

COOPERATIVA SOCIALE L'IPPOGRIFO



BILANCIO SOCIALE 2025

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.

Sommario

1.1 La Nostra Carta di Identità	5
1.2 Struttura e governance.....	5
2.1 Introduzione	8
2.2 Metodologia	9
2.3 Contesto	12
3.1 Storia della Cooperativa L'Ippogrifo e finalità	14
3.2 Codice Etico	15
3.3 Mission, Vision e Valori.....	15
4.1 Organi sociali, di controllo e di partecipazione	18
4.2 Assemblea dei soci.....	18
4.3 Consiglio di Amministrazione	18
4.4 Collegio Sindacale incaricato della revisione.....	19
4.5 Coordinamento.....	19
4.6 Responsabile HR	19
4.7 Soci lavoratori – Dipendenti	20
5.1 Composizione Soci e dipendenti.....	22
Distribuzione Donne/Uomini.....	22
Distribuzione Donne/Uomini per tipologia servizio	22
5.2 Politiche del lavoro, salute e sicurezza	23
5.3 Retribuzione per categoria professionale	25
5.4 Distribuzione del lavoro per tipologia di servizio	26
5.5 Benefit assegnati ai lavoratori	26
5.6 Ambito formativo, salute e sicurezza	28
5.7 Indicatori performance economici	29
6.1 I nostri Stakeholder	31
6.2 Percezione di qualità dei servizi	36
7.1 Area Residenziale.....	38
7.2 Area Semiresidenziale	39
7.3 Area inserimenti lavorativi	40
Altre Informazioni.....	43
Conclusione e Ringraziamenti	45

CREDERE NEL FUTURO E NELLE CAPACITÀ DI TUTTI È
L'ESPRESSIONE DEL NOSTRO ESSERE COOPERATIVA

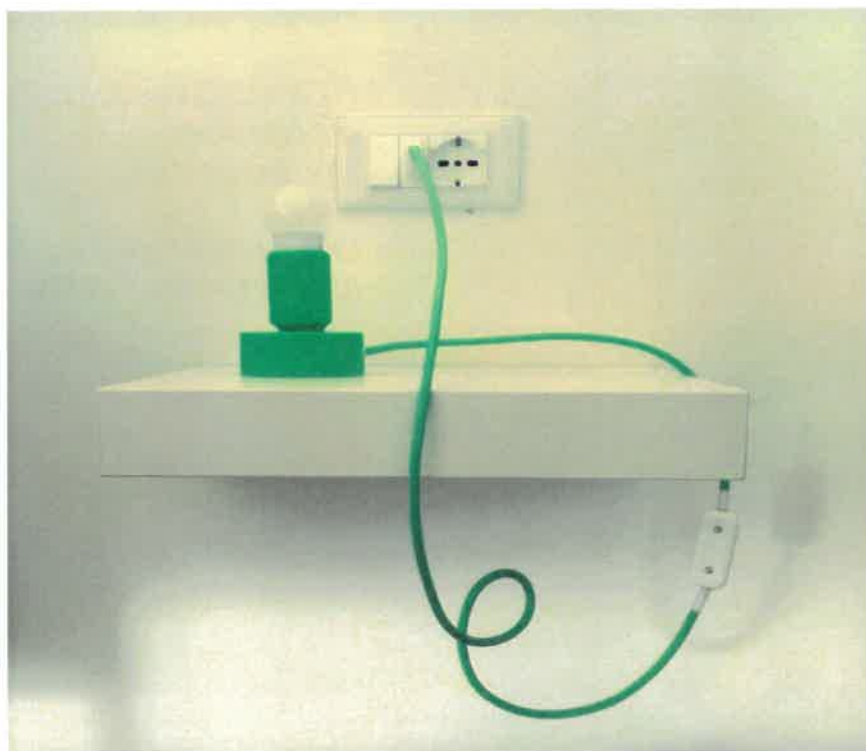
L'UNICA COSA CHE PUÒ RISCATTARE L'UMANITÀ È LA
COOPERAZIONE.
(BERTRAND RUSSELL)

L'IPPOGRIFO RIPUDIA LA GUERRA
(DALL'ART.11 DELLA NOSTRA COSTITUZIONE)



SEZIONE 1

Dati anagrafici e scopo



Cari Ippogrifi,

Ci ritroviamo a descrivere il bilancio della nostra cooperativa di un anno di lavoro che ha visto impiegato un gruppo di 70 persone prendersi cura di 467 persone svantaggiate.

Lo abbiamo fatto grazie alla nostra professionalità e al nostro sistema di valori condivisi.

Misurarne l'impatto non è cosa semplice ma in un'epoca in cui i diritti umani vengono calpestati ogni giorno senza controllo, sotto gli occhi di tutto il mondo che resta a guardare inerte, ci fa sentire un po' meno in difetto.

Siamo stati capaci di dare casa, ascolto, cura e accoglienza a tante persone.

Lo abbiamo fatto con le nostre forze e abbiamo dimostrato ancora una volta che il rispetto reciproco ed il sostegno del prossimo sono gli strumenti dei quali non si può fare a meno.

Anche quest'anno non abbiamo cambiato il mondo ma anche questa volta possiamo dirci che abbiamo provato a stare dalla parte giusta della storia. Continuiamo così.

La strada è ancora lunga e il mondo ha sempre più bisogno di Ippogrifi.

Il C.d.A.

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 educativi e socio-sanitari. 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.

Iscrizione al RUNTS N° Repertorio 22239 in data 11.04.2022 con protocollo N°0014095 ai sensi del Codice del Terzo Settore: Impresa Sociale di diritto.

Sede Legale:

via Mazzini, 11 – Nole – Torino

Telefono 011.9296082

sito internet:

www.ippogrifoscs.it

www.osteriadelmuttosoccorso

www.ilristorantedisettimo.it

5

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 fino approvazione bilancio d'esercizio 2026

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

Sindaco Effettivo - Dott.ssa Alessandra Bitetti, nata a Milano (MI) il 03.03.1967

Sindaco Effettivo - Dott.ssa Susan Sopianac, nata a Milano (MI) il 26.11.1970

Supplenti

Sindaco Supplente - Dott.ssa Gabriella Capolupo, nata a Maddaloni (CE) il 12.10.1976

Sindaco Supplente – Dott. Michele D’Ercole nato ad Adria (SA) il 14.08.1975

Assemblee soci:

Nel corso del 2025 si sono svolte 2 assemblee dei soci, con una percentuale media di partecipazione del 65%

SEZIONE 2

Introduzione



2.1 Introduzione

Un anno di stabilità e rinnovamento 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 contesto politico-istituzionale caratterizzato da una progressiva riduzione delle risorse destinate alla sanità e lo scenario economico, caratterizzato da inflazione e aumento dei costi che incidono sulla sostenibilità dei servizi, non è sostanzialmente mutato nell'ultimo anno.

Internamente la cooperativa attraversa una fase di stabilità, favorita dal rinnovo delle principali commesse per un arco temporale adeguato.

Questa condizione consente di consolidare l'esistente, migliorare l'efficienza organizzativa e investire nella qualità dei servizi

Il 2025 è stato un anno di stabilità e di rinnovamento per la nostra Cooperativa. Abbiamo scelto ancora una volta di compiere piccoli passi all'interno di un territorio che conosciamo bene e del quale facciamo parte e abbiamo proseguito nell'intento di migliorare ciò che facciamo senza guardare all'espansione a tutti i costi quanto piuttosto alla valorizzazione.

Pur essendo nato dopo di noi, J.K. Rowling ha descritto nella sua saga di fama mondiale, *un ippogrifo* nel quale ci riconosciamo: Fierobeco 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.

Anche il nostro *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 ed 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 ed 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.

La nostra si può definire 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", tale affermazione risulta esatta e necessaria nel suo compimento e continua ad essere il nostro monito.

2.2 Metodologia

Il bilancio sociale permette di affiancare, al tradizionale bilancio di esercizio, un diverso strumento di rendicontazione, capace di fornire una valutazione economica e sociale del valore creato dalla Cooperativa. È uno strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali oltre che economici delle nostre attività.

La rendicontazione sociale avviene a consuntivo grazie alla collaborazione del direttivo e di tutti i responsabili dei diversi servizi.

Viene fornita una fotografia aggiornata della cooperativa relativa al valore qualitativo della gestione dei servizi, alla vita associativa e alle azioni di welfare.

L'attività della cooperativa si può leggere con una chiave di lettura coerente con obiettivi di sostenibilità condivisi dalla Comunità internazionale. Il nostro lavoro non cambierà il mondo ma vogliamo sapere che stiamo dalla parte giusta della storia.

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, 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 ad 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 2025.

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.

10



Il presente report è disponibile in formato digitale sul sito www.ippogrifoscsl.it, a partire dalla data di approvazione da parte dell'assemblea dei Soci.

Durante l'Assemblea dei soci viene distribuita una Sintesi a tutti i partecipanti.

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.

11

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).

Non ci sono stati cambiamenti significativi nel perimetro o nei metodi di misurazione rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

2.3 Contesto

2.1 Fattori normativi e Politiche Locali

La cooperativa opera nel contesto normativo della salute mentale in Piemonte, dove le politiche regionali e nazionali sono orientate a garantire la salute e il benessere dei cittadini. L'attività si svolge in un quadro che richiede il rispetto di requisiti di accreditamento e autorizzazione, nonché la stipula di contratti e convenzioni con enti pubblici quali ASL, Comuni e Ambiti territoriali. Risulta pertanto fondamentale un costante monitoraggio delle normative vigenti, con particolare attenzione ai diritti degli utenti e agli standard dei servizi di assistenza.

2.2 Fattori socio-economici

Il settore della salute mentale presenta una crescente concorrenza, con numerose cooperative e servizi privati attivi nella regione. Contemporaneamente si osserva un aumento della domanda di servizi di supporto psichiatrico e psicosociale, in un contesto caratterizzato da risorse pubbliche limitate e pressione sui costi. Risulta pertanto essenziale analizzare l'offerta dei competitor e dei servizi presenti sul territorio, al fine di individuare opportunità di collaborazione o strategie di differenziazione. Nonostante la limitata area di intervento in cui operiamo, negli ultimi anni siamo stati capaci di fare rete con le maggiori cooperative del territorio con le quali operiamo in modo proficuo.

2.3 Tendenze Socio-Culturali

Si osserva un aumento della consapevolezza riguardo alla salute mentale, accompagnato da una riduzione, sebbene ancora persistente, dello stigma sociale verso le persone con disturbi psichiatrici. Questa tendenza rappresenta un'opportunità per il potenziamento e l'espansione dei servizi offerti dalla cooperativa, puntando su un approccio personalizzato e centrato sul paziente.

12

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 a questo fine 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.

SEZIONE 3

Governance



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.



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".

3.3 Mission, Vision e Valori

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.

15

I nostri ideali si concretizzano attraverso le azioni che decliniamo nella mission della cooperativa:

Indirizzare le nostre attività a soddisfare i bisogni dei cittadini, soprattutto di coloro che sono vittime dell'emarginazione a causa del disagio psichico di cui soffrono, con l'obiettivo di migliorare la qualità della loro vita.

ASPIRAZIONI

Favorire la partecipazione degli utenti alla costruzione del proprio percorso di vita, garantendo la possibilità di personalizzare il progetto educativo.

PARTECIPAZIONE
PERSONALIZZAZIONE

TUTELA

Realizzare servizi con requisiti di qualità tali da garantire la salute, la sicurezza e il benessere delle persone.

SALUTE, SICUREZZA
BENESSERE

Lavorare per la costruzione di una rete di servizi che consenta all'individuo di progettare un percorso di vita.

LA RETE

Formare ed informare sulla natura del nostro oggetto sociale, rappresentato dalla mutualità interna ed esterna, fondamento del nostro essere cooperativa.

LO SCAMBIO

Favorire la partecipazione responsabile dei soci lavoratori al successo dell'impresa, promuoverne la crescita professionale e valorizzarne le competenze.

LAVORO RESPONSABILE

E COMPETENZE

Concorrere allo sviluppo del movimento cooperativo.

COOPERAZIONE

I nostri valori ci guidano nelle azioni di ogni giorno:

Crediamo nell'unicità dell'individuo e orientiamo il nostro lavoro verso la valorizzazione dell'altro.

16

L'altro inteso come utente che ha bisogno di sostegno, di professionalità e di aiuto.

L'altro in senso di reciprocità che nell'organizzazione si manifesta attraverso la flessibilità, l'accoglienza, la partecipazione alle decisioni; una gestione partecipata volta a garantire le migliori condizioni di lavoro possibili.

I nostri interventi sono circoscritti a piccole realtà territoriali, perché crediamo nell'importanza di una buona conoscenza, e nell'attiva creazione, di una fitta rete sociale cui appartenere e di cui soddisfare i bisogni.

Rifiutiamo la guerra in ogni sua declinazione. Scegliamo l'aiuto reciproco nel rispetto delle differenze e nella certezza che dall'unione nasca la forza.



SEZIONE 4

Governance

4.1 Organi sociali, di controllo e di partecipazione

L'organo di indirizzo strategico della cooperativa con responsabilità complessiva rispetto a compiti, programmi e attività, così come nel perseguimento degli obiettivi mutualistici, di efficacia, efficienza ed economicità è il CDA.

Il coordinamento dei servizi è, invece, lo strumento dell'attuazione coordinata della strategia della cooperativa.

Nel nostro organigramma coesistono la linea verticale e quella orizzontale inerente alle funzioni.

Sono stabiliti dallo Statuto:

4.2 Assemblea dei soci

L'Assemblea è l'Organo sovrano. Nel 2025 si è riunita 2 volte con una partecipazione media del 65%,

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, Consiglieri Laura Bonavita, Educatrice Professionale e Manager dell'Impresa Cooperativa. 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 € 82.000 max annui.

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

Le riunioni del C.d.A. nel corso del 2025 sono state 17.

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;
- Sindaco Effettivo - Dott.ssa Alessandra Bitetti.
- Sindaco Effettivo - Dott.ssa Susan Sopianac.

Supplenti

- Sindaco Supplente - Dott.ssa Gabriella Capolupo.
- Sindaco Supplente - Dott. Michele D'Ercole.

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 Ferrogia GA Mathi;

Fabio Quarello GA Settimo;

Paola Schiavon Semi-residenzialità Lanzo;

Simona Barberio Semi-residenzialità Settimo;

Grazia Bonavita e Gianna Mongiello inserimenti lavorativi;

Ivana Orlando Semi-residenzialità Ivrea;

Fabio Longo: domiciliarità Ciriè

Mauro Urgnani: domiciliarità Settimo.

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

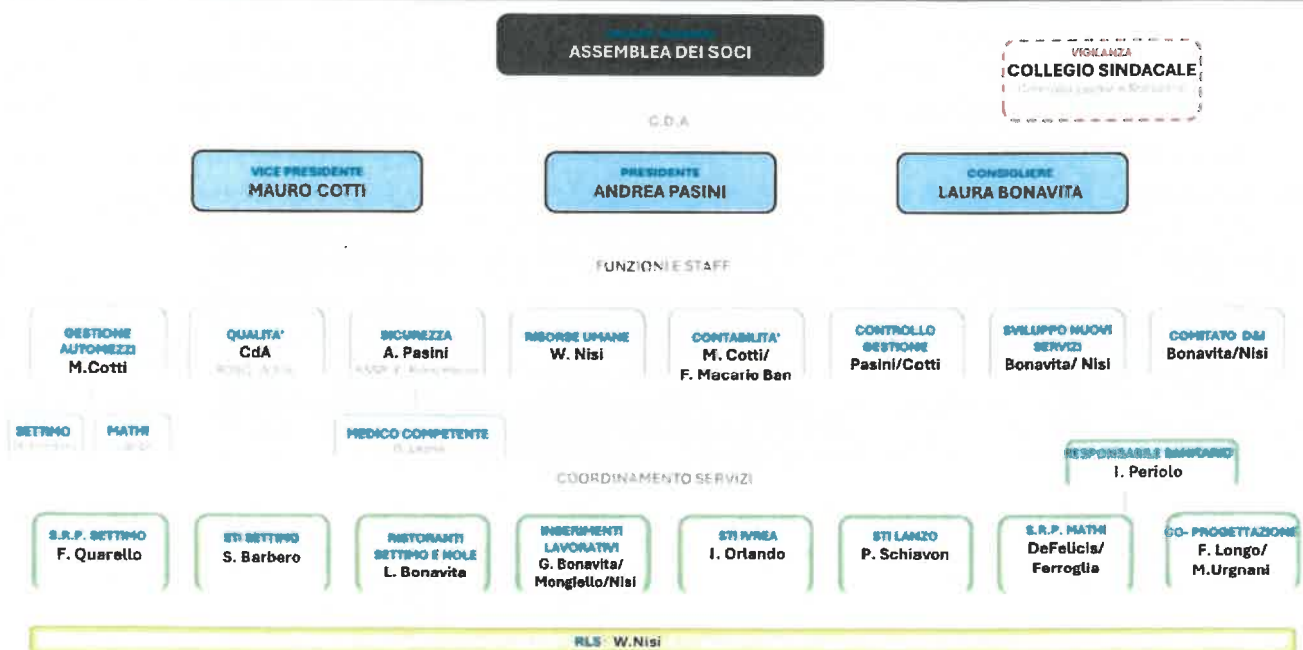
I Soci ed i lavoratori rappresentano la forza motrice e la struttura del nostro essere cooperativa. Grazie al contributo di tutti, i nostri servizi rispondono ai criteri di qualità e di efficienza che la committenza ci assegna.

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

ORGANIGRAMMA COOPERATIVA SOCIALE L'IPPOGRIFO

Aggiornamento: Maggio 2026



A vintage 1950s kitchen scene. In the background, a teal-colored stove with the brand name "Gulfport" is visible. To the right is a matching teal refrigerator. The floor is covered in a blue and white diamond-shaped checkered tile. In the center, a small round table with chrome legs and four matching chairs with yellow seats and chrome frames are set up. Two women are standing behind the table, facing each other. The woman on the left is wearing a white sleeveless top and a white headband. The woman on the right is wearing a red cardigan over a blue dress. On the wall behind them are two framed posters, one for "Regent" and one for "Sun-Tan". A round clock is mounted on the wall to the right. A teal shelf with various kitchen items is on the left wall. A window with a light-colored curtain is in the background.

Capitale Umano

5.1 Composizione Soci e dipendenti

La Cooperativa applica il CCNL delle Cooperative Sociali aggiornato Gennaio 2025 (terza trance adeguamenti contrattuali).

Il numero totale dei lavoratori è 67 di cui 51 soci ai quali si aggiungono 3 soci volontari; di seguito la distribuzione per genere, tipologia di impiego, tipo di contratto e tipologia di Servizio.

Distribuzione Donne/Uomini

Totale Cooperativa



Distribuzione Donne/Uomini per tipologia servizio

Residenziali e Domiciliarità



Semi-Residenziali e Territoriali



Ristorazione e Laboratori Protetti



Uffici Amministrativi e Servizi Generali



5.2 Politiche del lavoro, salute e sicurezza

La cooperativa applica per tutti i soci lavoratori e dipendenti il C.C.N.L. coop Sociali.

Il numero totale di lavoratori al 31.12.2025 è di **67** unità considerando oltre ai lavoratori dipendenti anche i liberi professionisti.

La maggior parte dell'impiego è rivolto alla cura ed all'assistenza da personale educativo e socioassistenziale.

			
Educatori professionali, Educatori senza titolo, T.R.P., Educatori socio pedagogici.	27	82%	
Psicologi, infermieri e medici	7	86%	
Oss, Operatori socioassistenziali, Adest, Addetti ai servizi domiciliari, Manutentori - VOLONTARI	23	66%	
Personale della ristorazione (cuochi, addetti alla sala, aiuto cuoco)	5	60%	
Personale amministrativo	1	100%	
Dirigenti e responsabili	4	25%	<u>23</u>
Personale con ruolo di coordinamento	7	70%	

Tipologia del rapporto di lavoro

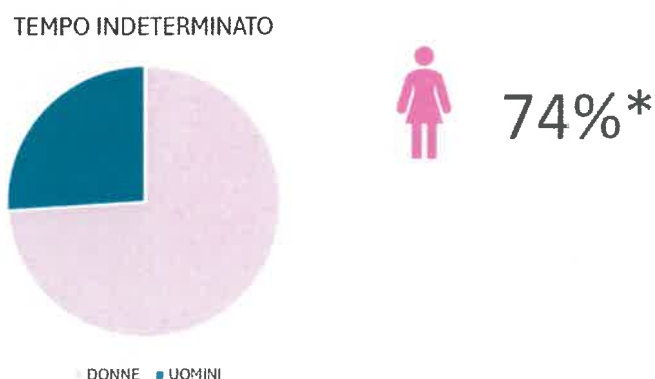
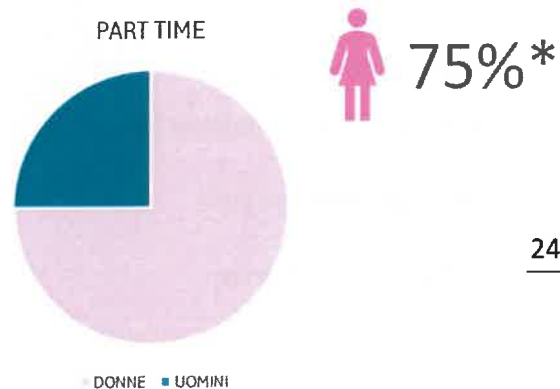
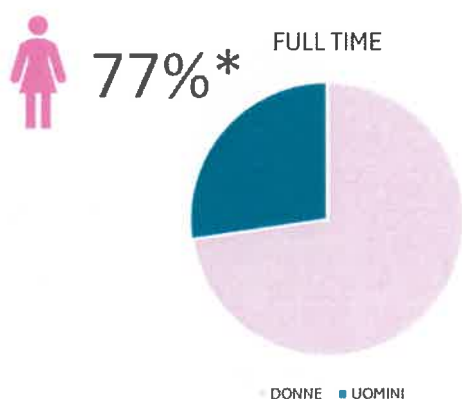
Lavoro subordinato indeterminato tempo pieno	29
Lavoro subordinato indeterminato part-time	21
Lavoro subordinato determinato tempo pieno	4
Lavoro subordinato determinato part-time	6
Collaborazioni continuative/CO.CO.PRO	0
Lavoro autonomo	6
Soci volontari	0

Distribuzione di genere per tipologia contrattuale

Il tasso di Prevalenza femminile della cooperativa è pari al 69%.

	M	F	TOT
SOCI SEZ A	16	35	51
SOCI SEZ B	1	2	3
LAVORATORI NON SOCI	4	9	13
	21	46	67

I 57% dei contratti di lavoro sono full time. Le lavoratrici della cooperativa ne sottoscrivono il 77%



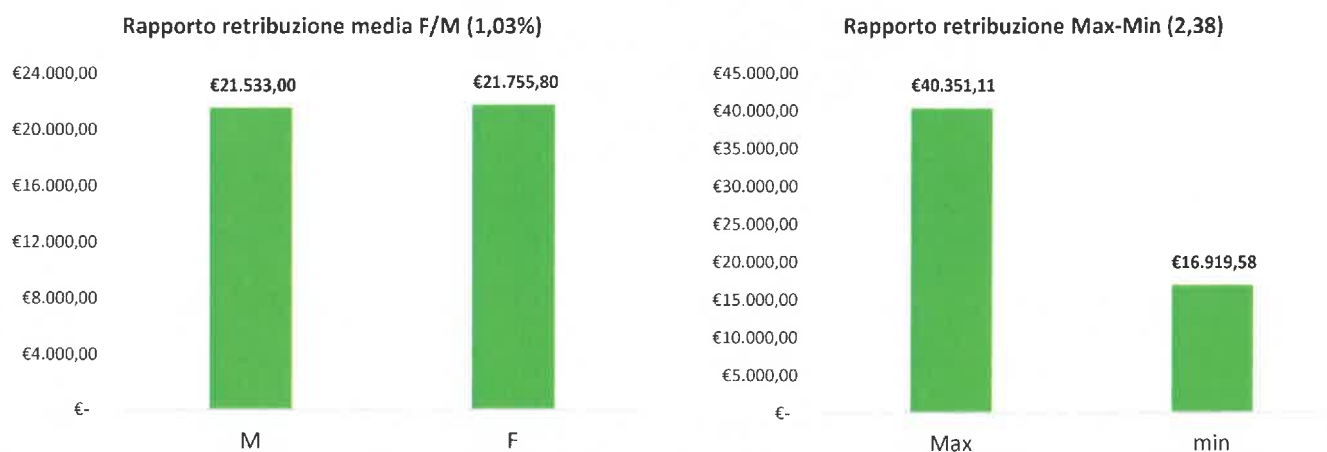
* % donne sulla totalità dei contratti in essere per tipologia

5.3 Retribuzione per categoria professionale

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

Anche nel 2025 è mantenuta una parità retributiva media tra lavoratrici e lavoratori assestandosi all' 1,03%. Il rapporto retribuzione massima e minima dei lavoratori della cooperativa è pari a 2,38.

Il compenso degli amministratori è pari ad 82.000 € annui suddiviso tra i tre componenti.



Turnover 2025

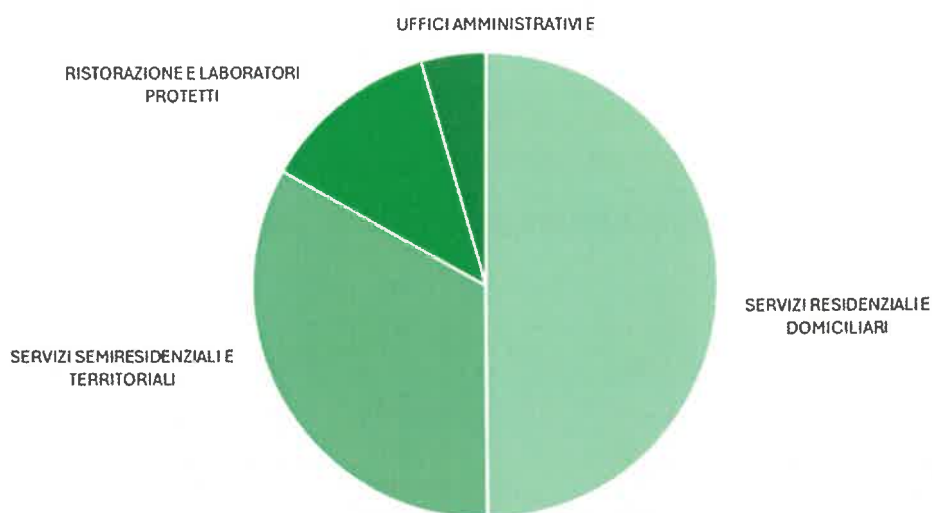
Ingressi 2025	12
Uscite 2025	15
Organico Medio al 31/12/2025	56,75
Rapporto turnover 2025 (% Uscite/organico medio)	26,4%

Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione

APPLICAZIONE ACCORDI COLLETTIVI NAZIONALI	
DIPENDENTI CON CCNL	61
LIBERI PROFESSIONISTI	6
TOTALE	67

% LAVORATORI CON CCNL NAZIONALE **91%**

5.4 Distribuzione del lavoro per tipologia di servizio



5.5 Benefit assegnati ai lavoratori

26

A tutti i soci della cooperativa viene garantita la consumazione del pasto durante il servizio e dove non è possibile viene erogato il buono pasto a parziale rimborso. Nel 2025 il valore dei buoni pasto distribuiti è stato di 11.108€. Inoltre, è previsto lo sconto del 20% sulla consumazione dei pasti, sia presso i locali dell'Osteria che quelli del Ristorante, quando non in servizio.

L'Ippogrifo prevede le seguenti politiche attive di Welfare aziendale:
il Fondo Solideo e La Società di Mutuo Soccorso del sociale SOLIDEA, due esperienze di Mutualità Collettiva, cui la nostra cooperativa aderisce fin dalla loro progettazione.

Il Fondo Solideo, di cui un nostro socio fa parte del direttivo, è un fondo sanitario integrativo interaziendale con carattere mutualistico, che sostiene economicamente le spese sanitarie, attraverso una Cassa di Mutuo Soccorso specifica, costituita dalle quote di versamento da parte delle aziende e dei beneficiari, laddove aderiscano ad un Piano di Assistenza che preveda la loro compartecipazione, per rispondere ai bisogni di salute dei nostri soci.

La nostra cooperativa ha offerto a tutti i suoi soci la possibilità di aderire alla proposta mutualistica di Solideo integrando economicamente, fino ad un massimo del doppio della quota base di quanto previsto dal Contratto delle Cooperative Sociali (€ 120,00 annuali).

Nel 2025 tutti i soci e i lavoratori a tempo indeterminato, in ottemperanza alle nuove disposizioni in materia, hanno aderito al fondo sottoscrivendo piani diversi a seconda delle proprie esigenze e la Cooperativa ha integrato le quote di adesione sostenendo un costo di **6.836,00 €** per i soci e **150 €** per i dipendenti.

La Società di Mutuo Soccorso del Sociale Solidea, di cui siamo promotori e soci sostenitori, è una rete sociale di mutuo soccorso per tutti coloro che vi aderiscono. Solidea offre ai soci una rete di supporto in termini di sostegno, servizio e agevolazioni declinate come aiuto reciproco. Edita e pubblica una rivista che tratta di temi vicini all'esperienza cooperativa quali il Lavoro, la Mutualità e la Comunità.

5.6 Ambito formativo, salute e sicurezza

La cooperativa garantisce la copertura del 100% degli addetti grazie al lavoro dell'Ufficio HR che permette un monitoraggio continuo delle situazioni inerenti il personale.

Nel 2025 la Cooperativa ha svolto i seguenti corsi di formazione ai quali hanno partecipato il 21,00% dei lavoratori.

Nel corso del 2025 sono state retribuite 396 ore di supervisione.

TIPOLOGIA CORSO	N. PARTECIPANTI
corso sicurezza primo soccorso	8
corso addetti alle emergenze	0
Corso agg preposti	4
corso sicurezza aggiornamento RLS	1
Corso aggiornamento rischi specifici	0
Supervisione	18

5.7 Indicatori performance economici

Performance Economica

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	3.368
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO		
	Costi operativi	-1.536
	Retribuzioni e benefit	-1.795
	Pagamenti ai fornitori di capitale	-9
	Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	-6
	Investimenti nella comunità	0
	Valore economico trattenuto	22



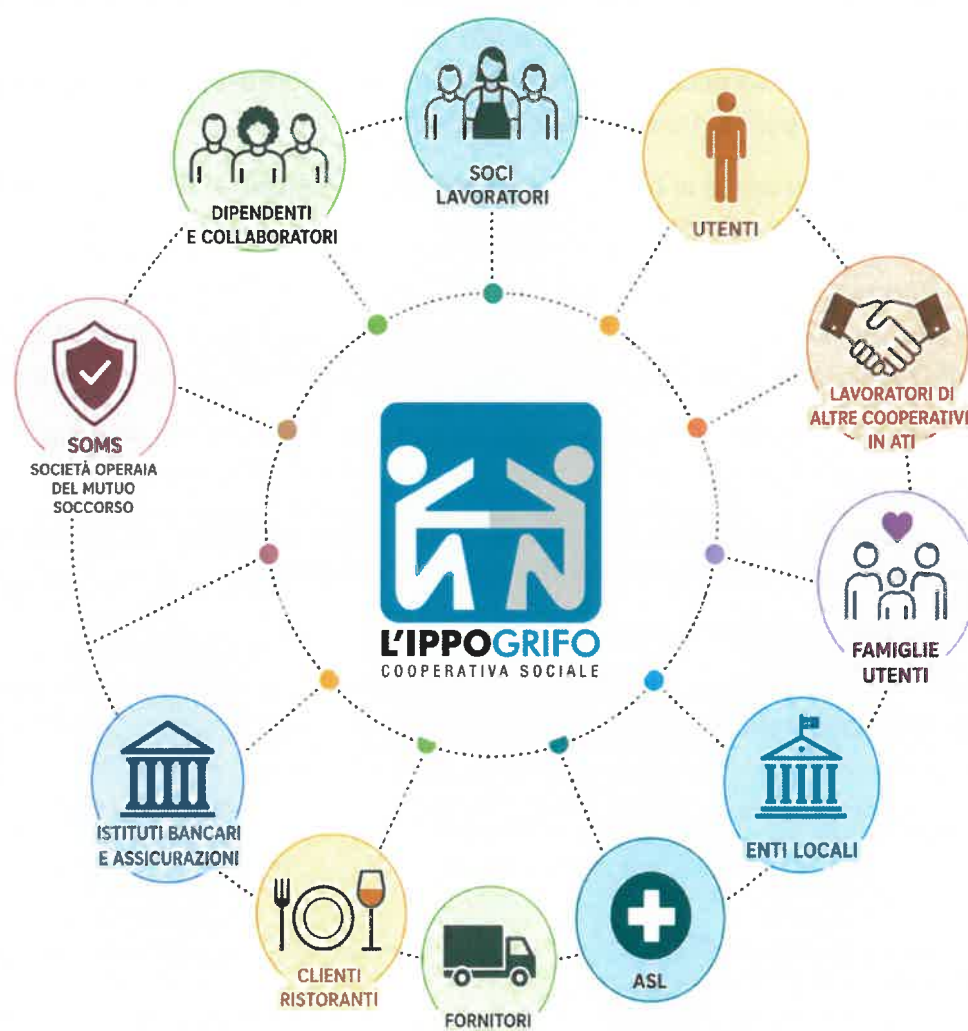
SEZIONE 6

Stakeholder

6.1 I nostri Stakeholder

Il nostro è un lavoro di collettività

La Cooperativa L'Ippogrifo non opera da sola, valorizziamo le **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.



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

L'**89%** 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.

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, quelli in carico alla Semi residenzialità, quelli 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

33

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.
- Il rafforzamento della squadra di tutor attraverso formazione specifica.
- Aumento della disponibilità da parte di aziende disposte ad accogliere utenti con fragilità

La gestione dei percorsi di inserimento lavorativo rappresenta un ambito cruciale della nostra azione sociale, che unisce impatto umano, rigore gestionale e innovazione. Continueremo ad 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 slegati 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.

Anche nel 2025 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.

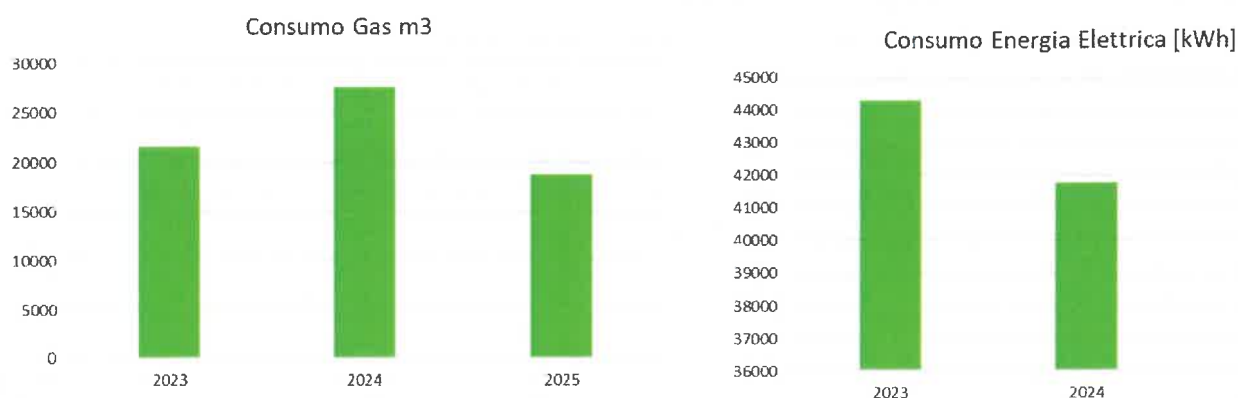
Nell'ambito delle azioni ambientali, per il momento abbiamo un solo automezzo a basso impatto ambientale a 9 posti totalmente elettrico e stiamo lavorando per efficientare le strutture di nostra proprietà dal punto di vista energetico.

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 siamo proposti di raggiungere per il triennio è la diminuzione del 10% dei consumi di energia elettrica e di gas. Ad oggi, dopo due anni, grazie all'impegno di tutti, si riscontra un trend positivo nella riduzione di entrambi i consumi.



Parlano i numeri che abbiamo rilevato dalla nostra costituzione ad oggi e che presentiamo per l'anno 2025, 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 2025			
AREA RESIDENZIALE	S.R.P. 2.2 MATHI 1	11	36
	S.R.P 2.2 MATHI 2	11	
	S.R.P. 3.2 VIA CASCINA	9	
	S.R.P. 3.2 VIA PIRANDELLO	5	
AREA SEMIRESIDENZIALE	CENTRO DIURNO LANZO	21	187
	CENTRO DIURNO IVREA	123	
	CENTRO DIURNO SETTIMO	43	
AREA DOMICILIARITA'	DOMICILIARITA' CIRIE' - LANZO	13	40
	DOMICILIARITA' SETTIMO - CHIVASSO	27	
INSERIMENTI LAVORATIVI	OSTERIA	14	204
	RISTORANTE	17	
	CSM CIRIE - LANZO	54	
	CSM IVREA - RIVAROLO	80	
	CSM SETTIMO- SAN MAURO - CHIVASSO	39	
TOTALE		467	

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.

Nell'ottica del miglioramento continuo e della soddisfazione del servizio si è intervenuto sulle infrastrutture dei servizi residenziali al fine di rendere gli ambienti più accoglienti. Ulteriori iniziative per incrementare la qualità e la frequenza delle rilevazioni sono in corso.

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.

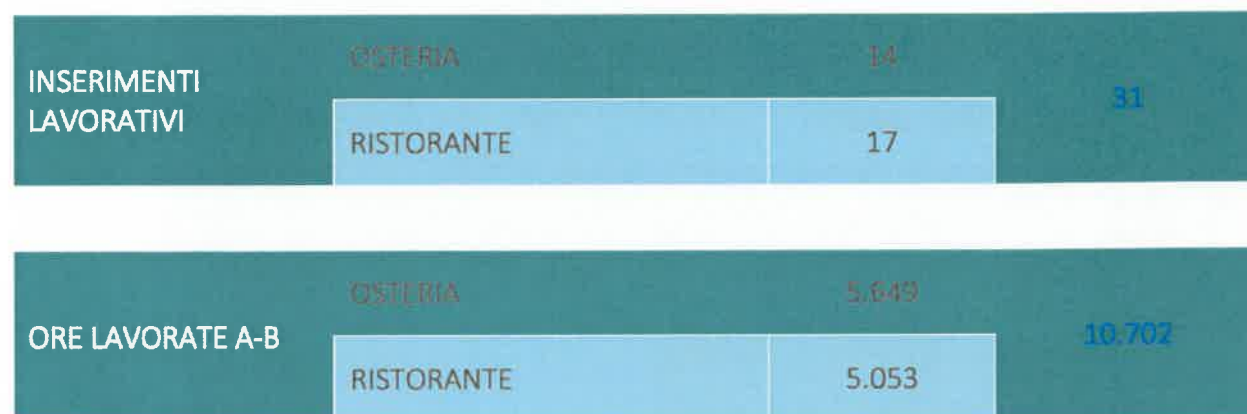
Le recensioni sui motori di ricerca sono al 98% molto positive con un miglioramento rispetto all'anno precedente (90%)

Negli anni sono state stipulate convenzioni con CST della zona ai quali forniamo i pasti a prezzi ridotti perché vogliamo garantire l'accesso alle persone svantaggiate.

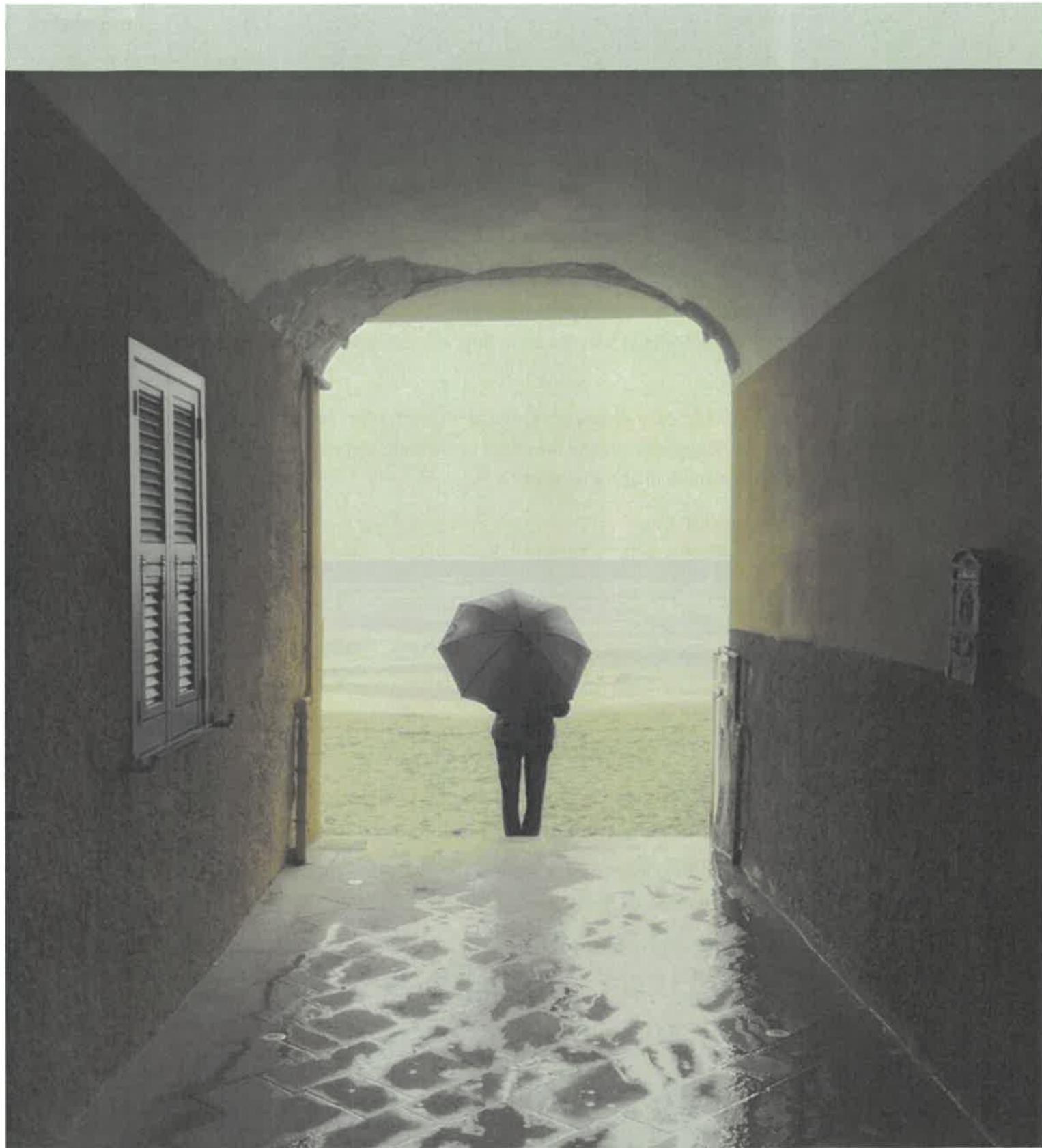
Tra i nostri FORNITORI di materie prime annoveriamo alcune eccellenze territoriali: piccole aziende produttrici che mostrano attenzione alla filiera corta (pasta, pane e carne) oltre ad aver scelto un fornitore per i prodotti confezionati soprattutto per la sua qualità etica.

I servizi nel corso del 2025, nonostante le difficoltà della crisi economica che stiamo attraversando, hanno permesso di ottenere i seguenti risultati **relativamente all'aspetto umano**:

DATI AGGIORNATI 2025



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.



SEZIONE 7

I servizi: Cosa, come e perché

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.

38

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.

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.

40

L'organizzazione prevede un supporto educativo ed è costantemente in contatto con l'ente inviante, per la maggior parte il CSM dell'ASLTO4 ed in piccola parte il Consorzio intercomunale e altre strutture residenziali psichiatriche del territorio.

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 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.

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>

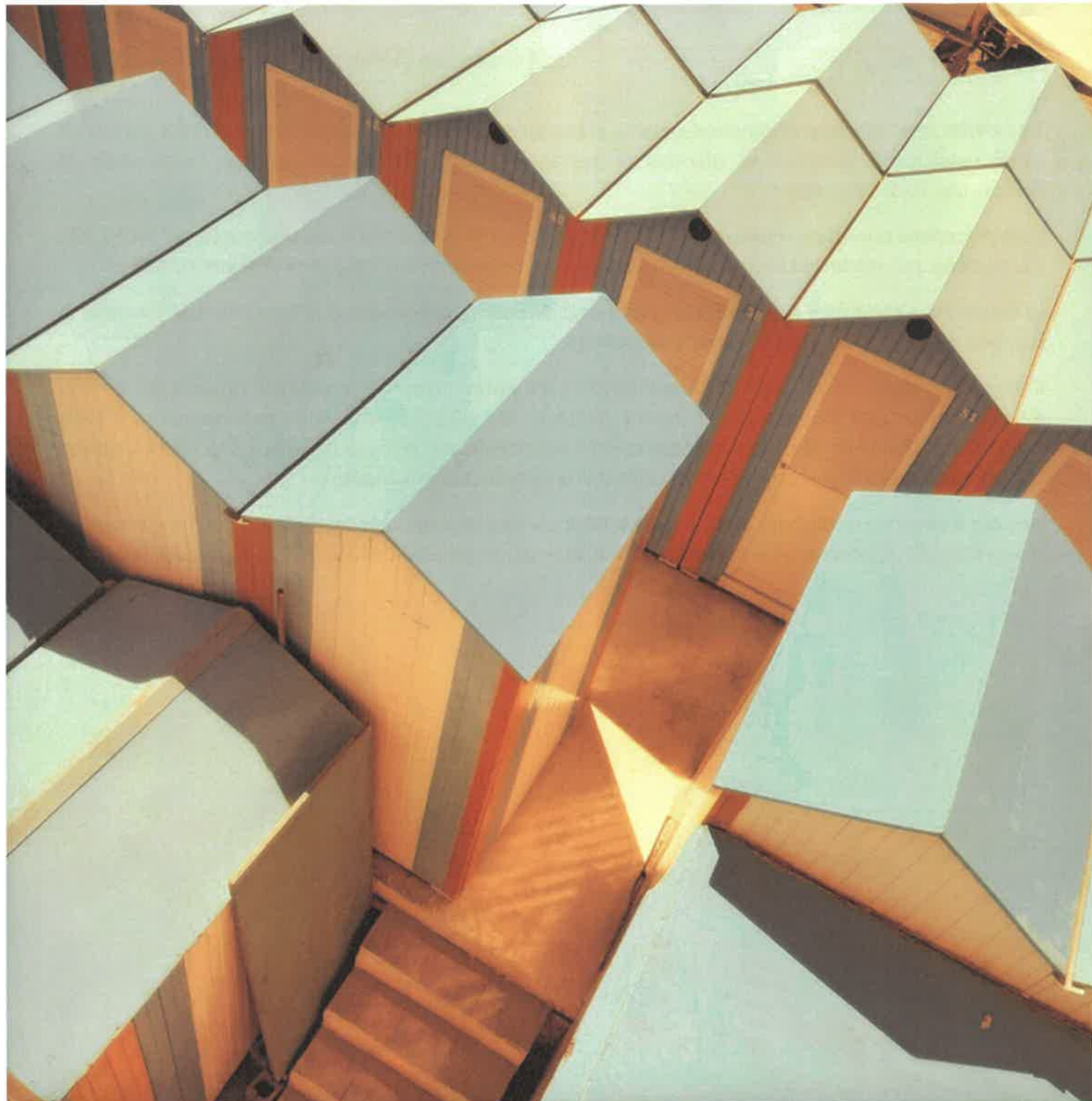
Trattandosi di un esercizio commerciale aperto al pubblico, gli orari delle attività sono legati alle normative ed ai regolamenti comunali di riferimento; pertanto, i turni dei tirocini seguono l'andamento di funzionamento dell'esercizio.

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

Altre Informazioni

Nel corso del 2025 non ci sono stati contenziosi o controversie di qualsiasi tipo da segnalare.

Raccolta Fondi

Nel corso dell'anno abbiamo accolto con riconoscenza il 5 per mille dei nostri sostenitori (dichiarazioni 2024) per un importo di **€ 2.188** che per noi assume un valore ancor più alto misurandolo in 57 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.

Nonostante le criticità del contesto in cui operiamo, 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 ed attuativi i nostri valori di attenzione nei confronti degli utenti e dei lavoratori.



Conclusione e Ringraziamenti

Dedichiamo questo elaborato ed il nostro riconoscimento più profondo, ringraziando anzitutto il gruppo di lavoro, a tutte e tutti i nostri dipendenti, soci e no, che lavorano nelle nostre strutture scegliendo di farlo nel rispetto dei valori che proclamiamo.

Un ringraziamento all'autore delle immagini utilizzate per la concessione ricevuta @guendalinebratislavijas (Enzo Pertusio).

Un pensiero ed una dedica speciale al nostro caro socio Carmine che ci ha lasciato in quest'anno e che non dimenticheremo.

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:	100%
Informazioni generali sull'ente:	100%
Mappatura dei principali stakeholder:	89%
Persone che operano per l'ente:	70%
Obiettivi e attività:	100%
Situazione economico-finanziaria:	100%
Altre informazioni:	91%
Monitoraggio svolto dall'organo di controllo (modalità di effettuazione ed esiti):	83%

Grazie per l'attenzione

NOLE (TO), 31/03/2026

IN ORIGINALE FIRMATO DIGITALMENTE
dal Presidente del Consiglio di Amministrazione

ANDREA PASINI