e sull'incidenza progressivamente crescente dell'inflazione maturata, comportando uno spostamento del punto di pareggio su tassi di riempimento sempre maggiori.

Quanto sopra sposta inevitabilmente l'attenzione gestionale, dalla programmazione di investimenti per la crescita ed il miglioramento della qualità dei servizi erogati al monitoraggio continuo dell'andamento reddituale per il mantenimento dell'equilibrio economico e finanziario.

Il bilancio economico mette in luce l'ancora difficoltosa gestione dei due locali di ristorazione, nonostante le operazioni di ottimizzazione delle risorse umane; l'aumento dei costi fissi per la gestione e quello delle materie prime, sta rendendo critica la sostenibilità di entrambi i servizi ma stiamo cercando di ottimizzare le spese cercando di fornire un servizio al pubblico limitato negli orari con la stessa qualità di sempre. L'obiettivo primario di entrambi i servizi rimane per la cooperativa quello di svolgere l'attività di inserimento lavorativo rivolta ai nostri utenti.

Nonostante le criticità la cooperativa chiude l'esercizio in positivo, non solo economicamente ma soprattutto umanamente: questo documento tiene conto delle azioni svolte e programmate per rendere più concreti e attuativi i nostri valori di attenzione nei confronti degli utenti e dei lavoratori.

SEZIONE 9

Conclusioni e ringraziamenti

Conclusione e Ringraziamenti

Attualmente il gruppo di redazione del Bilancio Sociale è costituito da:

Gianotti Aurora (CD Lanzo)

Gentile Marzia (Mathi)

Bonavita Grazia (Territorio)

Mongiello Giovanna (Ristoranti)

Nisi Walter (Ufficio)

Bonavita Laura (Ufficio)

Presto si uniranno a noi colleghi di altri servizi, è solo l'inizio di un percorso che faremo insieme, oggi abbiamo seminato la traccia per il nostro lavoro di domani.

Dedichiamo questo elaborato ed il nostro pensiero più profondo, ringraziando il nostro gruppo di lavoro, a tutte e tutti i nostri dipendenti, soci e non, che lavorano nelle nostre strutture scegliendo di farlo nel rispetto dei valori che proclamiamo.

Ringraziamo tutti coloro che continuano a crederci nonostante gli anni e le avversità. Un ringraziamento speciale a tutti i soci che cercano con il proprio lavoro, di fare bene tutto il bene che possono fare, contribuendo ogni giorno a rendere possibile tutto questo.

Ancora, dopo 28 anni.

Si dichiara che il bilancio sociale della Cooperativa Sociale L'ippogrifo è stato redatto secondo le linee guida del MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI di cui al DECRETO 4 luglio 2019 Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore. (GU n.186 del 9-8-2019)

Nella seguente tabella si rappresenta il grado di conformità alle linee guida:

Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale:	67%
Informazioni generali sull'ente:	83%
Mappatura dei principali stakeholder:	89%
Persone che operano per l'ente:	70%
Obiettivi e attività:	100%
Situazione economico-finanziaria:	100%
Altre informazioni:	73%
Monitoraggio svolto dall'organo di controllo (modalità di effettuazione ed esiti):	83%

Grazie per l'attenzione

NOLE (TO), 26/05/2025

IN ORIGINALE FIRMATO DIGITALMENTE
dal Presidente del Consiglio di Amministrazione
ANDREA PASINI